BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Al-Jihad

1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya[76]

Pondok pesantren mahasiswa Al-Jihad merupakan pondok pesantren yang santrinya rata-rata adalah mahasiswa dan mahasiswi. Lembaga yang berdiri pada tahun 1982 yang berawal dari sebuah Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) yang bernama "Roudlotut Ta'limil Qur'an" yang diasuh oleh Bapak Drs. H. Soerowi dan Bapak Ahmad Saifuddin. Tepatnya pada tanggal 30 Maret 1982 di rumah beliau berdua yang beralamat di Jl. Jemurwonosari Gg. Lebar No.88 dan No. 99 Surabaya. Pada tahun 1983, jumlah santri pada tahun ini tercatat sebanyak 75 orang. Kemudian pihak TPA menambah ara ustadz yakni 5 orang mahasiswa IAIN Sunan Ampel (sekarang UIN Sunan Ampel) yang merupakan alumni Ponpes Tambak Beras Jombang yang diorganisir oleh IMABAYA (Ikatan Mahasiswa Bahrul Ulum Surabaya).

Pada tahun 1984, perkembangan TPA semakin pesat, yang pada awalnya santrinya berjumlah 75 santri, di tahun ini meningkat menjadi 200 santri. Selian ada penambahan jumlah ustadz yang akan menjadi tenaga pengajar di TPA Raudlotut Ta'limil Qur'an, pada tahun ini juga ada penambahan tempat yang lebih luas. Pada tahun 1985, selain TPA maka didirikanlah beberapa majlis ta'lim yang diasuh oleh Drs. KH.

[76] Dokumentasi dari Buku Panduan Profil Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Much. Imam Chambali. Diantaranya pengajian ibu-ibu seminggu sekali, pengajian Tafsir Al-Qur'an setiap hari Sabtu (ba'da shubuh), dan majlis dzikir (istighotsah) setiap malam Selasa.

Setelah kurang lebih 10 tahun perkembangannya semakin berlanjut. Dengan meningkatnya santri dan jama'ah majlis ta'lim. Maka muncullah gagasan dari pengasuh majlis ta'lim yakni Drs. KH. Much. Imam Chambali untuk mendirikan sebuah yayasan guna mewadahi semua kegiatan-kegiatan keagamaan tersebut. Maka didirikanlah yayasan yang diberi nama Al-Jihad dengan Akte Notaris Zuraida Zain, SH. Tepatnya pada tanggal 23 Juli 1996 No. 22 dengan Rekening Bank Muamalat Cabang Raya Darmo Surabaya. Berikut adalah nama-nama pihak yang mengurus dalam pendirian Yasayan Al-Jihad. Di antaranya, pendiri (H. Achmad Saifoeuddin, H. Abdullah Suwaji, H. Habib), Ketua (Drs. KH. Much. Imam Chambali), Sekretaris (Drs. Soerowi), dan pembantu umum (Drs. H. M. Syukron Djazilan Badri, M.Ag).

Kemudian pada tahun 1997 dibangunlah Pondok Pesantren berlantai 3 di atas tanah seleuar 387 m2 yang dibantu pembiayaannya oleh para dermawan, sumbangan masyarakat dan para jama'ah pengajian. Tepat pada tanggal 22 Maret 1998, Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad Surabaya diresmikan oleh Bapak Brigjen Polisi H. Goenawan (Wakapolda) Jakarta Pusat pada saat itu, beliau juga merupkan donatur terbanyak dalam pembangunan Pondok Pesantren tersebut.

Pada tahun 1999 hingga 2004, perkembangan Yayasan Al-Jihad semakin pesat lagi. Hal ini dibuktikan dengan dibangunnya beberapa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

gedung seperti gedung PPM Al-Jihad (putra) tingkat 2, gedung PPM (putri), gedung asrama Panti Asuhan dan Yatim Piatu, dibangun gedung baru untuk asrama anak yatim putri di lantai II dan lantai III untuk santri putri.

Mulai tahun 2000, tepatnya tanggal 15 April 2000, H. Saimi Saleh atas nama Yayasan Al-Jihad Surabaya membuka secara resmi penerimaan santri mahasiswa Pondok Pesantren Al-Jihad dan undian haji Pondok Pesantren Al-Jihad. Kemudian jumlah penghuni di Pondok Pesantren Al-Jihad selama kurun waktu ini mengalami peningkatan yakni santri putra sebanyak 100 mahasiswa, santri putri putri sebanyak 35 mahasiswi, dan anak yatim (putra dan putri) sebanyak 50 orang. Pada tahun 2000 pula dibentuk kepengurusan PPM Al-Jihad yang terdiri dari para santri putra. Lalu setahun kemudian, partisipasi dari santri putri terlihat pula maka oleh pengurus Yayasan diwadahi dengan dibentuklah kepengurusan PPM. Putri Al-Jihad Surabaya.

Pada tahun 2008, diresmikannya Perpustakaan PPM Al-Jihad untuk memfasilitasi kebutuhan santriwan dan santriwati akan referensi yang memadai. Dalam kurun satu tahun lagi, Yayasan Al-Jihad juga meresmikan Koperasi Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya untuk memfasilitasi, mendidik kewirausahaan, dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, juga untuk melayani masyarakat secara umum. Pada tahun 2010 hingga 2011, Pondok Pesantren Al-Jihad kembali melakukan pembangunan gedung tingkat tiga untuk asrama santri putri dan yatim putri yang berada di belakang Masjid Al-Jihad. Tepat tanggal 25 Juli

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2011, Yayasan Al-Jihad meresmikan Aula TPQ Al-Jihad di lantai satu dan asrama tiga pondok putri dan asrama yatim putri di lantai dua oleh pendiri Yayasan Al-Jihad, yaitu Bapak H. Soewaji dan Ketua Yayasan Al-Jihad, yaitu Bapak H. Nasir, S.E.

2. Visi dan Misi Lembaga

a) Visi

" *Al muhafadhotu 'ala qadiimi as saliih wal ahdzu bi al jadidi al ashlah* yaitu mengikhtiarkan pondok pesantren Al-Jihad Surabaya menjadi lembaga pendidikan karakter Islam yang akan menjadi bertemunya unsur tradisionalis dengan modernis".

b) Misi

1) Merencanakan dan menyelenggarakan pendidikan yang qualified, tertata sekaligus proseional. Guna melahirkan kader-kader ummat yang tidak hanya memiliki *life-skill* tetapi juga mendalam dan luas ilmunya.

2) Menyelenggarakan pendidikan yang orientatif dalam upaya menginternalisasikan paradigma sains dan teknologi modern terhadap nilai-nilai Islam.

3) Membaca, memahami dan mengambil sikap terhadap realitas sosial, politik, ekonomi, dan budaya di tengah pergaulan dunia global melalui langkah-langkah kerjasama dalam bidang dakwah, kajian keilmuan dan pelatihan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Jumlah Santri di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya

Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya merupakan lembaga yang dihuni oleh kebanyakan mahasiswa. Lembaga yang pertama didirikan adalah lembaga pendidikan TPQ, hingga akhirnya mendirikan pondok pesantren ini mengalami kemajuan yang sangat pesat, baik dari segi pembangunan hingga jumlah santri-santri yang berdiam disana. Tahun silih berganti, pondok pesantren Al-Jihad Surabaya setiap tahunnya mengalami peningkatan dari segi jumlah santri. Hal ini menyebabkan, pihak lembaga terus melakukan pembangunan gedung untuk menampung santri-santri yang ingin mengemban ilmu di pondok pesantren tersebut. Pada tahun 2015-2016 tercatat ada sekitar 541 santri yang terdiri dari 291 santri putri dan 250 santri putra. Setiap tahunnya, lembaga ini juga selalu menambah santri yang masuk setiap ajaran baru.

B. Penyajian Data

Berikut ini adalah data temuan peneliti yang diperoleh di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya melalui metode wawancara, observasi, serta dokumentasi , di antaranya sebagaimana berikut:

1. Proses Pemilihan Pengurus Pondok

Sistem pemilihan pengurus di Pondok Pesantren Al-Jihad terdapat beberapa tahap yang dilalui calon pengurus setiap tahunnya setelah pergantian pengurus lama. Berikut tahapan pemilihan pengurus pondok adalah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Pemilihan Ketua Umum

Pondok Pesantren Al-Jihad yang mayoritas santrinya adalah mahasiswa, pemilihan ketua umum yang akan menjadi pemimpin selama satu periode dipilih oleh semua santri Al-Jihad melalui proses voting.[77] Sistem pemilihannya dimulai dari setiap kamar mendaftarkan satu delegasi/kandidat calon ketua yang akan maju menjadi ketua umum pondok.[78] Pemilihan ketua antara santri putra dan santri putri mempunyai kesamaan sistem namun teknis pemilihannya berbeda. Sistem pemilihan pada santri putra yaitu, setiap kamar mendelegasikan satu calon ketua, setelah semua kamar mencalonkan kandidatnya. Maka diadakan pemilihan serentak oleh seluruh santri putra. Kemudian ketua yang terpilih diperkenankan memilih wakilnya sendiri.[79]

Beda halnya dengan santri putri, sistem pemilihannya yaitu setiap kamar mendelegasikan calon ketua. Calon ketua dari setiap kamar diperkenankan untuk bergabung dengan kamar lain untuk mengangkat calon ketua dan wakil Pondok Al-Jihad Surabaya. Jadi calon ketua dan wakil dipilih dalam satu waktu melalui sistem koalisi sebelum voting dilakukan. Sistem pemilihannya juga berdasarkan hasil voting seluruh santri mahasiswa di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya.

