

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Tinjauan tentang pengembangan alumni santri**

##### **1. Definisi pengembangan alumni santri**

Pengembangan alumni santri merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Didalamnya terdapat berbagai macam program serta cara bagaimana meningkatkan serta memanfaatkan sumber daya manusia yang ada sehingga menjadi lebih berdaya guna. Pengembangan alumni santri dirasa sangat perlu hal ini berawal dari timbulnya berbagai teori motivasi yang dipelopori oleh Abraham H Maslow pada tahun empat puluhan. Pada teori itu ditekankan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut pada peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti keamanan, sosial, prestise dan pengembangan diri yang harus dipenuhi dan dipuaskan.

Arti pengembangan sendiri bisa diartikan sebagai penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi.<sup>9</sup> Pengembangan itu biasanya

---

<sup>9</sup> Henry Simamora, *Manajemen sumber daya manusia Edisi ke-2*, ( Yogyakarta : STIE YKPN, 1997)

berkaitan dengan peningkatan kemampuan-kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan lebih berorientasi pada upaya investasi untuk masa depan dalam diri karyawan.

Menurut beberapa ahli ada pula yang mengatakan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.<sup>10</sup> Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>11</sup> Program pengembangan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral.

---

hlm 345.

<sup>10</sup> A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, (Bandung : PT Refika Aditama,2006) hlm 50.

<sup>11</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta : Bumi Aksara, 2000). hlm 68

Alumni adalah Orang-orang yg telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi.<sup>12</sup> Sedangkan makna Santri yaitu Siswa atau murid yang belajar di pesantren.<sup>13</sup>

Dari definisi tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan alumni santri yakni suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral lulusan dari sebuah pesantren sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Poin penting yang patut diperhatikan yakni adanya perencanaan terlebih dahulu sebelum masa pengembangan. Karena memang melalui perencanaan yang baik maka akan menciptakan sebuah konsep pengembangan alumni santri yang lebih berdaya guna sesuai dengan bidang dan minat-nya masing-masing.

## **2. Motivasi pengembangan alumni santri.**

Istilah motivasi dapat didefinisikan dengan keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan, dinamika dan mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Dalam pengertian lain, motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan. Karenanya, ketika kita mengatakan bahwa para pemimpin sedang membangkitkan motivasi staf

<sup>12</sup> <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>, diakses pada tanggal 12/02/2012 pukul 08.16 Wib

<sup>13</sup> M. Amin Haedari Dkk, *Masa Depan Pesantren, dalam tantangan modernitas dan tantangan kompleksitas global*, ( Jakarta : IRD Press, 2004 ) hlm. 35

atau anggotanya, berarti mereka sedang melakukan sesuatu untuk memberi kepuasan pada motif anggotanya. Dari situ mereka harus melakukan sesuatu yang menjadi tujuan dan keinginan pemimpinnya.<sup>14</sup> Dengan demikian, merupakan keharusan bagi pimpinan untuk mengenali motif-motif individu dengan cara konstruktif dalam pelaksanaan tugas yang memberi kepuasan pada kebutuhan individu tersebut.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)

---

<sup>14</sup> A. Halim dkk, *Manajemen Pesantren*, ( Yogyakarta : LKiS, 2005 ). hlm 37

4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
5. Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan seseorang untuk berkembang sampai pada potensi sepenuhnya yang mereka miliki. Aktualisasi diri ditandai dengan penerimaan diri dan orang lain, spontanitas, keterbukaan, hubungan dengan orang lain yang relatif dekat dan demokratis, kreativitas, humor, dan mandiri pada dasarnya, memiliki kesehatan mental yang bagus atau sehat secara psikologis.<sup>15</sup>

Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Bagi seorang guru, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memacu siswanya agar timbul keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi belajarnya sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan di dalam kurikulum sekolah. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan memotivasi itu dilakukan. Tindakan motivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus

---

<sup>15</sup> <http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi>, diakses tanggal 18-07-2012 Pukul 14.35 Wib

mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.<sup>16</sup>

Dalam mengembangkan motivasi, setidaknya ada tiga model pendekatan:

- a. Model Tradisional. Model ini berdasarkan pada penelitian *time and motion* oleh F.W Taylor yang menganggap bahwa pada dasarnya para staf adalah malas dan dapat didorong kembali hanya dengan imbalan keuangan. Meskipun demikian para manajer pimpinan makin lama makin mengurangi jumlah imbalan tersebut.<sup>17</sup>
- b. Model hubungan manusia. Model ini lebih menekankan dan menganggap penting adanya faktor “kontak sosial” yang dialami para staf/anggotanya dalam bertugas, daripada faktor imbalan. Ini berarti kepuasan dalam berkarier harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada staf/anggota untuk mengambil keputusan dalam menjalankan tugas mereka. Disini ditumbuhkan kontak sosial atau hubungan kemanusiaan dengan staf secara lebih baik sebagai faktor motivasi.
- c. Model sumber daya manusia. Model ini timbul sebagai akibat kritikan terhadap “model hubungan manusia” diatas. Para

---

<sup>16</sup> Drs. M. Ngalim Purwanto, Mp. *Psikologi Pendidikan* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2006), hlm 73-74.

<sup>17</sup> A. Halim,dkk. hlm. 40

pengkritik-pengkritik tersebut diantaranya adalah Mc.Gregor, Maslow, dan Liberi. Mereka berpendapat bahwa motivasi anggota tidak hanya pada upah atau kepuasan, namun beranekaragam. Motivasi yang penting bagi anggota menurut model sumber daya manusia ini, pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi, dimana setiap individu menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka.<sup>18</sup>

Motivasi dalam perspektif islam terdiri dari 2 macam yaitu motivasi fisiologis dan motivasi psikologis (sosial).

#### **a. Motivasi Fisiologis.**

وَالْأَرْضَ مَدَدْنَاهَا وَأَلْقَيْنَا فِيهَا رَوْسِيَ وَأَنْبَتْنَا فِيهَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ مَّوْزُونٍ

*“ Dan kami telah menghamparkan bumi dan menjadikan padanya gunung-gunung dan Kami tumbuhkan padanya segala sesuatu menurut ukuran.” ( Q.S Al Hijr 19 ).*

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus kepada setiap makhluk sesuai dengan fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Fungsi-fungsi fisiologis merupakan sisi penting kehidupan manusia yang

---

<sup>18</sup> A. Halim,dkk. Hlm 41.





memberikan ketentraman dan keharmonisan bagi ayah, ibu dan anak-anak. Kondisi ini kondusif bagi lahirnya penerus-penerus agama, bangsa dan negara yang dapat diandalkan. Harapan inilah juga dimiliki sebuah keluarga Ponpes yang terdiri dari beragam manusia baik dari sifat, kepribadian, prestasi dan suku bangsa. Walaupun banyak perbedaan, para pendidik, kiai, dan para ustad hanya mengharapkan tumbuhnya kebaikan bagi apa yang ditanamkannya kepada para santri sehingga kelak dapat menjadi modal untuk hidup didunia dan diakhirat nanti. Bukankah Allah telah menjamin hal itu secara tersirat dalam Q.S.Ar-Ruum ayat 21 yang selalu menjadi pengantar bagi pasangan-pasangan yang memulai kehidupan berkeluarga dengan harapan yang sama.

