BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM YAYASAN PONDOK PESANTREN

Peneliti melakukan penelitian di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo. Menurut peneliti Pondok Fadlillah adalah awal daripada berdirinya suatu yayasan yang memiliki beberapa kelembagaan, yakni lembaga pendidikan, lembaga dakwah, dan lembaga sosial kemasyarakatan dan memiliki fenomena yang menarik mengenai efektivitas proses seleksi Tenaga pengabdian yang terjadi di pondok tersebut dengan proses seleksi Tenaga pengabdian yang dilegalitaskan oleh kiai selaku ketua yayasan sekaligus pengasuh pondok pesantren, sehingga penulis mempunyai gambaran kongkrit mengenai fenomena yang terjadi dalam pondok tersebut

1. Sejarah Singkat Berdirinya Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah berdiri pada tahun 1998 yang didirikan oleh KH.Abdul Ghani, dan dirintis oleh empat ulama' yang salah satunya beliau sendiri yakni Kyai Haji Abdul Ghani, KH. Abdul Hadi Amin, KH.Mansyur, dan KH.Ismail. Beliau-beliau inilah yang memiliki cita-cita ingin membangun yayasan pondok pesantren yang berkiblat pada proses pendidikan yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam, Gontor, Ponorogo.

Yayasan pondok pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan yang dapat mencerminkan proses pendidikan terpadu; yakni TRI PUSAT PENDIDIKAN, yang mana Madrasah Tsanawiyah. Sebagai pendidikan formal dan pesantren sebagai rumah tempat tinggal siswa serta suasana kehidupan pesantren sebagai lingkungan yang dapat membentuk kepribadian siswa. Oleh karena itu yayasan pondok pesantren menyelenggarakan proses pendidikan tersebut sebagai alternatif lembaga pendidikan yang dapat menyumbangkan "Kader-Kader Umat" untuk Agama, Negara dan Bangsa.

Motto Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah yang pertama yaitu berbudi tinggi, berbudi tinggi adalah berakhlaq baik atau memiliki akhlaqul karimah. Santriwan wajib memiliki akhlaqul karimah dikarenakan akhlaq merupakan mahkota yang wajib dimiliki oleh setiap manusia, terutama seorang muslim. Maka santriwan yang tidak berprestasi namun memiliki akhlaqul karimah jauh lebih baik dari santriwan yang berprestasi namun tidak memiliki akhlaqul karimah.

Yang kedua yaitu berbadan sehat, disini diartikan seorang santri harus sehat dari segi jasmani dan rohani, tidak mudah sakit, tidak malas dan tidak mudah putus asa. Yang ketiga adalah berpengetahuan luas, seorang santri wajib memiliki pengetahuan yang luas dengan rajin belajar, aktif bertanya dan suka membaca. Motto pondok yang ke empat yaitu berfikiran bebas, berfikiran bebas diartikan seorang santri bebas mengembangkan bakat masing-masing tanpa ada paksaan untuk menjadi ini dan itu.misalnya

menuntut santri untuk menjadi seorang kyai padahal dia berbakat di bidang seni lukis dan ingin mengembangkan potensi tersebut.

Selain daripada Motto pondok yang telah dijelaskan, Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki Panca Jiwa Pondok yang utuh, diantaranya yang pertama adalah keikhlasan, yaitu *sepi ing pamrih* (tidak ada keinginan apaapa) dan semua hal yang dilakukan atas dasar *lillahi ta'ala*. Yang kedua yaitu kesederhanaan, hidup di pondok belajar menerapkan kesederhanaan, jika jiwa kesederhanaan melekat pada santri-santri, maka akan hilang sifat sombongnya.

Selanjutnya adalah berdikari, dapat diartikan berdiri di atas kaki sendiri. Para santri diwajibkan untuk hidup mandiri dalam segala hal, menyelesaikan masalah sendiri, mengurus dirinya sendiri tanpa merepotkan orang lain, terlebih orang tua. Yang ke empat adalah ukhuah islamiyah, semua santri bersaudara antara satu dengan yang lainnya berdasarkan kesamaan akidah islam. Yang terakhir yaitu bebas, seorang santri diberi kebebasan untuk menentukan arah tujuan hidupnya masing-masing setelah lulus.

2. Profil KH. Abdul Ghoni

Pada tahun 1940, di Desa Cacap kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo hadirlah K.H. Abdul Ghoni sebagai seorang guru ngaji yang sangat peduli terhadap masyarakat, dimana masyarakat pada waktu itu sangat sulit untuk mendapatkan pendidikan dan pengajaran yang baik dan layak. Terlebih pendidikan agama Islam yang dianggap oleh penjajah sebagai agama yang

ekstrim dan sangat fundamentalis, sehingga dapat mengganggu kelangsungan dan kelestarian penjajahan.

Disitulah peran beliau mulai dirasa oleh masyarakat sekitar. Selain ikut berjuang dalam laskar hisbullah, yang didirikan oleh K.H. Hasyim Asy'ari untuk melawan penjajahan belanda pada waktu itu. Beliau juga eksis dalam dunia pendidikan dan pengajaran untuk mengajarkan ajaran islam terutama mengajarkan Al-Qur'an pada anak-anak. Dalam memperjuangkan agama islam beliau tidaksendiri, akan tetapi dalam menegakkan kebenaran beliau didampingi oleh seorang kyai yang bernama kyai Hamim, yang sehariharinya dipanggil dengan nama Mbah Cokro. Beliau adalah seorang guru spiritual yang alim dan me<mark>miliki</mark> kelebih<mark>an at</mark>au kekaromahan yang luar biasa. Karena perkembangan pembangunan lapangan juanda yang mengharuskan warga Cacap pindah, maka pada tahun 1959 K.H. Abdul Ghoni pindah ke desa tambak sumur-Waru. Meskipun beliau hidup di lingkungan yang baru beliau tidak berhenti dalam perjuangan untuk menegakkan kebenaran dan ajaran islam. Untuk itu beliau bersama istri tercintanya yang bernama Nyai Asyrifah.Beliau mulai mengajarkan Al-Qur'an di surau kecil yang berada di pinggir sungai desa Tambak Sumur, yang sampai saat ini masih ada dan dipakai oleh masyarakat dengan komunitas yang kecil.Pengajaran Al-Qur'an berlangsung lama hingga masa GESTAPU atau zaman KPI. Karena kondisi yang kurang mendukung, maka pada tahun 1968 proses pendidikan dan pengajaran dipindahkan ke rumah beliau hingga sampai sekarang diteruskan oleh putra-putri dan cucu-cucu beliau.

Demi kelangsungan cita-cita beliau untuk mengembangkan ajarannya tersebut, maka pada tahun 1979 beliau memberangkatkan putranya yang ketujuh yang bernama Ja'far Shodiq ke kota ponorogo untuk memperdalam ilmu agama dan mengenyam pendidikan dan pengajaran di Pondok Modern Gontor. Selama putra beliau belajar di Gontor bertemulah beliau dengan beberapa walisantri Gontor yang berasal dari daerah yang sama, diantaranya K.H. Mansyur, ayah dari Misbakhul Munir Mansyur, bapak H. Abdul Karim, ayah dari Muhammad Zuhdi Ismail, dan bapak Abdul Hadi, ayah dari Aminullah Hadi. Maka beliau berempat

memunculkan gagasan untuk mendirikan suatu Pondok Pesantren di daerah waru yang prosesyang sama dengan gontor yang kini disebut Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah yang dipimpin oleh Drs. K.H. Ja'far Shodiq yaitu anak dari K.H. Abdul Ghoni.