---

[77] Wawancara dengan Raudhatul Jannah selaku Ketua Umum Pondok Pesantren Putri Al-Jihad Surabaya pada 24 Juni 2016 Pukul 09.50 WIB.
[78] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.
[79] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebelum pemilihan berlangsung, calon ketua dan wakil akan diberikan waktu untuk memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan oleh tim formatur. Kemudian tim formatur akan memberikan waktu kepada calon ketua dan wakil untuk melakukan kampanye serta dialog terbuka yang dilakukan di hadapan semua santri. Adapun persyaratan-persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh calon ketua hingga proses pemilihan:[80]

Tabel 4.1.

Persyaratan-persyaratan Pemilihan Ketua dan Proses Pemilihannya

1. KRITERIA PENDELEGASIAN CALON KETUA
a. Setiap kamar wajib mendelegasikan salah satu anggota kamarnya menjadi calon ketua. b. Pengambilan undian nomor urut calon ketua c. Pendaftaran calon ketua dengan ada batasan waktu d. Saat pendaftaran, calon ketua mengisi formulir pendaftaran dan menyetorkan soft file foto pribadi. e. Apabila ada kamar yang tidak mendelegasikan anggotanya sebagai calon ketua, maka dikenakan denda Rp. 150.000,- per kamar.
2. KRITERIA CALON KETUA MILAD KE XVII
a. Berakhlakul karimah, bertanggung jawab, sehat jasmani dan rohani. b. Tercatat sebagai mahasiswa semester 5 ke atas. c. Tidak sedang menjabat sebagai **pengurus harian (ketua, wakil ketua, sekretaris, dan bendahara)** di di luar PPM. Al-Jihad. d. Tercatat sebagai santri yang aktif di PPM. Al-Jihad. e. Mempunyai pengalaman organisasi. f. Didelegasikan oleh masing-masing kamar. g. Belum menikah.
3. PEMILIHAN
a. Pemilihan dilaksanakan pada hari yang ditentukan oleh tim formatur

[80] Dokumentasi dari Arsip Sekretaris Umum.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Sebelum pemilihan, semua calon berada di depan untuk menyampaikan visi dan misi.
c. Jika calon ketua yang telah didelegasikan tidak hadir dalam pemilihan, maka dinyatakan gugur dan didenda sebesar Rp. 150.000,-
d. Pemilihan dilakukan secara serentak dalam satu kali putaran dan hanya diambil satu pemenang. Jika terdapat dua nama dengan suara sama, maka akan diambil nama calon ketua yang bernomor urut lebih kecil.
e. Pemilihan ditulis pada kertas suara berstempel pondok dan diserahkan kembali kepada pengurus setelah pengisian kertas suara.

4. PEMILIH

a. Pemilih adalah santri PPM. Al Jihad yang hadir.
b. Pemilih mengisi daftar hadir dan akan diberi kertas suara oleh pengurus.
c. Jika pemilih tidak hadir pada saat pemilihan, maka hak suara dinyatakan gugur dan dikenakan denda sebesar Rp. 150.000.
d. Pemilih hanya memiliki kesempatan satu kali memilih dalam satu kali putaran.
e. Memilih dengan bebas tanpa ada paksaan dari siapapun atau dari pihak manapun.
f. Santri yang menjadi calon ketua tetap memiliki hak suara

5. PERHITUNGAN SUARA

a. Perhitungan suara dilakukan secara terbuka dan transparan.
b. Perhitungan suara akan dipandu oleh pengurus yang bertugas.
c. Perhitungan suara dihadiri dan disaksikan oleh warga PPM. Al Jihad.

6. SAH ATAU TIDAKNYA SUARA

Sahnya Suara

a. Kertas suara berstempel pondok
b. Jika memilih salah satu calon ketua di kertas suara
c. Kertas suara diisi dengan nomor atau nama asli calon ketua

Tidak Sahnya Suara

a. Jika kertas suara tidak diisi.
b. Kertas suara diisi dengan nomor dan nama calon ketua yang tidak sesuai.
c. Kertas suara diisi dengan nama calon yang dinyatakan gugur (jika ada).
d. Kertas suara diisi dengan nama julukan atau nama beken

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	calon ketua.
e.	Kertas suara tidak berstempel pondok.

Pada saat pencoblosan, diberlakukan sistem panggilan setiap orang dari setiap kamar. Ada panitia yang mengurus segala keperluan proses pemilihan. Panitia tersebut merupakan pengurus lama (pengurus sebelumnya) sekaligus menjadi tim formatur pada saat sebelum hingga pelaksanaan pemilihan calon ketua. Pada saat pemilihan, setiap orang atau santri akan dipanggil satu per satu sesuai kamar masing-masing untuk memilih calon ketua atau wakil yang akan menjadi tangan kanan di Pondok Pesantren Al-Jihad selama satu tahun masa jabatannya.

Pemilihan santri putri juga menetapkan sanksi kepada santri yang tidak berkontribusi dalam pemilihan atau tidak mencoblos pada saat pemungutan suara. Sanksi yang diberikan adalah santri harus membayar denda uang sebesar Rp. 150.000 (seratus lima puluh ribu).[81] Uang tersebut ditarik dari dana syahriyah, yaitu dana yang santri bayarkan untuk biaya kos selama sebulan. Uang tersebut diambil dari kantor Al-Jihad sebagai ganti karena tidak mencoblos, imbasnya satu bulan pembayaran yang telah dibayarkan oleh santri tidak dihitung sehingga santri harus membayar kembali uang kos pesantren. Diberlakukannya sanksi tersebut ternyata membuat santri sangat antusias dalam proses

[81] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemilihan ketua pondok. Namun sistem tersebut hanya diberlakukan di pondok putri saja.

b) Pemilihan Pengurus Inti

Setelah calon ketua dan wakil terpilih, maka langkah selanjutnya adalah pemilihan pengurus inti. Pengurus inti ini pengurus harian yang kerjanya adalah sebagai bawahan ketua dan wakil. Pengurus harian terdiri dari; bendahara dan sekretaris. Sistem pemilihannya adalah dipilih oleh pengurus lama atau tim formatur yang telah dijelaskan di atas. Pemilihan pengurus inti diprioritaskan bagi santri yang telah didelegasikan sebagai calon ketua dan wakil pada saat pemilihan ketua namun tidak terpilih. Maka santri tersebut akan ditetapkan sebagai pengurus inti.[82]

c) Pemilihan Koodinator Divisi

Selain ketua dan pengurus inti, pengurus yang tak kalah penting adalah koordinator divisi. Pemilihan koordinator divisi juga dipilih berdasarkan tim formatur yang bekerja sama dengan ketua atau wakil terpilih. Pemilihan koordinator juga berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah ditetapkan oleh tim formatur maupun ketua dan wakil terpilih.

Sistemnya adalah tim formatur beserta ketua akan mendatangi setiap orang yang dinilai layak mengemban

[82] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tanggung jawab sebagai ketua koordinator divisi. Koordinator terpilih akan diberi kelelusaan dalam menjawab ajakan tim formatur dan ketua terpilih. Jika sanggup mengemban tanggung jawab, maka akan diangkat sebagai koordinator, begitu pun sebaliknya. Pertimbangan yang menjadi alasan diangkat sebagai ketua koordinator di antaranya ; aktif kegiatan pondok baik ubudiyah maupun kegiatan lainnya, dinilai dapat berkomitmen, bertanggung jawab.[83]

d) Pemilihan Koordinator Program Talenta

Selain terdapat pengurus pondok, di Pondok Al-Jihad Surabaya juga terdapat beberapa kegiatan ekstrakulikuler yang di dalamnya terdapat beberapa orang yang diangkat sebagai pengurus. Pemilihan ketua atau koordinator dalam program ekstrakulikuler santri sama halnya dengan pemilihan ketua pondok. Namun perbedaannya terletak pemilih diperuntukkan hanya untuk para anggota dari program talenta itu sendiri.[84]

Di masa jabatannya, ketua terpilih dalam kegiatan ekstrakulikuler dapat memundurkan diri jika dirasa tidak dapat mengemban amanahnya. Ketua tersebut harus mendelegasikan

[83] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.
[84] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang lain untuk menggantikan posisinya tanpa voting kembali.[85]

2. Proses Awal Identifikasi Program

a) Rapat Setiap Divisi

Setelah pengurus semuanya terbentuk, baik ketua, wakil, pengurus inti, koordinator divisi, hingga anggota-anggotanya. Kemudian langkah selanjutnya adalah menyusun program kegiatan yang akan dilaksanakan selama satu tahun ke depan atau selama masa jabatannya. Program kegiatan tersebutlah yang akan menjadi pertanggung jawaban para pengurus selaku tangan kanan yayasan serta semua santri Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya.

Proses awal pembentukan program kegiatan adalah setiap dari pengurus baik pengurus inti hingga koordinator divisi beserta anggotanya berkumpul sesuai divisinya masing-masing untuk menyusun programnya sendiri-sendiri terlebih dahulu. Program setiap divisi yang telah direncanakan beserta anggota-anggotanya, kemudian akan dipresentasikan di depan ketua umum terpilih.[86]

b) Meminta Saran Pengasuh

Langkah berikutnya setelah rapat pengurus baik inti maupun divisi-divisinya telah menyusun program bersama-sama. Program yang telah direncanakan tersebut kemudian disowankan kepada pengasuh Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya. Delegasi

[85] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.
[86] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengurus tersebut akan mempresentasikan hasil rapat umum perencanaan program kepada pengasuh untuk meminta saran.[87] Jika santri putra akan meminta saran kepada kiainya, dan sebaliknya santri putri meminta saran kepada Ibu Nyainya.

Kemudian Pengasuh akan meninjau rencana program kerja yang telah disusun, dan memberikan keputusan kegiatan tersebut diterima atau ditolak. Jika diterima, maka pengasuh akan menyuruh untuk meneruskan. Namun jika sebaliknya, maka pengasuh akan memberikan opsi lain untuk mengganti kegiatan lainnya yang sekiranya cocok menurut pengasuh sendiri.