**a. Motivasi Psikologis (sosial)**

Pada umumnya, para pakar psikologi modern berpandangan bahwa keberadaan motivasi psikologis kebanyakan bukan melalui pemberian sejak lahir. Motivasi psikologis adalah hasil poses interaksi dengan berbagai pengalaman, faktor lingkungan dan budaya. Meski demikian, para pakar ini tidak menolak unsur bawaan. Maslow menambahkan unsur spiritual pada klasifikasi motivasi. Menurutnya, kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan fitri yang pemenuhannya sangat tergantung pada kesempurnaan pertumbuhan kepribadian dan

kematangan individu. Ia juga berpandangan, pada dasarnya manusia memiliki potensi baik dan buruk. Kepribadian manusia terbuka ketika ia mengalami kematangan dan potensi kebaikannya tampil dalam bentuk yang lebih jelas. Selain faktor internal, lingkungan juga turut berperan aktif membantu manusia mengaktualisasikan diri. Secara garis besar, yang termasuk motivasi psikologis (sosial) ini adalah :

1. Motivasi kepemilikan, Allah berfirman :

أَعْلَمُوا أَنَّمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا لَعِبٌ وَهُوَ زِينَةٌ وَتَفَاخُرٌ بَيْنَكُمْ وَتَكَاثُرٌ فِي الْأَمْوَالِ وَالْأَوْلَادِ  
كَمَثَلِ غَيْثٍ أَعْجَبَ الْكُفَّارَ نَبَاتُهُ ثُمَّ يَهِيجُ فَتَرَاهُ مُصْفَرًّا ثُمَّ يَكُونُ حُطَمًا وَفِي الْآخِرَةِ  
عَذَابٌ شَدِيدٌ وَمَغْفِرَةٌ مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٌ وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعُ الْغُرُورِ

*“Ketahuilah, bahwa sesungguhnya kehidupan dunia ini hanyalah permainan dan suatu yang melalaikan, perhiasan dan bermegah-megah antara kamu serta berbangga-banggaan tentang banyaknya harta dan anak, seperti hujan yang tanam-tanamannya mengagumkan para petani; kemudian tanaman itu menjadi kering dan kamu lihat warnanya kuning kemudian menjadi hancur. Dan di akhirat (nanti) ada azab yang keras dan ampunan dari Allah serta keridhaan-Nya. Dan kehidupan dunia ini tidak lain hanyalah kesenangan yang menipu” (Q.S. Al-Hadid :20).*

Surat ini dapat menjelaskan bahwa pesantren tidak mengutamakan pada banyaknya keuntungan/profit yang dihasilkan pada semua

kegiatannya baik didalam Pesantren maupun yang berbasis kemasyarakatan, akan tetapi karena mengharap ridho Allah SWT semata. Kita bisa melihat realitas akan banyaknya guru/pendidik yang mengutamakan gaji mereka dibandingkan dengan apa yang dicapai oleh murid yang mereka didik. Tentu saja, motivasi akan memiliki penghargaan dan barang yang guru dapatkan dengan gaji rendah atau gaji yang lumayan, sedikit banyaknya dapat mempengaruhi kualitas mengajar guru. Hal ini perlu dijadikan sebagai evaluasi para guru dan para ustad dan kiai yang menjadi panutan di pesantren yang dibimbingnya. Semua yang dilakukan dengan ikhlas dan tanpa mengharap sesuatu melebihi apa yang dibutuhkan, insyaallah akan mendapat balasan yang serupa bahkan dapat melebihi apa yang diperlukan.

Para santri menjadi taat, mandiri, dan berprestasi sehingga dapat diandalkan untuk meneruskan Ponpes kedepan, tidak lain karena campur tangan para ustad, kiai dan SDM pendidik lain yang bekerja sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, tentunya tanpa mengharapkan imbalan melebihi ukuran dari apa yang telah menjadi haknya.

a. Motivasi berkompetensi. Berkompetensi dapat membuat seseorang menjadi lebih baik atau lebih buruk dari sebelumnya. Berkompetensi bisa dalam hal apa saja, dengan siapa saja dan dimana saja. Asalkan berkompetisi dalam hal kebaikan dan sesuai dengan apa yang dianjurkan dan diperintah Allah, insyaallah akan memperoleh berkah

dan ridhoNya. Berkompeting berarti siap menerima segala macam perubahan-perubahan yang mempengaruhi agar tidak tertinggal dan dianggap kolot seperti anggapan masyarakat banyak mengenai Ponpes yang diyakininya. Hanya saja perubahan-perubahan tersebut disikapi dengan pikiran jernih dan menerapkan ilmu yang Allah berikan, maka niscaya perubahan-perubahan kearah negatif dapat disaring, sehingga SDMnya dapat berkembang dan berkualitas. Al-Qur'an menganjurkan manusia agar berkompeting dalam ketakwaan, amal saleh, berpegang pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip kemanusiaan.

b. Motivasi kerja.