- 3. Proses seleksi tenaga pengabdian di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah :
 - a. Tenaga pengabdian diambil dari santri yang sudah diluluskan oleh pihak lembaga pendidikan maupun lembaga keponpesan. Namun dalam proses pengambilan tenaga pengabdian sendiri membutuhkan kualifikasi yang bukan hanya melihat dari sisi akademis, namun juga melihat daripada moral dan akhlaq yang dimiliki oleh calon tenaga pengabdian tersebut.

¹Majalah An-Naflah., 2014. Buletin Pondok Pesantren Fadllillah. Hal 4

- Panitia seleksi tenaga pengabdian dalam proses seleksi diambil dari perwakilan yayasan, lembaga pendidikan (TMI) dan lembaga keponpesan.
- c. Melakukan seleksi administrasi untuk memenuhi pengisian borang sebagai tanda kontrak bahwasanya calon tenaga pengabdian dengan disetujui oleh walisantri bersedia untuk mengabdikan diri kepada pondok baik pikiran dan tenaga.
- d. Wawancara secara mendalam dilakukan oleh ketua yayasan yang juga sebagai pimpinan pondok pesantren. Wawancara mendalam ini juga keputusan terakhir daripada semua kebijakan yang dilakukan secara mufakat dengan bagian kelembagaan dan perwakilan yayasan.
- e. Pembagian job deskripsi untuk semua tenaga pengabdian oleh perwakilan pihak yayasan pondok pesantren fadlillah.

4. Keadaan Tenaga pengabdian

Tenaga Tenaga pengabdian yang dimiliki oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah berasal dari lembaga pendidikan yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Fadlillah dan Pondok Pesantren Gontor yang mayoritasnya adalah mahasiswa yang masih dalam menempuh sarjana maupun magister dari perguruan tinggi yang berada di sekitar Surabaya dan Sidoarjo.

Tenaga Tenaga pengabdian yang sudah disediakan oleh yayasan dan telah mengalami proses seleksi dengan diperbantukan oleh lembaga pendidikan dan dakwah di dalam Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah tersebut untuk menghasilkan tenaga pengabdian yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh yayasan untuk di fungsikan dalam berbagai lembaga pendidikan maupun lembaga dakwah, keorganisasian dan sarpras untuk sumber daya pengajar yang mampu memiliki orientasi dalam hal PBM (proses belajar dan mengajar) proses pengajaran yang memiliki orientasi dalam hal religi termasuk dalam hal mengaji dan berdakwah maupun mampu dalam membimbing setiap bagian organisasi yang ada di dalam pondok pesantren tersebut.

Berikut adalah daftar tenaga pengabdian yang ada dalam yayasan dan diperbantukan dalam berbagai lembaga yang ada dalam yayasan tersebut:

DAFTAR 1

DAFTAR TENAGA TENAGA PENGABDIAN YAYASAN PONDOK PESANTREN FADLILLAH WARU SIDOARJO Periode 2016-2017

PembantuPengasuh Pondok

- 1. Ust. Surahman
- 2. Ust. Muhammada
- 3. Ust. Bahrul Ulum
- 4. Ust. Junaidi Abdillah
- 5. Ust. Rizky M Kurniawan
- 6. Ustdzh. Masriyah
- 7. Ustdzh. Dewi Asfufah

Pelaksana Pembantu Pengasuhan

1. Ust. Habibun Na'im

- 2. Ust. Muhammad Achsin
- 3. Ust. Agus Nugraha
- 4. Ust. Ach Akyun Alfian
- 5. Ust. Aliyudin Irfanto
- 6. Ust. Asep Fathur R
- 7. Ust. Alif Muhammad
- 8. Ust. Asy'Ari Habib

A. Ke- TMI an

- 1. Ust. Agus Rohman Iskandar
- 2. Ust.Imam Mahrus
- 3. Ust. Riza Jamal

- 4. Ust. Nur Achsan
- 5. Ust. Fahruddin Akbar
- 6. Ust. Noris Firmansyah
- 7. Ust. Kholidun Ashar

B. ADM. Keuangan

- 1. Ust. Fathul Huda
- 2. Ust. Jauhar Fuadi
- 3. Ust. Kholidun Ashari

C. Bahasa

- 1. Ust. Kholidun
- 2. Ust. Aliyuddin
- 3. Ust. Khamim Syamsuddin
- 4. Ust. Alif Amirul Alim
- 5. Ust. Abiyuu Alfio Fano

D. Pramuka

- 1. Kak Alimin
- 2. Kak Mahbub
- 3. Kak Irfan
- 4. Kak Muhammad Abdul Latif
- 5. Kak Mahardian Kamal
- 6. Kak Laskar Maulana Izzul Arobi

E. Pengajaran

- 1. Ust. Jarjis Abdullah
- 2. Ust. Habibun Naim
- 3. Ust. Ainur Rofiq
- 4. Ust. Syahril Shidiq
- 5. Ust. Dzikrullah
- 6. Ust. Ahmad M
- 7. Ust. Azmi Fahri
- 8. Ust. Abiyyu Alfio
- 9. Ust. Afifuddin Farid

F. Kebersihan

- 1. Ust. Arif Santoso
- 2. Ust. M. Firmansyah
- 3. Ust. Khidir Ali
- 4. Ust. Ghofur Rohim
- 5. Ust. M. Amin
- 6. Ust. Afnanda

G. Koperasi

- 1. Ust. Bahrul Ulum
- 2. Ust. Mahrus Hidayat
- 3. Ustad. M. Dahri
- 4. Ustad. Muhammad Irsyad
- Ustad. Muhammad abdul Latif

H. Biofir / Isi Ulang

- 1. Ustad. Alfan Rah
- 2. Ustad. Hafidz
- 3. Ustad. Dwi Prasetya
- 4. Ustad. Haykal Ilmi
- 5. Ustad. Mahardian Kamal
- 6. Ustad. Hamdani abdillah

I. Olahraga

- 1. Ust. Khidir Ali
- 2. Ust. Dzikrullah
- 3. Ust. Arif Rahman Hakim
- 4. Ust. Abiyyu Alfio
- 5. Ust. Safri Syamsuddin

J. Kesehatan

- 1. Ust. Asep Fathurrohim
- 2. Ust. Latief Ardiansyah
- 3. Ust. Mas Abdullah Muktar Kamil

K. Dapur

1. Ust. Aji Priyanto

- 2. Ust. Nasikhin
- 3. Ust. Akhris
- 4. Ust. Shodiqin
- 5. Ust. Sholihul Umam
- 6. Ust. Amiruddin Ashar
- 7. Ust. Syarifuddin sahara
- 8. Ust. Zam-zami
- 9. Ust. Mas'ud
- 10. Ust. RifkiMahbub
- 11. Ust. Syafi'i
- 12. Ust Wahyu B.P
- 13. Ust. Afifuddin Farid

L. Perlengkapan proyekpembangunan

- 1. Ustad. Zainudin malik
- 2. Ustad. Hisbullah Abidin
- 3. Ustad. Ivan Rosidi

- 4. Ustad. Ghofururrohim
- 5. Ustad. Diki Yudha Pratama
- 6. Ustad. Faisol Firdaus

M. Makinah

- 1. Ustad. Ahmad Fatich
- 2. Ustad. Muhammad Iqbal
- 3. Ustad. Arif Rahman Hakim
- 4. Ustad. Ghofururrohim
- 5. Ustad. Afnanda
- 6. Ustad. Faisol Firdaus