Meskipun secara teknis, pengasuh tidak ikut andil dalam proses pembentukan rencana kerja dalam satu tahun ke depan. Namun pengasuh mempunyai ruang yang cukup besar dalam keputusan diterima atau ditolaknya rencana program tersebut.

c) Sosialisasi Program Kepada Seluruh Santri

Langkah yang terakhir dalam proses identifikasi program adalah sosialisasi kepada seluruh santri Al-Jihad Surabaya baik santri putra maupun santri putri dengan waktu yang berbeda. Setelah rapat seluruh pengurus dan telah mendapatkan persetujuan dari pengasuh, kemudian pengurus akan mengsosialisasikan hasil rapat rencana kerja kepada seluruh santriwan dan santriwati.[88] Pada saat proses sosialisasi program kegiatan, santriwan maupun

[87] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.
[88] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

santriwati dapat memberikan kritikan serta protes terhadap program kegiatan yang dinilai memberatkan santri. Maka pengurus akan menindak lanjuti dari aksi protes santri tersebut.

Jika dalam sosialisasi tersebut, santri ada yang merasa keberatan. Maka pengurus akan mengunjungi pengasuh untuk kedua kalinya untuk meminta saran atas ketidak setujuan santri terhadap salah satu program tersebut. Kemudian pengasuh akan memberikan solusi terkait protes santri tersebut. Baik rencana kegiatan tersebut dihapus atau diganti dengan kegiatan lain. Selanjutnya setelah solusi tersebut diberikan oleh pengasuh, kemudian pengurus akan sosialisasi kembali, namun tidak menghadirkan seluruh santri tetapi hanya diwakilkan kepada ketua kamar saja.[89]

3. Faktor Pemicu Diadakannya Program Pengembangan Berbasis Talenta

Pemilihan pengurus pondok tentunya mempunyai alasan, salah satunya yaitu untuk mengembangkan program talenta. Program kerja yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya bersifat turun-temurun.[90] Artinya, program yang direncanakan oleh pengurus merupakan kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan oleh kepengurusan sebelumnya. Namun tidak berlaku untuk semua kegiatan, hanya saja ada sebagian kegiatan yang meneruskan dari

[89] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.
[90] Wawancara dengan Raudhatul Jannah selaku Ketua Umum Pondok Pesantren Putri Al-Jihad Surabaya pada 24 Juni 2016 Pukul 09.50 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

program sebelumya. Begitu pun dengan program talenta. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang turun-menurun sejak dibentuk pertama kali oleh pengurus sebelumnya kemudian diteruskan hingga kepengurusan yang sekarang.

4. Orang yang Terlibat dalam Identifikasi Program Talenta

a) Pengurus

Program pengembangan talenta sebenarnya adalah rangkaian program kerja dari pengurus. Ada dua divisi yang menjadi wadah untuk pengembangan program talenta, yaitu divisi pendidikan dan divisi jurnalistik. Tanggung jawab divisi pendidikan cukup banyak. Namun untuk program talenta, divisi pendidikan mengemas kegiatan tersebut menjadi kegiatan ekstrakulikuler pondok.

Namun peran pengurus dari divisi pendidikan dalam kegiatan ekstrakulikuler tersebut bukan sebagai pemegang otoritas. Namun berperan sebagai pemantau dan mengurusi bagian teknis seperti membuat absen kehadiran anggota, mendisiplinkan anggota, dan sebagainya.[91] Jadi terdapat kerja sama antara kepengurusan divisi dan kepengurusan dari program talenta tersebut.

Berbeda halnya dengan divisi jurnalistik, yang pekerjaanya dilakukan oleh pengurus dari divisi tersebut. Program kegiatan

[91] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang direncanakan di awal perumusan program kerja sepenuhnya tanggung jawab dari divisi jurnalistik. Tanggung jawab dari divisi ini cukuplah besar karena hubungannya bukan hanya dengan santri namun dengan pihak-pihak dari luar.

b) Senior Pondok

Orang yang juga mempunyai peran penting dalam pelaksanaan program talenta adalah senior yang telah bergabung dalam program tersebut. Senior tersebut juga menjadi pengurus pada kegiatan talenta. Biasanya senior berperan sebagai pelatih sekaligus penasehat dalam program ekstrakulikuler tersebut.[92]

5. Bentuk dan Rincian Program Pengembangan Talenta

Program pengembangan talenta di Pondok Al-Jihad merupakan program yang direncanakan oleh pengurus. Program talenta dimasukkan dalam kegiatan ekstrakulikuler pesantren yang bisa diikuti oleh semua santri baik santri putra maupun putri. Kegiatan ekstrakulikuler tersebut merupakan kegiatan untuk santri supaya menunjang talenta-talenta santri baik ketika pada saat di pesantren maupun di luar pesantren. Program tersebut diprioritaskan bagi santri yang masih semester awal. Sedangkan untuk yang semester tiga ke atas bersifat sunnah untuk mengikutinya. Berikut adalah program kegiatan ekstrakulikuler yang direncanakan pengurus guna melatih dan

[92] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengembangkan talenta-talenta santri Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya.

a. MC (*Master of Ceremony*)

Program kegiatan ini merupakan kegiatan yang melatih santri untuk menjadi pembicara atau pembawa acara di pelbagai tempat. Adakalanya santri yang mengikuti ekstrakulikuler ini juga dijadikan pembaca acara pada kegiatan yang ada di Pondok Pesantren Al-Jihad. Baik acara santri maupun acara dengan para jama'ah ibu-ibu pengajiannya pengasuh Pondok Pesantren Al-Jihad. Anggota dari ektrakulikuler ini sekitar 15 hingga 20 orang.[93] Mayoritas yang mengikuti kegiatan ini adalah dari santri putri. Sedangkan santri putra yang mengikuti kegiatan talenta ini hanya terdapat 2 (dua) orang.

b. Banjari

Kegiatan ekstrakulikuler ini sudah tiga tahun berjalan. Pada saat ini, anggota tetap banjari terdiri dari 10 orang. Untuk persyaratan menjadi anggota banjari yakni diutamakan dari santri baru seperti semester 1,2,3 asalkan mempunyai bakat dalam bidang sholawat dan banjari serta menetap di pondok Al-Jihad.[94] Nama dari tim banjari ini adalah Riqqul Habib.

---

[93] Hasil wawancara dengan Lutfiyah Hanum Faridah selaku anggota dan senior MC pada 30 Juli 2016 Pukul 10.47 WIB.

[94] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pertama kali banjari didirikan, anggotanya terdiri dari santri putra saja. Namun lambat laun, saking banyaknya undangan dan ada permintaan dari pengasuh beserta para pengundang untuk bergabung dengan santri putri. Akhirnya kegiatan banjari ini digabung antara santri putra dan putri. Konsepnya, santri putri sebagai vokal dan santri putra yang menjadi pemukul alat banjarinya.

Untuk pengadaan alat dan seragam banjari, dana pertama yang digunakan adalah dari yayasan. Namun ketika sudah banyak undangan dari luar dan tambahan dari uang kas. Akhirnya tim banjari bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan baik alat maupun seragam dari hasil tampil dan uang kas yang telah didapatkan.

Adapula kegiatan yang menjadi rutinitas bagi tim banjari yang merupakan program kerja dari anggota tim banjari itu sendiri. Kegiatannya berupa anggota mengikuti sekaligus menjadi pemimpin acara sholawatan rutinan yang diadakan setiap minggu sekali pada ahri selasa. Kemudian juga mengisi kegiatan Maulidul Hasby yang diadakan sebulan sekali. Adakalanya juga para anggota mengisi di pelbagai acara undangan dan perlombaan.[95]

c. Rebbana

[95] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Program pengembangan talenta selanjutnya adalah rebbana. Kegiatan ekstrakulikuler ini merupakan kegiatan di bidang seni, hampir sama dengan banjari namun sifatnya lebih modern. Nama dari kelompok atau anggota yang mengikuti kegiatan ekstrakulikuler ini adalah Al-Kiblatain. Program pengembangan talenta ini merupakan kegiatan yang paling dirasa paling banyak undangan baik mengisi acara di pondok sendiri maupun di luar.

Program talenta ini sering mengiringi Abah Kiai atau pengasuh dari Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya ketika ada undangan ke luar untuk menjadi penceramah.[96] Pengasuh selalu mempromosikan program kegiatan Al-Kiblatain ini setiap pengasuh menghadiri undangan, dan sering kali anggota dari tim ini menemani pengasuh baik ranah Surabaya hingga ke luar kota.[97]

d. Jurnalistik

Kegiatan jurnalistik merupakan kegiatan talenta yang bukan bagian dari kegiatan ekstrakulikuler. Kegiatan ini mempunyai bagian dari kepengurusan divisi jurnalistik dan mempunyai program sendiri. Program talenta ini bergerak di bidang kepenulisan dan desain. Divisi jurnalistik juga harus menyusun

[96] Hasil wawancara dengan Rojifur Rosyad selaku Pengurus Banjari dan Rebbana pada 27 Juni 2016 Pukul 21.38 WIB.
[97] Hasil wawancara dengan Rojifur Rosyad selaku Pengurus Banjari dan Rebbana pada 27 Juni 2016 Pukul 21.38 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

program yang akan dilakukan selama setahun kepengurusannya.