وَأَيُّهُمْ هُمُ الْأَرْضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ وَجَعَلْنَا فِيهَا

جَنَّاتٍ مِنْ نَخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿١٦﴾ لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ

أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿١٧﴾

“ Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hiduapkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan. dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat Makan dari

*buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur?” ( Q.S Yassin 33 – 35 )*

Dalam ayat tersebut terdapat dua hal yang perlu diperhatikan yaitu,

- ✓ hendaknya manusia bekerja didasarkan atas kepentingan berproduksi dan,
- ✓ melengkapi diri dengan berbagai keterampilan agar mampu mengolah alam dengan segala potensinya,. Tentu saja, dengan tetap menjaga dan memelihara kelestariannya agar tetap terjadi keseimbangan alam dalam kehidupan manusia.

### **3. Konsep-konsep pengembangan alumni santri.**

Pondok pesantren diharapkan mampu menjadi agen pengembangan masyarakat sehingga sangat diperlukan peningkatan kualitas alumni santrinya. itu maupun untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat.<sup>20</sup> Peningkatan kualitas alumni santri meliputi dua aspek yaitu berdasarkan kuantitas dan kualitas. Dari segi kuantitas jelas menyangkut jumlah ketersediaan alumni santri yang dibutuhkan, sedangkan dari segi kualitas meliputi aspek fisik dan aspek non fisik. Segi fisik dapat didukung dengan pemberian gizi dan program kesehatan yang rutin. Dan segi non fisik terdiri dari kemampuan bekerja, berpikir dan berbagai macam keterampilan. Aspek non fisik ini dapat dikembangkan

---

<sup>20</sup> A.Halim.dkk. hlm.3





Sistem ini menekankan pada kemampuan psikomotorik, pola pelatihan yang dikembangkan adalah termasuk menumbuhkan kemampuan praktis seperti; pelatihan pertukangan, perkebunan, perikanan, manajemen koperasi dan kerajinan-kerajinan yang mendukung terciptanya *kemandirian integrative*. Hal ini erat hubungannya dengan kemampuan yang lain yang cenderung lahirnya alumni santri intelek dan ulama yang mumpuni.

Baik sistem pengajaran klasik atau tradisional maupun yang bersifat modern yang dilaksanakan dalam pondok pesantren erat kaitannya dengan tujuan pendidikannya yang pada dasarnya hanya semata-mata bertujuan untuk membentuk pribadi muslim yang tangguh dalam mengatasi situasi dan kondisi lingkungannya, artinya sosok yang diharapkan sebagai hasil sistem pendidikan dan pengajaran pondok pesantren adalah *figur mandiri*.<sup>21</sup>

Atas dasar pembentukan kemandirian itu maka sistem pendidikan dan pengajaran pondok pesantren adalah sistem terpadu. Wujud sistem pendidikan terpadu pondok pesantren terletak dari tiga komponen.<sup>22</sup>

1. Belajar, yakni mempelajari jenis-jenis ilmu baik yang berkaitan dengan ilmu umum dan titik tekannya dengan ilmu yang

---

<sup>21</sup> M. Bahri. Ghazali, MA. *Pesantren Berwawasan Lingkungan*, (Jakarta: CV Prasasti, 2003), hlm 33.

<sup>22</sup> M. Bahri. Ghazali, hlm 33.



berkaitan dengan masalah-masalah ajaran agama yang pada akhirnya dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari dalam lingkungan masyarakat atau warga pesantren di dalam pondok pesantren.