N. Dhiyafah

- 1. Ustad. Nurul Huda
- 2. Ustad. Syafi'i
- 3. Ustad. Laskar Maulana
- 4. Ustad. Mahardian Kamal

B. PENYAJIAN DATA

1. Efektivitas proses seleksi Tenaga pengabdian Yayasan Pondok

Pesantren Fadlillah

a. Kualitas

Dari beberapa responden yang saya dapatkan di Yayasan pondok pesantren, banyak diantaranya menerangkan bahwa proses seleksi yang efektif adalah lebih mengutamakan kualitas seorang pengabdian bukan hanya kualitas dari akademis yang dimiliki oleh tenaga pengabdian saja, namun yang diutamakan adalah dari segi akhlaq dan tingkah laku yang baik dari calon tenaga kerja yang sudah disediakan oleh lembaga dakwah dan lembaga pendidikan yang tersedia didalam Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. Maka

dalam suatu organisasi proses seleksi harus dipilih berdasarkan kualifikasi dengan baik sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan organisasi dan fungsi manajemen yang berlaku. Ust.Surahman dalam wawancara menyatakan:

jadi memang SDM yang kita miliki itu ada yang berkualitas tinggi dan ada yang kualitasnya rendah, ini dikarenakan beberapa sebab khususnya yang kurang, salah satunya adalah faktor minat mas, ... dan yang pasti akan menjadi pertimbangan adalah nilai akademis tinggi, maka anak itu bisa diajak untuk belajar berorganisasi, adapun dedikasi dan loyalitas itu juga penting untuk menjadikan mereka memahami proses pengabdian yang ada dalam pondok pesantren, pokoknya yang penting adalah dia memiliki nilai akademis yang tinggi dan juga pertimbangan yang kedua adalah memiliki al akhlaq al karimah, ... ²

Dari hasil wawancara Ust.Surahman tersebut menyebutkan bahwa kualitas SDM yang terdapat di Yayasan Fadlilah ini harus memiliki kualitas tinggi sebagai mana indicator yang sudah dijelaskan adalah kualitas dalam akademis dan akhlaqul karimah, dan salah satu faktor yang berpengaruh dalam pengabdian terhadap Yayasan adalah minat daripada calon pengabdi Yayasan sendiri. Walaupun dalam kenyataan ada juga SDM yang memiliki kualitas akademis rendah namun nilai kepatuhan yang tinggi dapat menjadi sebuah pertimbangan bagi tim penyeleksi. Narasumber selanjutnya menerangkan bahwa aspek nilai akademisi, dedikasi dan loyalitas merupakan faktor yang mendukung yang efektif bagi kemajuan yayasan pondok pesantren... Sedangkan dari hasil wawancara dengan responden satu (pernyataan yang berbeda), dua dan tiga:

²Wawancara dengan Ust.Riza sebagai wakil ketua yayasan di Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

Tentunya skill yang mumpuni dalam mengajar khususnya, adalah menjadi prioritas utama kami, jadi kemampuan dalam hal belajar dan mengajar itu yang sebenarnya menjadi acuan dan prioritas kami, karena ini adalah tarbiyatul mu'allimin al-islamiyyah jadi pendidikan yang mana goalnya dari lulusan Yayasan ini adalah mencetak guru, jadi skill dalam mengajar itu yang menjadi perhatian yang sangat lebih, ... ³

Kalau untuk skill itu pasti, karena kita mempunyai prinsip faaqidus syai'i laa yu'thi (orang yang tidak memiliki apa-apa, tidak akan bisa memberikan apa-apa) jadi ketika kita memilih pengabdian, potensi apa yang bisa dia berikan kepada santri-santri yang nantinya akan diberikan olehnya, jadi ketika dia berpotensi untuk mengajar maka dia pun akan kami ambil untuk mengajar, namun jika dia memiliki potensi untuk memasak kita akan memberikan posisinya sebagai juru masak, dan jika dia memiliki kemampuan dalam pembangunan maka dia juga akan diletakkan dibagian bangunan... ⁴

untuk seorang pengabdi dalam Yayasan itu harus siap multifungsi, tidak ada seorang pengabdi yang harus bekerja maupun melakukan sesuai dengan bidangnya, jadi kalau dari pihak tim pengabdi menunjuk seorang pengabdi untuk menjadi bagian dapur meskipun dia tidak berbakat dalam mengolah makanan dan minuman ya secara tidak langsung dia akan belajar bagaimana cara menjadi seorang pengabdi yang memiliki kemampuan dalam memasak, mungkin dalam bidang bangunan dia kurang faham dalam bangunan tersebut maka dia harus memahami dan mengetahui bagaimana menjadi seorang yang mampu dalam membangun suatu bangunan, ... Jadi tidak ada keahlian khusus dalam hidup itu selama bisa dilatih dan bisa mempelajarinya.⁵

Dalam pernyataan lain yang dikatakan oleh Ust.Riza adalah kualitas yang sangat diprioritaskan dalam pemilihan dan seleksi pengabdian adalah tentang kemampuan SDM itu dalam mengajar. Yang mana sesuai dengan apayang menjadi tujuan dari Yayasan adalah mencetak guru-guru yang mempunyai nafas islamiyah. Dan untuk Ust.Surahman juga tak jauh berbeda dengan apa

⁴Wawancara dengan Ust.Surahman sebagai wakil ketua yayasan di Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

³Wawancara dengan Ust.Riza sebagai wakil lembaga pendidikan di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

⁵Wawancara dengan Ust. Agus selaku divisi bagian kepengasuhan dan Pembimbing Organisasi periode 15-16 di Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

yang telah dikatakan oleh Ust.Riza yakni SDM yang berkualitas untuk Yayasan adalah dia yang bisa memberikan sesuatu kepada Yayasan. Jika salah satunya dia memiliki kemampuan untuk suatu bagian tertentu, maka dia akan diberikan hak untuk memberikan kemampuan dan potensinya sesuai dengan apa yang dia miliki. Sedangkan apa yang dinyatakan oleh narasumber selanjutnya adalah mengenai kualitas seorang SDM dalam segi memasak maupun membangun suatu bangunan maka tuntutan dia harus memiliki kemampuan yang multifungsi bukan hanya bersiap dengan potensi dan kemampuan yang dia miliki sekarang namun harus belajar dengan apa yang seharusnya tidak dia mengerti, sehingga saat dia diperintahkan baik mengajar, membangun, memasak, pembimbing organisasi dia bisa melakukan secara langsung tanpa harus m<mark>en</mark>unggu oran<mark>g y</mark>ang <mark>m</mark>emiliki ahli dalam bidangnya. Dan Ust. Agus yakin bahwasanya keahlian khusus itu tidak perlu dimiliki oleh setiap calon pengabdian karena apa yang ada selama ini masih bisa untuk dipelajari dan diajarkan untuk menjadi yang lebih baik lagi. Apa yang diterangkan oleh narasumber yang ketiga juga sama dengan apa yang dinyatakan oleh Ust.Riza dan Ust.Surahman mengenai kemampuan seorang pengabdian dalam melakukan sesuatu, yang terpenting adalah dia mau mencari pengalaman dalam bidang yang dibutuhkan oleh Yayasan dalam membangun konsep Yayasan yang lebih baik lagi.