Uniknya, divisi junalistik mempunyai wadah untuk mengembangkan talenta-talenta santri yang ingin belajar dunia jurnalistik. Pondok Pesantren Al-Jihad mempunyai lembaga yang bernama DASA (Dana Sosial Al-Jihad). Lembaga ini merupakan "…. lembaga yang masih di bawah naungan Al-Jihad yang bertugas untuk menghimpun dana jama'ah, dana donasi tetap, donatur tetap".[98]

Sistem kerja dari divisi jurnalistik adalah selain mengurusi bagian teknis dan administrasi lembaga tersebut, anggota dari divisi ini juga harus mempersiapkan majalah untuk para donatur. Majalah tersebut nantinya akan dibagikan kepada para donatur dalam jangka satu bulan sekali. Anggota dari divisi ini menjadi pengurus sekaligus pengisi dari majalah tersebut. Pekerjaan divisi jurnalistik sangat lekat dengan dunia kepenulisan dan desain. Pengisian rubrik-rubrik yang ada di majalah tersebut diisi oleh anggota divisi jurnalistik sendiri.

Anggota dari divisi jurnalistik ini juga mempunyai perbedaan dengan anggota divisi lainnya. Anggota divisi pendidikan bukan hanya dari pengurus sendiri, namun juga santri yang bukan bagian dari kepengurusan pada masa jabatan tersebut. Anggota dari tim jurnalistik untuk bagian redaksinya

[98] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdapat 10 orang, namun untuk anggota keseluruhan sekitar 25 orang. Berikut adalah cuplikan wawancara dengan Wildan Rachamana , "Kalo ngurus DASA totalnya itu sekitar 25 (dua puluh lima) sekarang. Kalo tim redaksi sendiri, kan tim redaksi masih naungan DASA sekarang kurang lebih 9 (sembilan) orang".[99]

6. Sistem Rekrutmen dan Seleksi

a) Sistem Rekrutmen

1) Pendaftaran santri baru

Pemilihan ketua pondok beserta divisi-divisinya biasanya dilakukan sebelum pendaftaran santri-santri baru. Setelah ketua ditentukan dan program kerja pengurus tersusun, maka tiba saatnya pengurus melakukan tanggung jawab pada masing divisi. Salah satunya adalah penarikan regenerasi peserta kegiatan ekstrakulikuler. Rekrutmen kegiatan program talenta biasanya dilakukan pada saat pendaftaran santri baru.

Mekanisme perekrutannya adalah pengurus akan membagikan formulir dari setiap kegiatan program talenta kepada santri baru.[100] Kemudian pengurus akan mengambil kembali formulir tersebut untuk melakukan pendataan. Anggota yang mendaftar pada saat perekrutan awal biasanya

[99] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.
[100] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari 20 hingga 30 orang.[101] Biasanya di awal perekrutan, santri yang mendaftar cukup banyak namun karena pelbagai kesibukan santri yang tidak hanya aktif di pondok namun juga kuliah, sehingga santri banyak yang keluar.

2) Rekrutmen langsung

Mekanisme rekrutmen lainnya yang sering dilakukan oleh pengurus program talenta adalah rekrutmen langsung. Artinya penarikan anggota dilakukan secara langsung tanpa pengisian formulir. Perekrutan secara langsung dilakukan oleh semua kegiatan ektrakulikuler maupun divisi jurnalistik. Untuk kegiatan ekstrakulikuler, jika senior mendapatkan santri yang mempunyai potensi, maka langsung direkrut atau diajak untuk menjadi anggota.[102] Seperti halnya dengan salah satu informan yang mengatakan bahwa dia masuk dalam anggota banjari dan rebbana karena diajak oleh seniornya yang menganggap suaranya bagus.[103] Begitu pun dengan divisi jurnalistik, jika membutuhkan penambahan crew maka pengurus akan mengambil dari santri yang mempunyai talenta di bidang jurnalistik.[104]

Pihak yang ikut andil dalam perekrutan langsung ini adalah anggota tetap atau senior dari program talenta di Pondok

[101] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.
[102] Hasil wawancara dengan Rojifur Rosyad selaku Pengurus Banjari dan Rebbana pada 27 Juni 2016 Pukul 21.38 WIB.
[103] Hasil wawancara dengan Rojifur Rosyad selaku Pengurus Banjari dan Rebbana pada 27 Juni 2016 Pukul 21.38 WIB.
[104] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pesantren Al-Jihad. Pengurus atau senior akan menarik anggota yang dinilai mempunyai potensi atau bakat di setiap program kegiatan talenta. Kemudian orang yang ditarik tersebut akan menjadi anggota dari program tersebut.

b) Sistem Seleksi

1) Banjari dan Rebbana

Setelah proses perekrutan, ada mekanisme yang juga harus dilalui oleh santri yang ingin mengikuti program pengembangan talenta, yaitu seleksi. Sistem seleksi yang dilakukan di Pondok Pesantren untuk setiap pengembangan program talenta yaitu menyesuaikan dengan kegiatan talentanya. Sistem seleksi dari kegiatan ekstrakulikuler seperti banjari dan rebbana adalah berdasarkan potensi suara dan bisa atau tidaknya memainkan alat musiknya.[105] Jadi dalam proses perekrutan tidak ada istilahnya yang diterima atau tidak, semua calon peserta yang mendaftar akan diterima, namun akan dikelompokkan sesuai dengan potensinya masing-masing. Berikut adalah cuplikan wawancara dengan salah satu informan di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya:

> "kalau seleksi mungkin kita utamakan yang kalau vokal ya punya suara yang bagus dan bisa nyanyi. kalau yang mukul banjari ya sudah pasti yang bisa mukul, tapi ada yang memang awalnya ndak bisa terus masuk al-jihad bisa banjari ya silahkan, gitu".[106]

---

[106] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari cuplikan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahap seleksi untuk program ekstrakulikuler yaitu dengan menyesuaikan potensi dari para calon peserta pengembangan talenta, namun tidak menutup kemungkinan bahwa yang tidak bisa sekalipun juga diterima menjadi anggota dari kegiatan tersebut. Jadi tidak ada seleksi khusus, semua pendaftar akan diterima oleh pengurus maupun senior.

2) Jurnalistik

Beda sistem kepengurusan, ternyata juga mempunyai sistem seleksi yang berbeda pada divisi jurnalitik. Jika mekanisme seleksi pada kegiatan ekstrakulikuler, semua pelamar akan diterima. Maka tidak pada divisi jurnalistik, tim ini mempunyai mekanisme dan persyaratan yang berbeda. Para pelamar harus melalui beberapa tahapan untuk dapat diterima menjadi anggota dari tim jurnalistik. Adapun tahapan dari proses seleksi adalah, penilaian dari segi tulisan dan wawancara.

> "...Jadi a.. untuk proses perekrutan jadi sebelumnya itu pernah ada open rekruitment. Jadi teman-teman siapa yang minat di dunia jurnalistik bisa mendaftarkan ke CP misalnya, tapi diseleksi dari segi tulisannya. Kalo dari segi tulisan..... yang kedua interview".[107]

Kemudian dengan pertanyaan wawancara, maka calon pelamar akan ditanyakan seputar tanggapan tentang kegiatan DASA di pondok maupun di luar pondok. Kemudian pengurus akan melihat

[107] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

personalitinya dari calon pelamar. Berikut bukti wawancara dengan informan, “Ya ditanyai bagaimana Bagaimana kegiatannya di luar DASA, di luar pondok, personalitinya mereka itu seperti apa?”.[108]

7. Sistem Pelatihan Program Pengembangan Talenta

a) Latihan rutinan

Setelah proses rekrutmen dan seleksi, maka pengurus baik pengurus pondok maupun pengurus program talenta akan mengadakan pelatihan guna menunjang talenta santri menjadi lebih matang. Sistem pelatihan untuk program ekstrakulikuler seperti; MC, banjari, dan rebbana bersifat rutinan. Jadwal ditentukan oleh pengurus pondok, yaitu ditetapkan setiap hari Rabu. Pelatihan dilakukan secara serentak dengan tempat yang berbeda-beda, “Itu barengan, kalo Mcnya di masjid, rebana di aula belakang terus untuk .. a.. banjari di aula belakang, rebananya di atas”.[109]

Pelatihan yang dilakukan tentunya membutuhkan pelatih. Untuk kategori MC, kegiatan program talenta ini mengundang Bunda Gita (seorang dosen UINSA) untuk menjadi pelatih di setiap latihanya kegiatan tersebut.[110] Beda halnya dengan kegiatan ekstrakulikuler banjari dan rebbana yang murni pelatihanya dari santri sendiri. Namun juga pernah mengundang salah satu

[108] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.
[109] Wawancara dengan Raudhatul Jannah selaku Ketua Umum Pondok Pesantren Putri Al-Jihad Surabaya pada 24 Juni 2016 Pukul 09.50 WIB.
[110] Hasil wawancara dengan Lutfiyah Hanum Faridah selaku anggota dan senior MC pada 30 Juli 2016 Pukul 10.47 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengembang banjari se-Jawa Timur yakni orang dari Mojokerto untuk melatih anggota dari tim banjari dan rebbana.[111]

Beda MC dan banjari serta rebbana, beda pula jurnalistik. Sistem pelatihan dalam divisi ini yaitu dengan metode kunjungan atau studi banding ke pelbagai media, seperti Jawa Pos dan Surya.[112] Hal itu dilakukan supaya santri mempunyai gambaran tentang sistem percetakan, pembuatan berita, dan sebagainya di perusahaan tersebut. Sehingga dapat dijadikan referensi untuk pembuatan majalah serta menjadi evaluasi untuk perbaikan dalam pembuatan majalah tersebut.

b) Seminar

Sistem pelatihan kedua untuk mengembangkan talenta santri yaitu dengan metode seminar. Program ini merupakan bagian dari rentetan program kerja dari divisi pendidikan. Pengurus seringkali mengadakan seminar seperti seminar bedah buku yang mengundang penulisnya. Terakhir kali, pengurus mengundang salah satu penulis yang judul bukunya "Maaf Tuhan Kami Sedang Sibuk".[113] Pelatihan berbasis seminar dapat diikuti oleh semua santri bukan hanya untuk divisi pendidikan maupun jurnalistik.