2. Pembinaan, yang dilakukan di dalam masjid sebagai wadah pengisian rohani.
3. Praktek, maksudnya mempraktekan segala jenis ilmu pengetahuan dan teknologi yang di peroleh selama belajar dan adanya pembinaannya yang dilakukan dalam masjid memungkinkan mereka untuk memanifestasikannya dalam pondok. Disamping itu secara tidak langsung kehidupan yang ditempuh dalam pondok itu sebagai inti pendidikannya, sebab pendidikan berarti menjadikan seseorang menjadi dewasa baik dari aspek kejiwaan (psikologik), maupun dari aspek intelektual.

Ketiga konsep pengembangan di atas melahirkan pribadi yang memiliki dimensi pengetahuan baik teoritik maupun praktek. Dengan adanya kedua dimensi kemampuan itu dimungkinkan lahirnya pemimpin umat yang dapat dilihat dalam skala regional maupun nasional. Itulah salah satu sisi yang menjadi indikasi bahwa pesantren adalah salah satu gambaran lembaga yang mempersiapkan pribadi yang berkualitas.

#### 4. Langkah-langkah dalam pengembangan alumni santri

Pengembangan alumni santri tentunya memerlukan perencanaan yang dapat mengarahkan proses peningkatan kualitas maupun kuantitasnya. Perencanaan akan memungkinkan pengambil keputusan untuk bertindak secara efektif, efisien dan terarah. Perencanaan pengembangan alumni santri diperlukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis-lingkungan pada organisasi pesantren masa depan dan untuk memenuhi hal kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Oleh karenanya terdapat 4 kegiatan dalam perencanaan pengembangan alumni santri yaitu,

- a. Persediaan SDM.
- b. Perkiraan pemenuhan dan permintaan SDM.
- c. Penambahan SDM berkualitas.
- d. Prosedur pengawasan dan evaluasi.

Dari 4 kegiatan diatas, jelas bahwa dalam rangka pengembangan alumni santri khususnya bagi pesantren, perlu adanya pendayagunaan sumber daya manusia sesuai keperluan lembaga agar mampu bertanggung jawab melaksanakan visi, misi dan tujuan pesantren yang telah ditetapkan secara efektif.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Sulton, dkk. *Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global* (Yogyakarta : Laksbang Pressindo, 2006) hlm. 75



1. Kebijakan pemerintah. Baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan dll.
2. Faktor sosio-kultural di masyarakat yang berbeda tidak boleh diabaikan oleh pondok pesantren.

Perkembangan iptek diluar ponpes yang sudah sedemikian pesat, harus bisa diikuti pesantren. Agar sebuah program pengembangan alumni santri dapat berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang diinginkan. Berikut ada beberapa langkah-langkah yang harus dilakukan :<sup>26</sup>

- a. Penilaian kebutuhan. Dengan ini dapat diketahui masalah dan tantangan yang akan dihadapi di masa depan, Sehingga tantangan serta masalah yang ada dapat diselesaikan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia.
- b. Tujuan pengembangan. Hal ini harus dapat mengakomodir segala kebutuhan organisasi ataupun lembaga.
- c. Materi program. Disusun berdasarkan estimasi kebutuhan dan tujuan pengembangan sumber daya manusia. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penyusunan materi program :<sup>27</sup>
  - a. Efektivitas biaya.
  - b. Isi program yang diinginkan.

---

<sup>26</sup> Meldana, *Manajemen sumber daya manusia perspektif integratif*,( Malang : UIN Malang Press,) 2009 hlm.246-248

<sup>27</sup> Justine T. Sirait, *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*, ( Jakarta : PT. Grasindo, 2006 ) hlm. 107















#### h. Sensitivity Training

Untuk membantu karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawanm, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.