Sedangkan dari hasil wawancara dari Ust. Achsin adalah sebagai berikut:

untuk masalah pengabdian sekarang yang diperlukan adalah kualitas, dalam artian skill, karena dalam setiap individu itu memiliki skill yang berbeda-beda dan kita taruh pada posisi-

posisinya, seperti ada yang ditaruh dibagian pengajaran ada yang membantu Yayasan dan juga lain-lain seperti memasak, mengambil kayu bahkan pembangunan. Kerena setiap individu itu memiliki skill yang berbeda kita tempatkan pada skill yang tepat, ... ⁶

Namun dalam pengertian narasumber yang keempat SDM yang berkualitas adalah dilihat dari skill yang dia miliki. Setiap individu yang memiliki skill yang berbeda-beda akan diletakkan di tempat atau pos yang sesuai dengan kemampuan dan potensi daripada pengabdian miliki, sehingga dapat mengembangkan kemampuan dan potensinya agar dapat membantu Yayasan berkembang lebih baik lagi.

b. Proses seleksi

Dari beberapa responden yang saya wawancarai di yayasan pondok pesantren, banyak dari mereka menyatakan proses seleksi yang bermacammacam memiliki indicator yang membuat proses seleksi menjadi baik, bukan hanya dari skill, kemampuan, potensi dan kualitas saja yang diterapkan dalam seleksi terhadap calon Tenaga pengabdian, namun ada beberapa indicator yang mempengaruhinya. dan ini yang disampaikan oleh para narasumber:

Kalau untuk proses seleksi adalah awal mulanya berangkat dari ketika mereka masih menjadi santriwan dan santriwan ya, jadi itu kita sudah perhatikan ketika mereka sudah diberikan amanat untuk mengemban organisasi pelajar Yayasan pondok pesantren ... memperhatikan dari segi nilai akademis mereka, kemudian rapot disiplinnya selama mereka di Yayasan, khususnya saat mereka mulai belajar di madrasah aliyah. Setelah kita perhatikan beberapa hal tersebut kemudian kita musyawarahkan kepada jajaran kepengasuhan santri dan yang terakhir diajukan kepada bapak

.

⁶Wawancara dengan Ust.Achsin selaku divisi bagian kepengasuhan dan Pembimbing Organisasi periode 14-15 di Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

ketua yayasan pesantren ... lah bapak pimpinan inilah memiliki hak preogatif yang tidak bisa diganggu gugat oleh semua pihak. Untuk menemukan tenaga pengabdian yang efektif kita disini memiliki 2 rapot, yang pertama rapot akademisi santri, jadi rapot akademisi akan terlacak siapa-siapa yang pantas atau siapa yang memiliki kriteria akademik yang baik mulai dari saat mereka manjadi santri madrasah tsanawiyah dan madrasah aliyah. Terus rapot yang ke 2, kita mempunyai rapot suluk, rapot suluk disini adalah rapot tentang akhlaq yang mana Yayasan pondok pesantren ini juga mengedepankan akhlaq, rapot suluk juga bisa dimulai dari saat mereka menginjakkan kaki menjadi santri, jadi ketika untuk menyeleksi siapa yang pantas menjadi sumber daya manusia di Yayasan pondok pesantren ini untuk melaksanakan pengabdian maka kita lihat 2 rapot tersebut, rapot suluknya baik dan rapot akademiknya baik, maka dia pantas untuk menjadi pengabdian disini, tapi kalau hanya rapot akademiknya baik namun rapot suluknya kurang baik maka itu juga masih di pertimbangkan, biasanya yang mengabdi disini rapot akademiknya baik dan rapot suluknya juga baik maka itu termasuk kriteria yang akan kita fungsikan untuk pengabdian di Yayasan pondok pesantren ini.8 kalau seleksi da<mark>ri pe</mark>ngabdia<mark>n yan</mark>g di prioritaskan menjadi guru yakni 1. Dilih<mark>at dari nilai akh</mark>ir, jadi saat mereka masih menjadi santridan dilihat dari nilai akhir akademis mereka, apakah dia mempunyai nilai yang cukup baik...Kalau dia mempunyai nilai cukup baik untuk dijadikan menjadi pengabdian,maka dia bisa untuk menjadi seorang pengabdi, tapi bukan hanya nilai sekolah, maupun nilai pelajaran, tapi dari sisi lain dilihat dari akhlaqnya. Jadi meskipun nilainya baik tapi akhlaqnya kurang baik, ini tidak akan kita masukkan di pengabdian untuk menjadi guru. Dan kebalikannya kalau akhlagnya baik tapi nilainya tidak seberapa baik mungkin sedang-sedang itu bisa dijadikan seorang guru, karena mungkin kita juga apa seorang guru bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai uswah. Kalau untuk pengabdian yang lain seleksi nya mungkin dilihat dari apa namanya dedikasi dari skillnya mungkin apakah dia mempunyai kemauan, jadi dilihat apakah dia ini seorang yang bisa diatur dan bisa diarahkan ini yang kita taruh di pengabdian selain mengajar dari seleksi itu semua tidak kalah jadi pertimbangan kita juga entah itu dari minat anakanak, ... Jadi seleksinya 1. Dilihat dari nilai, 2.Dilihat dari akhlaq,

.

⁷Wawancara dengan Ust. Agus selaku divisi bagian kepengasuhan dan Pembimbing Organisasi periode 15-16 di Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

⁸Wawancara dengan Ust.Surahman sebagai wakil ketua yayasan di Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

3.kemudian dedikasi atau dia itu bisa diarahkan dan, 4. terakhir itu dari minat calon pengabdi seperti itu.

Dari pernyataan yang telah dijelaskan oleh Ust.Riza adalah bahwasanya awal terjadinya proses seleksi adalah ketika calon Tenaga pengabdian masih menjadi santri Yayasan pondok pesantren, yang mana saat itu mereka mulai besosialisasi untuk belajar berorganisasi dan dengan dan lingkungannya tetntang bagaimana menciptakan suasana Yayasan dengan baik. Seleksi yang dilakukan oleh para bagian kepengasuhan sebagai tim penilai SDM adalah salah satunya dengan cara melihat dari nilai akademisi dan tingkah laku serta akhlagul karimah. khususnya akhlag saat mereka masih menjadi santri Yayasan Pondok Pesantren. Setelah melakukan pemantauan nilai akademis dan akhlaq dari calon Tenaga pengabdi saat mereka menjadi santri, proses seleksi yang dilakukan kemudian diadakannya musyawarah dengan pihak jajaran pengurus Yayasan yang diperbantukan dengan perwakilan dari bagian lembaga pendidikan dan dakwah untuk diadakannya musyawarah terhadap santri maupun calon Tenaga pengabdian yang berhak untuk mengabdi sesuai dengan klasifikasi dari nilai akademisi dan akhlaq disiplin santri. kemudian dari nama-nama yang ada tersebut diajukan kepada ketua yayasan sebagai penentu kebijakan. Pernyataan yang dikeluarkan oleh kyai sebagai ketua yayasan dan pengasuh pondok pesantren tidak akan bisa digugat oleh pihak manapun kecuali dengan kebijakannya. Sedangkan pernyataan yang disampaikan oleh Ust.Riza diperkuat dengan pernyataan