c) Pemagangan dan penugasan langsung

---

[111] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.
[112] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.
[113] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jika kegiatan ekstrakulikuler mempunyai sistem pelatihan bersifat rutinan, maka sistem pelatihan dari divisi jurnalistik adalah berbasis pemagangan dan penugasan langsung. Pemagangan dilakukan setelah proses rekrutmen, pelamar akan diberikan waktu untuk magang sebagai bentuk adaptasi dengan pekerjaan di DASA.[114] Sedangkan penugasan langsung dilakukan pada saat pengisian untuk majalah yang akan diterbitkan. Maka anggota yang mengisi rubrik tersebut akan ditugaskan untuk mencari data ke lapangan.[115]

8. Sistem Evaluasi Program Pengembangan Talenta

a) Waktu evaluasi

1) Mingguan

Sistem evaluasi untuk kegiatan program pengembangan talenta dilakukan setiap bulan sekali dengan sistem bergilir. Dalam proses evaluasi akan ditentukan setiap minggu dari setiap divisi, artinya dalam satu minggu untuk satu divisi. Meskipun evaluasi setiap divisi, orang yang terlibat bukan hanya anggota divisi saja. Namun juga mendatangkan dari pengurus inti. Berikut adalah bukti wawancara dengan salah satu informan;

> "oh.. kalo evaluasi kegiatan itu kan a... kita mendatangkan yang pengurus inti pondok. Itu menda.. apa.. mengundang setiap divisi itu giliran. Kan ada 6,

[114] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.
[115] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> ada 7 divisi itu tiap bulan itu digilir, minggu pertama evalnya sama divisi, minggu kedua sama divisi ini".[116]

2) Insedentil

Evaluasi pada divisi logistik, kesehatan kebersihan, dan lainnya bersifat mingguan atau rutinan. Namun divisi pendidikan mempunyai sistem evaluasi yang berbeda dari divisi lainnya. Divisi ini merupakan divisi yang mempunyai tanggung jawab yang cukup besar karena kegiatannya mayoritas berhubungan dengan santri. Sehingga sistem evaluasinya bersifat formal dan non formal. Evaluasi yang formal dilakukan setiap bulan sekali, namun untuk yang non formal dilakukan setiap ada kegiatan. Apalagi ada kegiatan seperti seminar, maka evaluasi dilakukan setelah kegiatan selesai.

> "Nah untuk biasanya kegiatan pondok, rata-rata memang yang mengadakan divisi pendidikan. Nah untuk divisi pendidikan ya berarti satu bulan sekali itu. Itu untuk eval yang secara resmi, yang secara formal. Tapi kalo misalnya eval secara tidak resmi ya, setiap ada kegiatan mesti eval, eval, cuma nggak resmi, nggak tertulis, cuma ngobrok-ngobrol biasa. Tapi untuk yang tertulisnya ya,, setiap kalo ada event maksudnya kegiatan rutinnya, ya berarti satu bulan. Tapi kalo misalkan ada event kegiatan kayak yang sifatnya seminar, itu kan juga kegiatan hari pendidikan, ada seminar ini. Jadi setiap setelah kegiatan itu mesti eval".[117]

b) Tindak lanjut dari evaluasi

Dalam evaluasi program kegiatan, pengurus tidak membahas tentang kesalahan orang namun lebih memikirkan tentang perbaikan ke depannya. Biasanya yang dibahas dalam

[116] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.
[117] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

proses evaluasi terkait teknis pada saat kegiatan berlangsung. Tindak lanjut dari evaluasi biasanya mengarah pada saat laporan pertanggung jawaban di akhir masa bakti pengurus.

Dalam laporan tersebut, maka pengurus baru yang terpilih akan memilah dan memilih kegiatan sebelumnya yang dianggap efektif dan tidak. Kemudian pengurus baru akan menimbang kegiatan tersebut untuk diteruskan atau dihapuskan bahkan diganti dengan program baru.[118] Salah satu contohnya adalah kegiatan kebahasaan, pengurus membuat program intensif bahasa Arab dan bahasa Inggris. Namun dianggap tidak efektif, karena tingkat minat santri pada saat itu sedikit. Maka pada kepengurusan setelahnya, program tersebut diganti dengan program lain.[119]

Pergantian program hampir dilakukan setiap pergantian kepengurusan. Pada pergantian tersebut, pengurus justru senantiasa menambah program baru pada setiap kepengurusannya, sehingga setiap tahunnya berganti-ganti. Sehingga pihak pengasuh memberi himbauan untuk tidak menambah program, namun program yang sudah dilaksanakan sebelumnya untuk diteruskan tetapi diperbaiki sistemnya. Berikut adalah cuplikan wawancara dengan salah satu informan tentang evaluasi program:

---

[118] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.

[119] Wawancara dengan Raudhatul Jannah selaku Ketua Umum Pondok Pesantren Putri Al-Jihad Surabaya pada 24 Juni 2016 Pukul 09.50 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "....terus untuk satu tahun yang kemaren itu memang dikasih dawuh nggak usah nambah program, program yang ada itu di teruskan gimana caranya bisa berjalan soalnya kalo nambah program terus akhirnya tambah nggak bisa maksimal".[120]

Selain karena alasan pergantian kepengurusan, alasan lain adalah karena tidak adanya kurikulum yang mengatur tentang sistem program kegiatan, khususnya divisi pendidikan. Kendala divisi pendidikan adalah penyusunan program terkait kajian-kajian. Kajian tersebut seperti halnya ngaji kitab, hampir setiap pergantian pengurusan, kitab yang dikaji santri senantiasa berubah. Sehingga kitab yang satu belum tuntas, diganti dengan kitab yang lainnya. Begitu pun dengan kepengurusan berikutnya.

> "...nah pokoknya dari dulu sampai sekarang itu kan pendidikan memang belum ada kurikulum yang paten dari pengurus yayasan, itu belum ada. Jadi kendalanya anak-anak pengurus sampek sekarang ini memang yang pendidikan. Soalnya kan apa ya.. dek sini itu kan kegiatannya kan diatur banyak intinya itu a.. kegiatannya itu mengacu pada pendidikan, program pendidikan ini tadi, nah untuk program divisi pendidikan hampir tiap tahun itu mesti ganti".[121]

Kemudian sistem evaluasi pada program kegiatan talenta juga dilakukan oleh kepengurusan dari anggota kegiatan ekstrakulikuler maupun divisi jurnalistik. Evaluasi dilakukan setiap

---

[120] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.

[121] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada kegiatan baik di pondok maupun di luar. Namun kadang kala juga evaluasi dilakukan bersama dengan pengurus pondok maupun yayasan. Dalam evaluasi tersebut, kegiatan talenta juga kadang kala mendapatkan kritikan baik dari pihak yayasan maupun pengurus pondok.[122]

9. *Output* Santri Dari Kegiatan Pengembangan Talenta

Para santri yang mengikuti kegiatan program talenta tentunya mempunyai peluang untuk mengekspresikan talentanya di pondok maupun di luar pondok. Berikut adalah bukti *output* santri melalui program pengembangan talenta:

a) Presenter dan MC di berbagai acara

Salah satu kegiatan ekstrakulikuler dari kegiatan program pengembangan talenta adalah MC (*Master of Ceremony*). Meskipun kegiatan ini bukan kegiatan yang diwajibkan untuk para santri baik santri putra maupun putri. Namun santri yang mengikuti kegiatan ini bisa menuai hasil yang cukup memuaskan, salah satunya menjadi presenter dan pemandu di berbagai acara.

Santri yang mengikuti kegiatan talenta telah membuktikan bahwa program yang diikutinya menjadi peluang baginya. Berikut pengakuan dari ketua umum tentang *output* dari kegiatan MC, "Ada salah satu MC yang alhamdulillah sudah sukses. Jadi Presenter sih, presenternya TV9. Dari pondok ada, yang lainnya

[122] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

juga diundang untuk acara-acara biasa".[123] Kegiatan program MC memberikan peluang kepada santri untuk mengembangkan talentanya, hal itu dibuktikan dari petikan wawancara di atas bahwa salah satu anggota dari kegaiatan tersebut telah menjadi presenter sedangkan anggota lainnya juga mengisi acara di berbagai undangan.

b) Undangan dan tampil

Program talenta yang dibentuk oleh pengurus ternyata dapat dirasakan manfaatnya oleh para anggota dari kegiatan tersebut. Selain kegiatan MC, kegiatan program talentanya lainnya yang ada di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya adalah abnjari dan rebbana. Kegiatan ini juga mengantarkan satri dari anggota kegiatan ekstrakulikuler tersebut untuk menghadiri bebrapa undangan untuk tampil di berbagai acara.