### 5. Evaluasi pengembangan alumni santri

Untuk dapat mengetahui keberhasilan suatu program pengembangan alumni santri didalam sebuah lembaga atau organisasi diperlukan adanya evaluasi yang menyeluruh. terkadang lemahnya evaluasi menjadi permasalahan yang serius dalam suatu kegiatan program pengembangan alumni santri. Pengembangan juga harus memperhatikan evaluasi atau *feedback* dari peserta yang mengikuti program pengembangan. Berikut beberapa kriteria yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada hasil akhirnya. Yakni :<sup>30</sup>

- a. Reaksi dari peserta terhadap proses dan isi kegiatan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan dll.
- c. Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan dan pengembangan.

---

<sup>30</sup> Meldana, hlm.258-259



Potensi itulah yang harus ditangkap oleh pondok pesantren sebagai bagian dari upaya untuk pengembangan pondok pesantren itu sendiri. Seiring berkembangnya sebuah konsep pengembangan saat itulah terjadi berbagai macam hambatan serta kendala yang dihadapi baik oleh sebuah lembaga ataupun pesantren.

Memang sistem yang dipakai pondok pesantren dalam mengembangkan alumni mempunyai keunikan dibandingkan dengan sistem pendidikan yang diterapkan dalam pendidikan pada umumnya, seperti memakai sistem tradisional yang mempunyai kebebasan penuh untuk memilih materi yang akan di ajarkan di pondok pesantren, dibandingkan dengan sekolah modern, sehingga terjadi hubungan dua arah antara kyai dan santri.

Kehidupan di pesantren menampilkan semangat demokrasi (berjuang bersama dalam pahit maupun senang dalam hal lokal atau interlokal) karena mereka praktis bekerjasama mengatasi problem non-kurikuler mereka. Sistem pendidikan pondok pesantren mengutamakan kesederhanaan, idealisme, persaudaraan, persamaan, rasa percaya diri dan keberanian hidup. Alumni pondok pesantren tidak ingin menduduki jabatan pemerintahan sehingga mereka hampir tidak dapat dikuasai oleh pemerintah.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> M. Amin. Rais. *Cakrawala Islam: Antara cita dan Fakta*, (Bandung: Mizan, 1995), hlm. 162.

Para santri tidak mengidap penyakit “*simbolis*” yaitu perolehan gelar dan ijazah, karena sebagian besar pondok pesantren tidak mengenal istilah ijazah atau diploma sebagai bentuk kelulusan pada peserta didik.<sup>32</sup>

berbeda dengan pendidikan umum lainnya seperti Sekolah Tingkat Atas, disana siswa belajar karena menekankan pada ijazah sebagai ending dari kelulusannya, sedangkan santri di lembaga pondok pesantren dengan ketulusan hatinya masuk pesantren untuk mendalami ilmu-ilmu agama tanpa adanya harapan untuk memiliki ijazah tersebut. Hal ini karena tujuan utama mereka adalah hanya ingin mencari keridhaan Allah SWT semata-mata.

Namun pada dasarnya ada beberapa faktor pendukung dalam pengembangan alumni santri yakni .<sup>33</sup>

- a. Adanya hubungan yang akrab antara santri dan kiai.
- b. Semangat menolong diri sendiri dan mencintai diri sendiri dengan berwiraswasta.
- c. Jiwa dan sikap tolong menolong, kesetiakawanan, suasana kebersamaan, dan persaudaraan.
- d. Disiplin waktu dalam melaksanakan pendidikan dan beribadah.
- e. Hidup hemat dan sederhana.
- f. Berani menderita untuk mencapai suatu tujuan.

---

<sup>32</sup> Zubaidi Habibullah Asy'ari, *Moralitas Pendidikan Pesantren*, (Yogyakarta: LKPSM, 1996) hlm 9.

<sup>33</sup> Rofiq dkk , *Pemberdayaan pesantren, menuju kemandirian dan profesionalisme santri dengan metode daurah kebudayaan*, ( Yogyakarta : LKiS Pelangi Aksara, 2005 ) hlm. 19-20