⁹Wawancara dengan Ust.Riza selaku wakil kepala lembaga pendidikan Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

yang disampaikan oleh Ust.Surahman yang menyampaikan bahwasanya proses seleksi yang dilakukan untuk seleksi yang efektif adalah salah satunya dengan melihat dari nilai akademisi calon Tenaga pengabdian, yakni rapot saat mereka menjadi pelajar di dalam lembaga pendidikan yang disediakan oleh yayasan pondok pesantren. Namun dalam pernyataan yang disampakan oleh Ust.Surahman proses penilaian yang terjadi tidak cukup dilakukan dengan hanya memperhatikan dari nilai akademisinya saja, namun ada yang sangat harus diperhatikan dari calon Tenaga pengabdian yakni tentang akhlaqul karimah yang dimilikinya. Namun dalam realitanya walaupun nilai akademisi yang dia dapatkan tidak memuaskan bagi jajaran pengurus Yayasan pondok pesantren tetapi dia memiliki sikap tauladan nilai kepatuhan dan akhlagul karimah yang baik maka dia akan dipertimbangkan kembali oleh pengurus yayasan pondok pesantren agar dapat terpilih dalam proses seleksi pengabdian tersebut. Sedangkan pernyataan yang disampaikan oleh Ust. Agus tentang proses seleksi Tenaga pengabdian adalah berkaitan dengan apa yang disampaikan oleh Ust.Riza dan narasumber yang kedua tentang seleksi calon Tenaga pengabdian yang lebih efektif. Namun apa yang disampaikan oleh Ust. Agus adalah menjelaskan lebih detail dan jelas dibandingkan dengan pernyataan yang disampaikan oleh narasumber yang pertama dan yang kedua tentang Tenaga pengabdian. Jika mereka tidak memiliki nilai akademisi yang baik dan memuaskan untuk jajaran pengurus Yayasan pondok pesantren namun memiliki akhlaq dan nilai kepatuhan yang baik dia akan tetap dipertahankan untuk menjadi pengabdian yang akan

membantu Yayasan baik dalam lembaga pendidikan, dakwah, organisasi maupun sarana dan prasarana, yang terpenting dia harus memiliki dedikasi dan minat yang kuat untuk benar-benar mengamalkan ilmu yang telah didapatkan dari Yayasan pondok pesantren selama dia belajar di lembaga pendidikan pondok pesantren. Dan menurut Ust. Agus proses seleksi dilakukan melihat dari nilai akademis yang baik dari calon Tenaga pengabdian, memiliki akhlaqul karimah yang baik, dedikasi yang tinggi terhadap Yayasan pondok pesantren dan bisa diarahkan untuk menjadi yang lebih baik saat proses maupun sesudah proses, dan yang terakhir adalah kemauan yang dimiliki oleh calon Tenaga pengabdian untuk melakukan pengamalan ilmu baik dalam akademisinya maupun dalam tenaga dan pikiran yang dia miliki. Sedangkan dari hasil wawancara yang saya lakukan dengan Ust. Achsin adalah sebagai berikut:

kalau masalah komitmen dari pengabdian sendiri sebelum kita ngomong masalah seleksi, selama ini yang terjadi kita masih belum pas dan ada anak yang meleset sebagian kecil, karena ya kurangnya pengawasan dari kita terhadap si pengabdi itu sendiri dan proses seleksinya itu mengacu pada anak itu sendiri, dalam artian perilakunya baik kita ambil dengan musyawarah dewan pengasuh senior atau pengurus yayasan senior lalu pertimbangan dari ketua yayasan pesantren dan yang utama itu adalah pertimbangan dari ketua yayasan pondok pesantren, ... Jadi ada musyawarah khusus para pengurus yayasan dan lembaga yang terkait lainnya untuk menentukan siapa yang akan ditarik ke pengabdian untuk mengabdi di Yayasan pondok pesantren. lalu kita ajukan keatasan untuk dipertimbangkan, dan yang diajukan adalah yang benar-benar anak2 yang memiliki potensi yang besar untuk mengabdi dan niat yang kuat. Iha setelah mendapatkan pertimbangan dari ketua yayasan pesantren, ada surat persetujuan dari orang tua juga. Jadi ketika anak itu mengabdi memang murni mengabdi dengan orang tua setuju dan dia juga mau, kalau kita tanpa persetujuan orang tua berarti kita menyalahi aturan, jadi prosesnya setelah musyawarah

pertimbangan pimpinan, lalu adanya persetujuan dari pihak orang tua selaku pemilik anak tersebut, \dots^{10}

Melihat dari pernyataan yang disampaikan oleh Ust.Achsin adalah calon Tenaga pengabdian yang akan dipilih harus memiliki komitmen dan dedikasi yang kuat terhadap Yayasan pondok pesantren, dan proses dari seleksi yang dilakukan oleh para jajaran pengurus Yayasan pondok pesantren adalah mengacu pada perilaku yang selama ini dia lakukan di Yayasan pondok pesantren, baik saat diberikan wewenang untuk menjalankan roda organisasi pelajar dan saat dia digantikan oleh adik kelasnya sebagai proses kaderisasi. Dan dari apa yang sudah dipantau oleh para pengasuh yayasan yang ada terhadap perilaku calon <mark>Tenag</mark>a peng<mark>abdia</mark>n. Selanjutnya akan dilakukan musyawarah antara jaja<mark>ran</mark> pengurus yayasan dan ketua yayasan pesantren sebagai bentuk pertimbangan yang lebih baik. Selain komitmen, loyalitas, dedikasi, potensi, dan skill yang dimiliki oleh calon Tenaga pengabdian serta niat dan kemauan dari calon Tenaga pengabdian, yang lebih diutamakan menurut narasumber yang keempat adalah perizinan dari orang tua. Jadi saat dia mengabdi kepada Yayasan agar adanya keikhlasan dari orang tua calon Tenaga pengabdian sebagai cara santun Yayasan terhadap orang tua Tenaga pengabdian untuk meminta tenaga secara fisik dan fikiran untuk Yayasan pondok pesantren agar menjadi lebih baik.

.

¹⁰Wawancara dengan Ust.Agus selaku divisi bagian kepengasuhan dan Pembimbing Organisasi periode 15-16 di Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

Hambatan bagi efektivitas proses seleksi tenaga pengabdian di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah

a. Kemauan dan minat

Dalam wawancara yang saya lakukan di Yayasan pondok pesantren tentang bagaimana cara seleksi Tenaga pengabdian, juga terdapat prosedur-prosedur yang mana harus dilakukan oleh calon tenaga pengabdian sendiri sebagai bentuk daripada proses seleksi sendiri adalah syarat bagi setiap pengabdi yang sudah di seleksi oleh jajaran direksi yayasan pondok pesantren yang telah diperbantukan oleh pihak lembaga yang terkait mengenai penilaian secara akademis dan akhlaqul karimah. Namun daripada prosedur yang dibebankan oleh calon tenaga pengabdian ada yang menjadi kesulitan atau hambatan yang terjadi ketika melengkapi persyaratan tersebut. Dibawah ini adalah pernyataan dari berbagai narasumber tentang prosedur yang menjadi syarat bagi calon tenaga pengabdian saat proses seleksi terjadi:

Untuk yang menjadi hambatan itu biasanya ketika kita sudah memilih si fulan dan kita sudah memilih anak untuk pengabdian tapi ternyata orang tua dari anak sendiri tidak mengizinkan untuk mengabdi itu salah satu yang menjadi hambatan, atau seperti itu kami tidak memilih namun santrinya menginginkan untuk mengabdi dan orang tuanya mengizinkan untuk mengabdi, seandainya jika itu kami tolak, jika itu sudah keinginan dari santrinya dan keinginan dari orang tuanya, maka mau tidak mau kami harus menerimanya dan memberikan kesempatan santri itu untuk memperbaiki diri saat pengabdian nanti. Maka biasanya yang menjadi kendala hanya itu saja, ... ¹¹

hambatan itu mungkin salah satunya ketika kita sudah memilih bakal calon. Biasanya yang kita pilih itu adalah anak-anak yang berkomitmen, dalam artian 5 anak yang kita pilih ada 2 sampai 3

.