Acara yang biasanya dihadiri oleh anggota dari kegiatan ekstrakuliler ini berbagai macam seperti, acara nikahan (walimatul ursy), khitanan, buka bersama, nuzulul Qur'an, haflah pondok, dan sebagainya.[124] Undangan untuk tampil yang ditujukan kepada anggota banjari maupun rebbana, bukan hanya datang dari kawasan Surabaya saja namun juga dari luar seperti, Bojonegoro, Gresik, Trenggalek, Sidoarjo, bahkan hingga Sumatera.[125]

---

[123] Wawancara dengan Raudhatul Jannah selaku Ketua Umum Pondok Pesantren Putri Al-Jihad Surabaya pada 24 Juni 2016 Pukul 09.50 WIB.
[124] Hasil wawancara dengan Rojifur Rosyad selaku Pengurus Banjari dan Rebbana pada 27 Juni 2016 Pukul 21.38 WIB.
[125] Hasil wawancara dengan Rojifur Rosyad selaku Pengurus Banjari dan Rebbana pada 27 Juni 2016 Pukul 21.38 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Pembicara di pelatihan dan diklat

Output lain dari kegiatan program talenta adalah santri menjadi pembicara di pelatihan maupun diklat. Santri yang menjadi pembicara merupakan delegasi dari divisi jurnalistik. Dalam program kerja divisi pendidikan biasanya terdapat kegiatan pelatihan kepenulisan maupun desain grafis. Divisi jurnalistik menjadi salah satu divisi yang tidak hanya menjadi pengurus namun juga menjadi pembicara bagi santri yang tertarik dalam dunia kepenulisan dan desain grafis.[126]

d) Mengikuti perlombaan dan juara

Program pengembangan talenta juga mengantarkan santri untuk mengikuti beberapa perlombaan. Setiap tahun, Pondok Pesantren Al-Jihad mendelegasikan santri dari kegiatan ekstrakulikuler banjari untuk mengikuti perlombaan yang diadakan oleh Jawa Pos.[127] Perlombaan itu biasanya diadakan pada saat peringatan hari besar Islam (PHBI).[128]

Dari perlombaan yang diikuti, santri-santri menuai hasil dengan menjadi juara dari perlombaan tersebut. Juara yang didapatkan dari mengikuti perlombaan tersebut mulai dari juara II

[126] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.
[127] Wawancara dengan Raudhatul Jannah selaku Ketua Umum Pondok Pesantren Putri Al-Jihad Surabaya pada 24 Juni 2016 Pukul 09.50 WIB.
[128] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hingga harapan.[129] Dan untuk juara I masih belum pernah, namun sering kali juga santri tersebut memasuki babak semi final.

10. Peran Pengasuh Terhadap Program Pengembangan Talenta

Program talenta yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Jihad tentunya tidak lepas dari campur tangan dari pengasuh. Seperti yang dijelaskan di atas, untuk teknis pembentukan program kerja, pengasuh hanya berperan memberikan keputusan menerima serta menolak dari perencanaan program pengurus. Namun secara teknis, pengasuh tidak ikut andil dalam proses pembentukan program tersebut.[130]

Namun pengasuh mempunyai peran yang sangat besar untuk keberhasilan dari program talenta tersebut. Kegiatan ekstrakulikuler banjari, rebbana, beserta jurnalistik merupakan kegiatan yang juga dipromosikan oleh pengasuh. Undangan untuk anggota banjari dan rebbana tak lain adalah juga karena citra pengasuh yang menjadi penceramah di pelbagai tempat. Maka pada saat pengasuh mendapatkan undangan untuk berceramah, pengasuh juga mengajak anggota baik banjari atau rebbana untuk juga tampil di acara tersebut.[131] Jam terbang pengasuh yang tinggi, akhirnya juga menular kepada anggota dari tim banjari maupun rebbana.

---

[129] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.
[130] Hasil wawancara dengan Ririn Indah Lestari selaku Sekretaris pada 19 Juli 2016 Pukul 10.30 WIB.
[131] Hasil wawancara dengan Rojifur Rosyad selaku Pengurus Banjari dan Rebbana pada 27 Juni 2016 Pukul 21.38 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Salah satu anggota dari rebbana mengaku bahwa dalam satu bulan minimal 3 kali tampil baik bersamaan dengan pengasuh maupun tidak.[132] Pengasuh Pondok Al-Jihad juga sering tampil di pelbagai stasiun televisi, sehingga anggota dari rebbana juga sering menemani pengasuh untuk tampil stasiun televisi tersebut. stasiun televisi yang sering menjadi langganan yaitu JTV dan TV9.[133]

C. Analisis Data

Manajemen talenta adalah proses dimana organisasi mengidentifikasi, mengelola dan mengembangkan orang-orangnya sekarang dan untuk masa depan.[134] Talenta yang dimiliki seseorang seyogyanya merupakan peluang yang besar guna mengembangkan dirinya menjadi pribadi yang mempunyai kemampuan dan keahlian. Talenta tersebutlah yang akan menjadi pembeda dalam kinerja mereka. Orang yang memiliki talenta adalah orang yang siap menghadapi tantangan.

Pada penelitian ini, teori yang digunakan dalam tahap analisa menggunakan beberapa sumber seperti buku, jurnal, skripsi, dan lainnya. Berikut adalah hasil analisa data dari penelitian ini:

---

[132] Hasil wawancara dengan Rojifur Rosyad selaku Pengurus Banjari dan Rebbana pada 27 Juni 2016 Pukul 21.38 WIB.
[133] Hasil wawancara dengan Rojifur Rosyad selaku Pengurus Banjari dan Rebbana pada 27 Juni 2016 Pukul 21.38 WIB.
[134] Jamed A. Canon dan Rita Mcgee, 2007, *Talent Management and Succesion Planning, The Chartered Institute of Personel and Development*, London, hal. 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Talenta-Talenta Santri Al-Jihad Surabaya

a) Talenta dalam Bidang Seni

Orang yang mempunyai talenta seni adalah orang yang dapat mencipta seni, seperti melukis, menari, bernyanyi, dan sebagainya.[135] Talenta yang dikembangkan pada Pondok Pesantren Al-Jihad adalah seni musik, yaitu bernyanyi dan memaainkan alat musik untuk pengiringnya. Kategori kegiatan seni ini di Pondok Pesantren Al-Jihad adalah banjari dan rebbana. Kegiatan ini merupakan seni bernuansa Islami yang cocok untuk kalangan pesantren.

Anggota yang mengikuti kegiatan ini digabung antara santri putri dan putra, dengan konsep santri putri sebagai vokal dan laki-laki sebagai pemukul alat musiknya.[136] Kegiatan ini sudah berjalan selama 3 tahun dan telah mempunyai anggota tetap di dalamnya. Namun setiap periode baru, ada anggota baru yang bergabung dengan anggota ini.

b) Talenta di Bidang *Public Speaking* dan Jurnalistik

Program talenta lainnya yang dimiliki oleh Pondok Pesantren adalah MC dan Jurnalistik. Kegiatan MC merupakan kegiatan untuk memandu acara. Sedangkan jurnalistik merupakan program talenta yang bergerak di bidang kepenulisan atau desain. Program talenta dapat dikategorikan sebagai bentuk komunikasi verbal, yaitu komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan kata-kata

[135] G. Frederic Kuder dan Blance B. Poulson, 1982, *Mencari Bakat Anak-Anak*, N.V. Bulan Bintang, Jakarta, terj. Zakiah Daradjat, hal. 32-35.
[136] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(lisan).[137] Dalam komunikasi verbal, ada dua tipe bahasa yang bisa digunakan manusia dalam berkomunikasi yaitu, bahasa lisan dan tulisan.[138] Teori dari Jalaluddin Rakhmat selaras dengan program talenta yang dikembangkan di Pondok Pesantren Al-Jihad. Program talenta MC merupakan kegiatan yang mengutamakan ucapan atau lisan. Sedangkan jurnalistik lebih berorientasi pada tulisan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Talenta di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya

Dalam proses pengembangan program talenta di Pondok Pesantren Al-Jihad tentunya melalui beberapa tahapan. Berikut adalah tahapan-tahapan dalam manajemen talenta:

a) Menetapkan Kriteria Talenta

Dalam langkah penetapan kriteria talenta, tahapan ini menggunakan tiga pendekatan:[139]

1) Mengidentifikasi kebutuhan kunci organisasi

Menentukan program manajemen talenta seyogyanya harus diseleraskan dengan visi dan misi organisasi dan dapat mengembangkan nilai-nilai lembaga, namun juga menjadi lembaga yang siap bersaing dengan pesaing.[140] Jika dikaitkan

[137] Jalaluddin Rakhmat, 2013, Public Speaking: Kunci Sukses Bicara di Depan Publik, Pustaka Belajar, Yogyakarta, hal. 79.
[138] Jalaluddin Rakhmat, 2013, Public Speaking: Kunci Sukses Bicara di Depan Publik, Pustaka Belajar, Yogyakarta, hal. 134.
[139] Darmin Ahmad Pella, 2011, *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 123-124.
[140] Darmin Ahmad Pella, *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, hal. 124.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan program pengembangan talenta di Pondok Pesantren Al-Jihad, lembaga ini menetapkan kegiatan yang tidak bertolak belakang dengan *background* lembaga. Misalnya kegiatan talenta yang diprogramkan adalah banjari dan rebbana. Dua kegiatan tersebut merupakan program yang lekat dengan dunia pesantren dan bernuansa Islami. Dan bisa dibuktikan, santri yang mengikuti kegiatan tersebut juga dapat mengembangkan talenta di beberapa acara undangan serta memenangkan perlombaan.

2) Menetapkan kelompok level untuk pengembangan pusat

Ada dua cara dalam penetapan kelompok level dari program talenta yakni, berdasarkan level jabatan dan berdasarkan jalur karier fungsional.[141] Mengenai penetapan kelompok pengembangan pusat di Pondok Pesantren Al-Jihad terdiri dari dua kepengurusan. Pertama, pengurus pondok. Sistem penetapannya adalah berdasarkan tanggung jawab setiap divisi. Kegiatan talenta di Pondok Pesantren Al-Jihad merupakan tanggung jawab dari divisi pendidikan dan jurnalistik.

Divisi pendidikan mempunyai tanggung jawab dalam program ekstrakulikuler pesantren. Program tersebut terdiri dari; banjari, rebbana, MC. Sedangkan pekerjaan divisi jurnalistik,

[141] Darmin Ahmad Pella, *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, 131-132.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

selain mengurusi kegiatan pondok pesantren namun juga berperan sebagai pengurus lembaga DASA (Dana Sosial Al-Jihad) yang masih naungan dari pondok tersebut.