¹¹Wawancara dengan Ust.Surahman sebagai wakil ketua yayasan di Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

anak yang biasanya dia itu tidak mau untuk mengabdi itu adalah factor pertama, factor pertama adalah dari anak yang kurang mau mengabdi. Sedangkan factor kedua itu adalah masalah orang tuanya, ketika anaknya mau mengabdi namun orang tuanya tidak menginginkan anaknya untuk mengabdi tapi diambil lagi untuk pulang, itu adalah salah satu kesulitan bagi jajaran pengurus Yayasan pondok pesantren dalam memilih, ...¹²

Melihat dari pernyataan yang disampaikan oleh Ust.Surahman hambatan yang terjadi saat proses seleksi dari calon Tenaga pengabdian yang berkualitas adalah adanya izin dan kemauan dari orang tua untuk meminta pulang anaknya ataupun tetap menginginkan anaknya untuk menetap di Yayasan karena dianggap kurang dalam keilmuan maupun alasan lain sehingga tidak bisa untuk jajaran pengurus Yayasan pondok pesantren tolak dan tetap mendapatkan izin dari kyai untuk menetap dan beramal tenaga di Yayasan pondok pesantren. Namun dalam proses pengabdian yang akan berjalan nanti Tenaga pengabdian yang ada dari proses seleksi yang berdasarkan kemauan dari orang tua untuk lebih memperbaiki dirinya untuk lebih baik lagi.

Dalam pernyataaan yang disampaikan oleh Ust.Achsin adalah menguatkan dari pernyataan yang diungkapkan oleh Ust.Surahman yakni keinginan dan kemauan santri untuk mengabdi kepada Yayasan pondok pesantren sebagai calon pengabdi tidak dapat ditolak oleh jajaran pengurus Yayasan pondok pesantren dan izin orang tua untuk mengizinkan anaknya mengabdi di Yayasan. Sedangkan dalam realita yang lain nama-nama yang dikehendaki

¹²Wawancara dengan Ust.Achsin selaku divisi bagian kepengasuhan dan Pembimbing Organisasi periode 14-15 di Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

oleh jajaran pengurus Yayasan pondok pesantren tidak diizinkan oleh orang tuanya untuk mengabdi dan mengamalkan ilmunya di Yayasan dan akan dibawa pulang dengan alasan membantu orang tua dirumah. Sedangkan wawancara yang dilakukan terhadap nara sumber ketiga antara lain:

hmmm yang menjadi penghambat dari jajaran pengurus Yayasan pondok pesantren mungkin. 1. Minat dari santri tersebut, percuma kalau kita menunjuk dia tapi dia tidak bisa memberikan dedikasinya untuk Yayasan maka 1 penghambat karena minat belom tentu anak itu pintar atau anak itu sopan tapi kalau dia tidak minat ya sudah apa boleh buat dia tidak akan dimasukkan di pengabdian kemudian selanjutnya yakni dari ketua yayasan pesantren terkadang apa yang sudah kita list nama-nama pengabdian beserta post-postnya, terkadang ketua yayasan pesantren secara spontan dan secara langsung menunjuk beberapa anak untuk dimasukkan di pengabdian tersebut. Jadi itu yang menjadi penghambat, jadi tidak ada kejelasan dari kita dalam menentukan pengabdian, ... ¹³

Pernyataan dari narasumber yang ketiga menyampaikan tentang dedikasi yang dimiliki oleh calon pengabdian, dan pernyataan dari Ust.Agus tidak sama dengan keterangan yang diberikan oleh Ust.Surahman dan Ust.Achsin yang masing-masing membicarakan tentang keinginan dan orang tua sebagai pemberi izin anaknya untuk mengabdi kepada Yayasan.

b. Kebijakan pimpinan

keterangan yang selanjutnya diberikan oleh Ust. Agus tentang apa yang menghambat proses seleksi yang dilakukan oleh jajaran pengurus Yayasan pondok pesantren adalah kyai selaku pemilik dan pengasuh Yayasan pondok

_

¹³Wawancara dengan Ust.Agus selaku divisi bagian kepengasuhan dan Pembimbing Organisasi periode 15-16 di Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

pesantren memilih dan memutuskan Tenaga pengabdian secara langsung dan spontan sesuai dengan kehendak beliau. Sedangkan pernyataan yang disampaikan oleh Ust.Riza adalah:

Tidak ada hambatan ya menurut saya, karena semua anggota pembantu kepengasuhan sudah berjalan pada rel nya masing-masing...akan tetapi ada beberapa masalah ketika pimpinan menghendaki nama-nama, yang mana nama-nama itu tidak masuk dalam kriteria yang kita pilih, nah inilah tantangan tersendiri, salah satu sisi alasannya adalah dia tidak patut untuk mengabdi jika dipandang dari kacamata kita, di satu sisi ini adalah keputusan pimpinan yang harus di amini oleh semua pihak, yaa mau bagaimana lagi prioritas kita tetap kepada bapak pimpinan, maka dia akan masuk kedalam kriteria sesuai dengan kehendak dari pimpinan. 14

Melihat dari pernyataan diatas yang disampaikan oleh Ust.Riza yang menganggap tidak ada hambatan yang ada karena semua sudah berjalan dengan baik sesuai dengan harapan. Namun beliau mengutarakan permasalahan yang sama dengan pernyataan dari Ust.Agus, yakni ketika kyai memilih atau menghendaki pengabdian yang ternyata bukan menjadi pilihan bagi jajaran pengurus Yayasan pondok pesantren, dan ternyata semua pihak harus menyetujui dengan apa yang diputuskan oleh kyai sebagai Ketua yayasan dan pengasuh pondok pesantren.

_

¹⁴Wawancara dengan Ust.Riza sebagai wakil lembaga pendidikan di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah 26 Agustus 2017

C. ANALISIS DATA

1. Efektivitas proses seleksi tenaga pengabdian Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah

a. Kualitas

Proses seleksi yang dilakukan dalam sebuah yayasan pondok pesantren memiliki keunikan sendiri dibandingkan dengan perusahaan pada umumnya. Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah yang di ketuai oleh KH.Drs.Ja'far Shodiq sekaligus pengasuh Pondok Pesantren inilah yang akan melahirkan tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi, bukan hanya kualitas dari nilai akademis yang dimilikinya saja, namun yang paling diunggulkan adalah memiliki kualitas dari nilai akhlaqul karimah dan nilai-nilai kemanusiaan. Dan diharapkan dari proses seleksi pada Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah untuk santri-santrinya agar dapat menjadikan lebih memiliki akhlaq dan tingkah laku yang baik dan mampu menjadikan proses seleksi yang terjadi di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah adalah bukti bahwasanya kualitas tingkah laku dan akhlaqul karimah menjadi hal utama untuk menjadi tenaga kerja yang professional.