Selain pengurus pondok, program talenta juga mempunyai pengurus sendiri. Pada setiap program talenta terdapat pengurus masing-masing baik MC, banjari, rebbana, dan jurnalistik. Pengurus hanya sebagai perantara dan penasehat dalam proses pengembangan talenta tersebut. Raudhaltul Jannah selaku Ketua Umum Pondok Putri menuturkan bahwa:

> "Kalau itu dari manajernya, manajernya masing-masing. Kan tiap kayak al-kiblatain yang musik modern itu punya manajer, nabila juga ada, sikulatif juga ada manajernya merekrut ya mereka. Kita hanya membantu dalam pelaksanaan kayak kegiatan diekstrakulikulernya, kita yang membantu untuk santri-santri biar minat, gitu biar aktif, tepat waktu gitu, kita Cuma membantu itu".[142]

Maksud paparan di atas adalah bahwa dalam program manajemen talenta di Pondok Pesantren Al-Jihad, terdapat dua pengurus yang bertanggung jawab dalam kegitan tersebut yaitu, pengurus pondok dan pengurus dari program talenta itu sendiri. Sistem kerjanya, pengurus pondok hanya membantu dalam hal adminsitrasi dan teknisi.

3) Menetapkan kriteria kompetensi sasaran pengembangan

Penetapan sasaran kegiatan harus disesuaikan dengan tujuan organisasi. Sasaran program yang ingin dilakukan juga

[142] Wawancara dengan Raudhatul Jannah selaku Ketua Umum Pondok Pesantren Putri Al-Jihad Surabaya pada 24 Juni 2016 Pukul 09.50 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harus tertulis supaya dapat dipantau. Dan hal yang lebih penting adalah penetapan sasaran harus dapat diukur dan menentukan batasan waktu supaya dapat dipantau keberhasilannya.[143] Proses ini merupakan proses ini dalam penetapan kriteria talanta, dalam proses ini organisasi menyusun program perencanaan yang akan dilakukukan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Pondok Pesantren Al-Jihad melakukan proses ini setelah proses pemilihan pengurus pondok dilakukan. Maka anggota/pengurus yang telah terpilih akan membuat program perencanaan sesuai divisi masing. Berikut wawancara peneliti dengan Ach Wildan Rachmana selaku pengurus menuturkan bahwa:

> "Ya, kalo untuk a.. raker biasanya itu ada sebelumnya kan ada rapat per divisi sendiri. Jadi per divisi rapat, kira-kira program apa yang akan dijadikan untuk satu tahun ke depan. Setelah rapat nanti disampaikan waktu raker, gitu".[144]

Penuturan pengurus di atas adalah terkait mekanisme pembuatan sasaran atau program kerja yang akan dipertanggung jawabkan selama masa jabatan kepengurusan. Setiap divisi yang telah terpilih akan membuat program kerja masing-masing, kemudian akan dipaparkan kepada ketua

---

[143] Michael Allison dan Jude Kaye, 2005, *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Nirlaba : Pedoman Praktis dan Buku Kerja,* Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, hal. 168-170.

[144] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pondok. Berikut contoh tabel dalam penatapan sasaran program kerja:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.2.

Simulasi Penyusunan Konsep Program

NO	PROGRAM	KEBUTUHAN/MASALAH	TUJUAN	TARGET	KEGIATAN	TOOLS	SASARAN	WAKTU	TEMPAT	PJ	ALOKASI DANA
1.											
2.											
3											

(Dokumentasi dari arsip Sekretaris: Ririn Indah Lestari)

b) Rekrutmen dan Seleksi

1) Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan upaya menemukan calon pelamar yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi namun sesuai dengan pekerjaannya.[145] Proses rekrutmen di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya dilakukan setelah pengurus telah menentukan program kerjanya. Proses rekrutmen ini dilakukan pada saat penerimaan santri baru. Adapun metode yang dilakukan dalam proses rekrutmen di Pondok Pesantren Al-Jihad adalah pengumuman dari pengurus dan rekrutmen langsung.

Pengumuman dari pengurus dilakukan dengan cara mengumumkan melalui pengeras suara tentang dibukanya pendaftaran untuk mengikuti kegiatan talenta, kemudian mengisi formulir, dan dilakukan pendataan. Rojifur Rosyad selaku Pengurus banjari mengatakan bahwa:

> "Sebelumnya sudah diumumkan di pengeras suara terus sudah ada kok, sudah ada ekstrakulikuler Al-Jihad sendiri ya. Nanti yang bagian sini bisa masuk, yang sini bisa masuk sini nanti dikasih formulir, didata . yang spesialis vocal didata srett,, yang spesialis banjari..".[146]

Kemudian metode perekrutran yang kedua adalah metode rekrutmen langsung. Artinya ada pendelegasian baik dari

[145] Marwansyah, 2012, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Alfabeta, Bandung, hal. 106.
[146] Hasil wawancara dengan Rojifur Rosyad selaku Pengurus Banjari dan Rebbana pada 27 Juni 2016 Pukul 21.38 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengurus atau pun orang lain yang merekomendasikan seseorang untuk menjadi anggota dari kegiatan talenta. Berikut wawancara salah satu informan yang direkrut secara langsung oleh pengurus:

> "Saya awal mungkin apa ya dari senior. Saya kan sekamar sama senior-senior ya senior yang sudah lama di banjari, kok lama kelamaan senior saya kok bilang " loh suara samean kok rodok apik", akhirnya itu tadi "akhirnya yo opo, samean tak rekrut jadi vokal atau jadi banjari. Oke mas.. akhirnya wes gabung aja. Akhirnya yo kok jodoh, akhirnya ya diterusin saja".[147]

Maksud dari paparan informan di atas adalah proses masuknya melalui ajakan seniornya yang menganggap suaranya layak untuk menjadi anggota banjari. Akhirnya informan tersebut direkrut dan sampai sekarang masih menjadi anggota banjari bahkan menjadi pengurus dan pelatihnya.

Metode rekrutmen yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Jihad juga dipaparkan oleh Iriani Ismail bahwa terdapat tujuh metode dalam proses rekrutmen, di antaranya;[148] melalui iklan/advertasi, penempatan kerja, rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja, lembaga pendidikan, lamaran yang masuk kebetulan, nepotisme, dan tenaga honorer.

Jika dikaitkan dengan proses perekrutan yang ada di Pondok Pesantren Al-Jihad, tidak semua metode yang dilakukan oleh Iriani Ismail diterapkan di pondok tersebut. terdapat dua

---

[147] Hasil wawancara dengan Rojifur Rosyad selaku Pengurus Banjari dan Rebbana pada 27 Juni 2016 Pukul 21.38 WIB.

[148] Iriani Ismail, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbitan Universitas Brawijaya Malang, Malang, hal. 68-69.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

metode yang dilakukan yakni melalui iklan/advertasi dan rekomendasi dari karyawan. Proses melalui iklan/advertasi, cara yang dilakukan melalui pengumuman baik dari pengeras suara maupun pengurus yang telah dipaparkan di atas. Kemudian rekomendasi dari karyawan dibuktikan dengan ajakan senior kepada juniornya yang dianggap mempunyai talenta.

2) Seleksi

Menyeleksi adalah proses memilih. Anwar Prabu mengatakan "proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih".[149] Seleksi di Pondok Pesantren Al-Jihad dilakukan pada setiap program talenta masing-masing. Karena programnya berbeda-beda sehingga proses seleksi juga berbeda.

Tahap seleksi pada kegiatan ekstrakulikuler lebih dikhususkan pada bakat yang ada pada diri masing-masing anggota yang telah diterima. Artinya, mereka akan dikelompokkan sesuai dengan kemampuan/bakat yang dimilikinya. Misalnya, anggota yang memiliki suara bagus akan dimasukkan pada bagian vokal, sedangkan anggota yang mempunyai kemampuan dalam memainkan alat musik akan ditempatkan di bagian alat musik. Berikut penuturan Syafi'i selaku pengurus dan pelatih banjari selaku Pengurus Banjari:

> "kalau seleksi mungkin kita utamakan yang kalau vokal ya punya suara yang bagus dan bisa nyanyi.

[149] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hal.35.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> kalau yang mukul banjari ya sudah pasti yang bisa mukul, tapi ada yang memang awalnya ndak bisa terus masuk al-jihad bisa banjari ya silahkan, gitu".[150]

Pemaparan informan di atas menegaskan bahwa proses seleksi pada program ekstrakulikuler disesuaikan dengan talenta yang dimiliki oleh anggota pelamar. Namun pada tahapan seleksi pada program ini tidak ada anggota yang tidak diterima. Semua pelamar diterima dan anggota yang tidak bisa sekali pun akan dilatih oleh pengurus.

Metode seleksi yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Jihad dikemukakan juga oleh Klinger dalam Sulistiyani dan Rosidah juga mengemukakan tentang metode seleksi dengan beberapa aspek, yaitu; tinjauan data biografis, tes bakat/ketangkasan, tes-tes kemampuan, ujian-ujian penampilan, referensi-referensi, evaluasi kinerja, wawancara, pusat-pusat penilaian, dan masa percobaan.[151] Namun implementasi metode yang dikemukakan oleh Klinger diaplikasi semua oleh Pondok Pesantren Al-Jihad, lembaga ini hanya menggunakan metode tes bakat saja sebagai jembatan untuk menentukan talenta anggota di vokal atau bagian memukul alat musik.

Kemudian seleksi pada program talenta bagian jurnalistik. Seleksi dalam program ini melalui beberapa tahapan yaitu penilaian dari segi tulisan dan wawancara. Ach. Wildan Maulana

---

[150] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.