Namun proses seleksi yang dilakukan tidak menutupi kemungkinan bahwasanya pengabdian yang akan dipilih oleh pengurus yayasan yang diperbantukan oleh lembaga pendidikan dan dakwah tidak sesuai dengan apa yang menjadi strategi dan misi awal yang harus dilakukan untuk mencapa visi yang dimiliki oleh yayasan pondok pesantren. Hal ini sesuai dengan pernyataan sebuah teori mengenai proses seleksi:

Seleksi adalah proses memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Proses ini, seperti halnya rekrutmen, merupakan kegiatan yang sangat penting sebab hasil yang didapat dari perekrutan tidak menjamin bahwa seluruh calon yang direkrut sesuai dengan perusahaan.¹⁵

Proses seleksi yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah sendiri terkait dengan teori kualifikasi, teori perilaku dan sikap:

a. Seleksi kualifikasi

Perusahaan melakukan seleksi atas calon tenaga kerja dari sisi kualifikasinya, yaitu menyangkut kesesuaian calon tenaga kerja dengan jabatan yang akan ditempatinya nanti. Esensi dari kualifikasi adalah memastikan bahwa calon tenaga kerja yang dipilih oleh perusahaan atau organisasi pantas untuk menempati dan menduduki posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan organisasi.

b. Seleksi sikap dan perilaku

Pada seleksi ini calon tenaga kerja diuji dari sisi sikap dan perilaku sebagai pribadi, tenaga kerja, maupun ketika bekerja secara tim. Seleksi sikap dan perilaku dapat dilakukan secara tertulis maupun secara wawancara. Proses seleksi yang dilakukan dengan wawancara dilakukan untuk mengetahui lebih jauh secara langsung bagaimana cara bersikap dan berperilaku dari calon tenaga kerja tersebut menyangkut berbagai hal yang terkait dengan motivasi, harapan, dan visi dari calon tenaga kerja tersebut terkait dengan jabatan yang akan ditempatinya. ¹⁶

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah mempelajari santrinya bagaimana menjadi santri yang memiliki tingkah laku dan akhlaqul karimah dalam melakukan apapun, yang walaupun nilai akademis yang tinggi itu menjadikan kepuasan tersendiri daripada jabatan yang akan kita

-

¹⁵M.T.E Harjandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo. hal: 125

¹⁶ Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, 2005, Pengantar Manajemen. Hal:201-203

dapati nanti. Namun dengan nilai akhlaqul karimah yang tinggi dengan tingkah laku yang baik dengan sesama manusia bias menjadikan kepuasan yang bernilai sangat tinggi dihadapan Allah SWT dan manusia lainnya, dan dengan sikap yang rendah diri dari santri dan sikan yang pantang menyerah bisa menjadikan mereka lebih baik daripada manusia yang hanya menggunakan segi akademisnya dalam melakukan apapun dihadapan manusia dan Allah SWT. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Ust.Surahman dan narasumber lainnya:

Untuk menemukan tenaga pengabdian yang efektif kita disini memiliki 2 rapot, yang pertama rapot akademisi santri, jadi rapot akademisi akan terlacak siapa-siapa yang pantas atau siapa yang memiliki kriteria akademik yang baik mulai dari saat mereka manjadi santri madrasah tsanawiyah dan madrasah aliyah. Terus rapot yang ke 2, kita mempunyai rapot suluk, rapot suluk disini adalah rapot tentang akhlaq yang mana Yayasan pondok pesantren ini juga mengedepankan akhlaq, rapot suluk juga bisa dimulai dari saat mereka menginjakkan kaki menjadi santri, jadi ketika untuk menyeleksi siapa yang pantas menjadi sumber daya manusia di Yayasan pondok pesantren ini untuk melaksanakan pengabdian maka kita lihat 2 rapot tersebut, rapot suluknya baik dan rapot akademiknya baik, maka dia pantas untuk menjadi pengabdian disini, tapi kalau hanya rapot akademiknya baik namun rapot suluknya kurang baik maka itu juga masih di pertimbangkan, biasanya yang mengabdi disini rapot akademiknya baik dan rapot suluknya juga baik maka itu termasuk kriteria yang akan kita fungsikan untuk pengabdian di Yayasan pondok pesantren ini.

b. Proses seleksi

Proses memilih tenaga kerja yang efektif di yayasan pondok pesantren bukan hanya dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi secara terbuka namun dilakukan secara tertutup. Sehingga hanya orang yang berada disekitar yayasan tersebut mengetahui kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan dalam menempati suatu jabatan yang ada didalam yayasan pondok pesantren tersebut. Seperti apa yang sudah diterangkan dalam teori manajemen:¹⁷

"Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan utnuk mendapatkan karyawan yang baik sulit. Metode terbuka adalah ketika penarikan hanya diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat"

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah percaya bahwasanya sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting dan primer yang dibutuhkan untuk melakukan banyak hal social.Maka dari itu yayasan pondok pesantren menjadikan santri yang belajar didalam lembaga pendidikan dan pondok pesantren selain dibekali dengan ilmu umum dan ilmu agama, santri juga dibekali dengan akhlaq karimah. Hal ini bertujuan untuk mengajak semua elemen masyarakat untuk berlaku baik dalam berhubungan masyarakat dengan manusia dengan cara melahirkan sumber daya manusia yang nantinya akan kembali kepada lingkungan keluarganya dan harapannya mampu memberikan sebuah contoh kebaikan. Maka dari itu proses seleksi yang dilakukan oleh yayasan pondok pesantren dengan memilih tenaga kerja yang ada didalam yayasan tersebut memiliki akhlan dan perilaku yang baik menjadi suatu alasan untuk menjadikan santri-santri selanjutnya memiliki akhlaq dan perilaku yang baik yang

.

¹⁷ Hasibuan, Malayu. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal:44

dikemudian hari akan kembali kepada lingkungan masyarakat menjadi yang lebih baik daripada sebelumnya.

Penilaian akademis dan akhlaq karimah memang sangat diperlukan dalam memilih tenaga pengabdian yang mampu untuk mengembangkan yayasan pondok pesantren dan santri-santri menjadi lebih baik lagi. Namun tak kalah pentingnya dengan sikap loyalitas dan dedikasi yang harus dimiliki juga oleh calon tenaga pengabdian yang akan diperbantukan didalam yayasan, mengingat bahwasanya yayasan pondok pesantren juga bukan suatu organisasi maupun perusahaan yang berorientasi menghasilkan benefit, sehingga kesadaran, minat, kemauan dan kesetiaan pada yayasan pondok pesantren untuk mengembangkan SDM yang nanti akan kembali kepada lingkungan masyarakat tumbuh dengan iktikad baik, sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Ust.Surahman:

...adapun dedikasi dan loyalitas itu juga penting untuk menjadikan mereka memahami proses pengabdian yang ada dalam pondok pesantren, pokoknya yang penting adalah dia memiliki nilai akademis yang tinggi dan juga pertimbangan yang kedua adalah memiliki al akhlaq al karimah, ...

Loyalitas yang tinggi terlahir dari sikap sumber daya manusia yang memiliki keikhlasan dan kesadaran terhadap sesama. Loyalitas, kemauan dan keikhlasan diharapkan terwujudkan oleh setiap santri dan pengabdian yang bermukim dalam Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah, seperti dalam pernyataan yang pernah diungkapkan oleh nabi Muhammad SAW:

خَيْرُ الَّناسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Artinya: sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi manusia yang lainnya¹⁸

Langkah-langkah proses seleksi yang efektif dalam Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah itu dari nilai akademis yang didapatkan dari lembaga pendidikan yang ada didalam yayasan pondok pesantren dan nilai akhlaq, sikap dan perilaku dari lembaga dakwah Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. Setelah melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan dalam kualifikasi tenaga pengabdian yang dibutuhkan oleh yayasan pondok pesantren dalam mensukseskan visi dan misi pondok, maka setelah itu dilakukan proses wawancara:

Setelah tes terdahulu selesai wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi lebih lanjut tentang pelamar.Hal ini pula digunakan untuk menginformasikan kebenaran informasi yang diberikan secara tertulis. Wawancara bisa dilakukan oleh manajer madya atau puncak untuk mengetahui kemampuan sebenarnya dari calon pelamar yang akan menduduki posisi strategis.¹⁹

Proses wawancara awal tenaga pengabdian Yayasan pondok pesantren dilakukan dengan dewan yayasan pondok pesantren dan diperbantukan dengan perwakilan dari lembaga pendidikan dan staf kepengasuhan yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah, lalu dalam situasi lain akan kembali di wawancarai secara mendalam oleh ketua yayasan dan pimpinan

.

¹⁸Thabrani dalam *mu'jamul ausath (no. 5949)*

¹⁹ Sunarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal:103

pondok pesantren fadlillah. Wawancara terakhir yang dilakukan oleh ketua yayasan dan pimpinan pondok pesantren ini sekaligus menjadi keputusan akhir daripada proses seleksi yang dilakukan di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

Hambatan bagi efektivitas proses seleksi tenaga pengabdian di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah

a. Kemauan dan minat

Dari sekian proses seleksi calon Tenaga pengabdian yang dilakukan oleh dewan guru, pastilah ada hambatan-hambatan yang mengiringi perjalanan seleksi yang dilakukan oleh beliau. Dalam hambatan-hambatan yang diperoleh dalam proses seleksi, para responden menyatakan berbagai macam hambatan yang menjadikan proses seleksi tidak berjalan dengan semestinya. Sedangkan hambatan yang sering menjadi problematika bagi dewan yayasan dan staff pengasuh pondok pesantren adalah izin dari orang tua yang terkadang kurang mengizinkan, padahal dalam segi penilaian baik dari akademisi maupun akhlaqul karimah ada diatas rata-rata, namun ada saja walisantri yang tidak mengizinkan anaknya untuk mendapatkan pembelajaran lebih dari yayasan pondok tentang keikhlasan serta mengamalkan ilmunya yang didapatkan selama bermukim di yayasan pondok Fadlillah ini. Maka dengan itu para dewan guru tidak akan memaksa kehendak dari walisantri yang ingin

membawa anaknya pulang, maupun tetap mengizinkan dan meridhoi anaknya untuk tetap di yayasan.

Namun terkadang juga ada dari beberapa walisantri meminta kepada dewan yayasan dan staff kepengasuhan serta kyai untuk mengizinkan anaknya untuk mengabdikan diri kepada yayasan guna untuk mengembangkan ilmu dan mengaplikasikan kepada pihak yayasan pondok pesantren secara pikiran dan tenaga. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh responden

"Untuk yang menjadi hambatan itu biasanya ketika kita sudah memilih si fulan dan kita sudah memilih anak untuk pengabdian tapi ternyata orang tua dari anak sendiri tidak mengizinkan untuk mengabdi itu salah satu yang menjadi hambatan, atau seperti itu kami tidak memilih namun santrinya menginginkan untuk mengabdi dan orang tuanya mengizinkan untuk mengabdi, seandainya jika itu kami tolak, jika itu sudah keinginan dari santrinya dan keinginan dari orang tuanya, maka mau tidak mau kami harus menerimanya dan memberikan kesempatan santri itu untuk memperbaiki diri saat pengabdian nanti. Maka biasanya yang menjadi kendala hanya itu saja"

dari pernyataan yang telah disampaikan oleh responden ini adalah sikap dari orang tua dapat mempengaruhi anak-anaknya maupun santri calon Tenaga pengabdian untuk tetap berada di yayasan untuk menerapkan keilmuannya dan mengabdikan diri kepada yayasan dengan keikhlasan yang mendasari mereka maupun diminta untuk pulang dengan alasan membantu orang tua untuk meringankan beban kehidupannya. Hal ini menjadi penekanan dari responden yang lain yang mengatakan bahwa izin dari orang tua sangatlah penting. Hal ini di dukung oleh pernyataan dari responden lainnya yang mengatakan sebagaimana berikut

"factor pertama adalah dari anak yang kurang mau mengabdi. Sedangkan factor kedua itu adalah masalah orang tuanya, ketika anaknya mau mengabdi namun orang tuanya tidak menginginkan anaknya untuk mengabdi tapi diambil lagi untuk pulang, itu adalah salah satu kesulitan bagi dewan guru dalam memilih"

hal ini mendukung dari pernyataan responden sebelumnya yakni segala keputusan dari yayasan tentang calon Tenaga pengabdian untuk mengabdi di yayasan untuk mengabdi tergantung dengan keputusan dan izin dari orang tua santri. Pernyataan responden keempat ini diawali dengan dengan pernyataan dari santri tentang minat dan niat untuk mengabdikan dirinya untuk yayasan dan memberikan loyalitas yang tinggi serta menjaga komitmen yang diberikan yayasan kepadanya.

Sedangkan pernyataan dari Ust.Agus terdapat dua faktor yang dapat menghambat proses seleksi yang dilakukan oleh dewan guru terhadap santri calon pengabdian yakni sama dengan pernyataan pertama dari responden keempat tentang faktor minat dari santri tersebut untuk mengabdi di yayasan. Sedangkan faktor kedua yang dinyatakan oleh Ust.Achsin ini adalah faktor keputusan dari ketua Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah pondok pesantren fadlillah dalam pemilihan dan seleksi yang sebelumnya telah dimusyawarahkan oleh dewan guru yang bersangkutan tentang seleksi dan pengangkatan santri pengabdi.

b. Kebijakan pimpinan

Pihak dewan yayasan dan staff kepengasuhan telah memusywarahkan santri mana yang akan menjadi calon pengabdian yang

setelah itu akan dilaporkan kepada ketua Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah, lalu saat itu pula kebijakan ketua Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memilih beberapa orang lagi dengan spontan untuk dimasukkan dalam pengabdian. Pernyataan dari responden keempat menyatakan bahwasanya keputusan ketua Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah adalah keputusan puncak yang tidak dapat digugat oleh semua pihak dari yayasan, semua pihak harus menyetujui keputusan yang dikeluarkan oleh ketua Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah, karena keputusan yang dikeluarkan ketua Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah sudah oleh dipertimbangkan. Faktor kedua dari pernyataan yang disampaikan oleh responden ketiga tentang faktor keputusan dari ketua Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah diperkuat dengan pernyataan dari responden pertama yang memilih dan mengizinkan santri sebagai calon pengabdian yang akan diperbantukan dalam kegiatan-kegiatan yayasan, sebagian dari dewan guru menyatakan bahwasanya hal ini adalah sebuah tantangan yang masih belum terjawab oleh mereka dan menjadikan sebuah permasalahan dan problem untuk dewan guru dalam proses seleksi, sedangkan keputusan dari pimpinan ponok harus diamini oleh berbagai pihak, karena belum tentu calon Tenaga pengabdian yang kita pilih dapat benar-benar membantu dan bermanfaat bagi yayasan kedepannya, maka keputusan dari ketua yayasan yang sekaligus kiai dan pimpinan pondok adalah proses akhir dari seleksi yang dilakukan di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah ini.