[151] Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 161.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

selaku Pengurus Jurnalistik menuturkan bahwa "..Jadi teman-teman siapa yang minat di dunia jurnalistik bisa mendaftarkan ke CP misalnya, tapi diseleksi dari segi tulisannya. Kalo dari segi tulisan..... yang kedua interview".[152]

Proses seleksi dari program talenta bagian jurnalistik memiliki metode yang berbeda dengan kegiatan ekstrakulikuler. Ada tahapan penilaian dan interview yang harus dilalui oleh pelamar. Hal ini dikemukan pula oleh Rivai dalam Meldona menjelaskan tahap-tahap seleksi terdiri dari;[153] surat-surat rekomendasi, format lamaran, tes kemampuan, tes potensi akademik, tes kepribadian, tes psikologi, wawancara seleksi pendahuluan, wawancara, wawancara dengan supervisor, evaluasi medis kesehatan, *assessment center*, *drug test*, keputusan penerimaan.

Sedangkan tahapan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Jihad terbatas hanya tiga tahap yang dilakukan, yaitu tes kemampuan yang berupa penilaian kepenulisan, wawancara dengan pengurus, dan keputusan penerimaan.

---

[152] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.
[153] Meldona, 2009, *Manajemen Sumner Daya Manusia Perspektif Integratif*, UIN-Malang Press, Malang, hal. 162.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Membuat Program Percepatan Pengembangan Talenta

Untuk mempercepat pengembangan talenta, maka Darmin Ahmad Pella dn Afifah Inayati menawarkan tiga pendekatan untuk membuat program percepatan, yaitu:[154]

1) Pelatihan

Pelatihan merupakan cara organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, pengetahuan karyawan supaya dapat mewujudkan sasaran beserta tujuan organisasi.[155] Pelatihan untuk program talenta di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya dilakukan secara rutin, satu minggu sekali dan jadwal sudah ditetapkan oleh pengurus.[156] Pelatihan rutin dilakukan untuk memenuhi syarat yag diharuskan dan berlaku untuk karyawan baru.[157]

Metode pelatihan menurut Adrew F. Sikula dalam Suwatno dan Priansa terdapat empat metode yakni,[158] *on the job training* (atasan langsung yang melatih), *vestibule* (pelatih khusus), *apprenticeship* (sistem pemagangan), dan *specialist course* (kursus). Metode pelatihan yang digunakan di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya adalah sistem *on the job training* dan *vestibule*. Hal ini

---

[154] Darmin Ahmad Pella, 2011, *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 230.
[155] Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung, hal. 118.
[156] Wawancara dengan Raudhatul Jannah selaku Ketua Umum Pondok Pesantren Putri Al-Jihad Surabaya pada 24 Juni 2016 Pukul 09.50 WIB.
[157]
[158] Suwatno dan Donni Juni Priansa, M*anajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, hal. 113.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibuktikan wawancara dengan salah satu pengurus banjari yakni Syafi'i menuturkan bahwa, "kalau dulu itu murni anggota banjari latian sendiri, tapi sesekali kadang kita butuh untuk seorang guru kadang dan kita kadang kan seorang.. dari, dari mojokerto itu ada, As'adi namanya".[159]

2) Merancang dan mengimplementasikan pengayaan pengalaman

Salah satu pengurus jurnalistik, Ach. Wildan Maulana mengatakan bahwa "siapa yang a.. punya potensi di jurnalistik langsung kita ambil. Kita *breafing*, Istilahnya dimagangkan dulu".[160] Artinya, anggota diberikan waktu untuk beradaptasi dengan dunia kerja dengan dimagangkan terlebih dahulu. Jadi, pemagangan merupakan salah satu cara dalam pengayaan pengalaman karyawan.[161]

Selain itu, divisi pendidikan yang bertanggung jawab dalam kegiatan ekstrakulikuler juga melakukan pengayaan pengalaman seperti mendelegasikan anggota ke berbagai acara. Misalkan salah satunya adalah anggota MC yang sudah menjadi presenter di salah satu stasiun televisi. Berikut penuturan Raudhatul Jannah selaku Ketua Umum Pondok Putri "...Ada salah satu MC yang alhamdulillah sudah sukses. Jadi Presenter sih,

[159] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.
[160] Wawancara dengan Ach. Wildan Rachmana selaku Mantan Pengurus dan Ketua Jurnalistik pada 29 Juni 2016 Pukul 11.05 WIB.
[161] Darmin Ahmad Pella, 2011, *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 231.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

presenternya TV9. Dari pondok ada, yang lainnya juga diundang untuk acara-acara biasa".[162]

Pengayaan pengalaman dengan metode ini disebut penugasan manajemen yaitu menugaskan anggota untuk mengembangkan talenta melalui penugasan proyek.[163] Namun proyek dalam artian untuk program talenta di Pondok Pesantren Al-Jihad adalah undangan dari berbagai acara atau pun lomba.

3) Melakukan pembimbingan

Melakukan pembimbingan merupakan cara yang sering dilakukan dalam pengayaan pengalaman. Karena sistem ini dilakukan oleh atasannya langsung.[164] Begitu pun dengan pembimbingan yang diterapkan di Pondok Pesantren Al-Jihad, semua dilakukan oleh seniornya masing-masing dari setiap program talenta, baik banjari, rebbana, maupun jurnalistik. Senior atau anggota tetap pada program tersebut sebagai pelatih atau pembimbing para anggota baru. Rojifur Rosyad selaku pengurus banjari menuturkan bahwa:[165]

> "Pemilihannya gini, kan ada sendiri yang melatih banjari. Mungkin dari senior-seniornya terus kalo yang vokal ya.. ada sendiri. Jadi sendiri-sendiri latihannya. Vokal sendiri, tapi tetep masih yang ngelatihnya Ustadznya".

---

[162] Wawancara dengan Raudhatul Jannah selaku Ketua Umum Pondok Pesantren Putri Al-Jihad Surabaya pada 24 Juni 2016 Pukul 09.50 WIB.
[163] Darmin Ahmad Pella, 2011, *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 256.
[164] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 210.
[165] Hasil wawancara dengan Rojifur Rosyad selaku Pengurus Banjari dan Rebbana pada 27 Juni 2016 Pukul 21.38 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penuturan informan di atas yang dimaksud Ustadz adalah senior yang melatih kegiatan tersebut. Syafi'i juga mengatakan bahwa latihan anggota dari banjari maupun rebbana murni dari santri sendiri.[166] Namun juga terkadang mengundang dari luar, tapi secara keseluruhan santri yang bertanggung jawab.

d) Menugaskan Posisi Kunci

Penugasan posisi kunci merupakan langkah untuk memastikan bahwa program percepatan pengembangan berkontribusi langsung dengan pemecahan problem, penyelesaian tantangan, pemenuhan tujuan strategis, dan pencapaian target organisasi.[167] Penugasan posisi kunci ini merupakan langkah lebih lanjut dalam program talenta, baik selama peserta di dalam atau telah menyelesaikan program percepatan talenta. Pondok Pesantren Al-Jihad tidak menetapkan sistem penugasan posisi kunci karena semuanya dikerjakan oleh pengurus pondok dan pengurus program talenta itu sendiri. Namun setelah pengurus selesai masa jabatannya dan diganti pengurus lain, maka posisi dan tanggung jawab juga akan berubah seiring dengan pergantian kepengurusan, baik pengurus pondok maupun pengurus program talenta.

e) Mengevaluasi Kemajuan Program Kerja

Evaluasi kerja merupakan langkah akhir dari kegiatan talenta. Evaluasi pada program manajemen talenta bertujuan memberikan

[166] M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB
[167] Darmin Ahmad Pella, 2011, *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 287.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cerminan, refleksi, umpan balik, *feedback*, dan masukan untuk terus-menerus melakukan perbaikan.[168] Pondok Pesantren Al-Jihad juga melakukan evaluasi pada setiap program yang telah ditentukan sebelumnya. Evaluasi dilakukan setiap minggu untuk setiap divisi. Namun tidak menutup kemungkinan, evaluasi juga dilakukan setiap ada kegiatan yang bersifat insedentil, seperti seminar. Maka evaluasi dilakukan ketika kegiatan itu selesai.

Namun untuk mengetahui tingkat keberhasilan program talenta akan dibuktikan pada saat laporan akhir pertanggung jawaban pengurus. Pada pelaporan pertanggung jawaban tersebut, maka akan diketahui kegiatan-kegiatan yang tidak terlaksana dan terlaksana. Dalam proses tersebut juga dituliskan hambatan-hambatan selama penerapan kegiatan tersebut. Dari pelaporan tersebut, maka akan ditentukan kegiatan tersebut akan diteruskan atau sebaliknya. Ach. Wildan Maulana menuturkan bahwa "...ada yang satu program sekiranya program itu macet, istilahnya nggak efektif di tahun kemaren, berarti kita rubah".[169] Dari proses evaluasi tersebut akan ditentukan program tersebut diganti, diteruskan, atau malah dihapus.

Proses evaluasi yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Jihad selaras dengan yang dimukakan oleh Darmin dan Inayati bahwa dalam tahap evaluasi hal yang harus dilakukan adalah; menetapkan indikator keberhasilan program, mengumpulkan data

---

[168] Darmin Ahmad Pella, 2011, *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 295.
[169] Hasil wawancara dengan M. Syafi'i Anam selaku Pengurus dan senior Banjari pada 30 Juli 2016 Pukul 06.48 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan mengevaluasi, dan membuat perbaikan atau penyempurnaan program.[170] Evaluasi ini dilakukan oleh semua pihak baik pengurus pondok beserta divisinya, pengurus talenta, maupun delegasi dari yayasan.[171]

[170] Darmin Ahmad Pella, 2011, *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 295-296.
[171] Wawancara dengan Raudhatul Jannah selaku Ketua Umum Pondok Pesantren Putri Al-Jihad Surabaya pada 24 Juni 2016 Pukul 09.50 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id