

MANAJEMEN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA ALUMNI PONDOK PESANTREN

Eman Sulaeman¹, Agus Gunawan², Machdum Bachtiar³, Anis Fauzi⁴

^{1,2,3} UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten
email: 222625227.eman@uinbanten.ac.id

Abstrak

Dalam lembaga pendidikan, pemberdayaan memegang peranan penting yang sangat meningkatkan sumber daya manusia. Sebagai pemangku kepentingan di sekolah, alumni memberikan kontribusi yang signifikan terhadap manajemen, peningkatan sumber daya manusia, sistem kepemimpinan, dan efektivitas organisasi. Salah satu caranya adalah dengan memberikan pengaruh lebih besar kepada lulusan Pondok Pesantren Al Madina untuk meningkatkan taraf sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih jauh bagaimana manajemen pemberdayaan alumni mempengaruhi kemampuan Pondok Pesantren Al Madina dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif dan pengumpulan data melalui wawancara, angket, observasi, dan dokumentasi terhadap lulusan Pondok Pesantren Al Madina yang menjadi sukarelawan. Sumber utama dan sekunder penelitian ini berasal dari penelitian lapangan.

Kata kunci: Manajemen, Pemberdayaan Alumni, Pondok Pesantren

Abstract

In educational institutions, empowerment plays a significant role that really improves human resources. As stakeholders in the school, alumni make significant contributions to management, human resource improvement, leadership systems, and organizational effectiveness. One way to do this is by giving Al Madina Islamic Boarding School graduates more influence to raise the standard of human resources. The purpose of this study is to learn more about how alumni empowerment affects the Al Madina Islamic Boarding School's ability to develop its human resources. This study employs a descriptive qualitative methodology and gathers data through interviews, questionnaires, observations, and documentation from Al Madina Islamic Boarding School graduates who have volunteered. This study's main and secondary sources were from field research.

Keywords: Management, Alumni Empowerment, Islamic Boarding School

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia dikenal sebagai masyarakat yang berwawasan religi, sehingga tidak heran jika banyak sekali warisan budaya keagamaan yang dari dulu hingga saat ini masih tetap terjaga dan dilestarikan. Salah satu peninggalan lembaga keagamaan tradisional yang ada di Indonesia adalah Pondok Pesantren. Pondok Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tradisional tertua di Indonesia, dengan Kyai sebagai tokoh sentralnya dan masjid sebagai pusat lembaganya (Khoiri & Irvan Fuadi, 2019).

Islam telah mengatur setiap bidang kehidupan manusia di mana orang bergantung, mendukung, dan membantu satu sama lain. Dalam Islam, saling membantu pada hakikatnya adalah tentang berbakti dan menaati Allah SWT untuk menciptakan masyarakat yang sempurna di mana orang-orang saling tolong-menolong satu sama lain.

Allah Swt telah berfirman dalam Surat Al Maidah ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ

“ Dan Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa ”

Al-Qur'an memiliki banyak ayat yang mendorong pemberdayaan sumber daya manusia untuk mencapai kemajuan yang lebih besar. Manajemen pemberdayaan sumber daya manusia menganut prinsip ajaran islam. Ajaran Islam telah memperjelas pengertian istilah “pemberdayaan masyarakat”, dengan menekankan bahwa tujuan akhirnya adalah menumbuhkan ketundukan dan ketaatan kepada Allah Swt. Ajaran Islam sudah menegaskan bahwa manusia harus saling peduli satu sama lain.

Pemberdayaan itu bersifat dinamis; ini melibatkan gerakan konstan ke arah perubahan yang diinginkan. Islam telah memberikan penjelasan bagaimana masyarakat dapat berubah menjadi lebih baik dan mencapai kehidupan yang lebih baik bagi mereka Allah SWT. Berfirman dalam surat Ar-Ra'd Ayat 11

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka.”

Tujuan Manajemen pemberdayaan sumber daya manusia alumni di lingkungan pesantren adalah untuk menciptakan alumni yang baik dan cerdas sehingga siswa mampu tumbuh dan belajar di lingkungan pesantren, pesantren, atau universitas, pengembangan sumber daya manusia perlu didukung oleh perencanaan yang matang dan diawasi oleh struktur organisasi (Sedarmayanti, 2019).

Guru dan kepala sekolah diharuskan memenuhi standar minimum, dan Standar Nasional Pendidikan (SNP) berfungsi sebagai sumber panduan utama dalam hal ini. Guru dipekerjakan oleh pemerintah dan masyarakat untuk membimbing, mengajar, dan mendidik siswa; Oleh karena itu, profesionalisme guru harus menjadi teladan bagi keduanya. Salah satu cara efektif untuk mencapai hasil belajar yang berkualitas adalah melalui profesionalisme guru. Oleh karena itu, Undang-Perlu dikaji Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Kemampuan setiap lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya secara empiris didasarkan pada sebaik apa manajemen dan seluruh unsur pendukung berfungsi dengan baik. Peran alumni merupakan salah satu unsur atau komponen yang selalu hadir dalam lembaga pendidikan pesantren, seperti perguruan tinggi, pesantren, dan sekolah. Reputasi dan kemakmuran lembaga pendidikan ditingkatkan oleh peran dan kontribusi alumni. Selain dinilai oleh masyarakat luas, alumni juga berperan penting dalam membentuk masa depan masyarakat dengan menumbuhkan rasa loyalitas internal terhadap institusi tempat mereka lulus. Karena perilaku dan disiplin ilmu terbentuk pada jenjang pendidikan yang ditempuh seseorang dalam suatu lembaga pendidikan (Rifqi, Imron, & Mustiningsih, 2016).

Alumni merupakan sumber daya yang berharga bagi lembaga pendidikan, baik formal maupun informal. Pondok harus berupaya memaksimalkan potensi yang dimilikinya agar masyarakat yang selama ini memandang alumni sebagai konsumen pendidikan tidak merasa tidak puas terhadap keberadaan alumni sebagai sesuatu yang lumrah atau bahkan tidak dikelola dengan baik.

Peran alumni yang sangat strategis dapat diibaratkan sebagai model produk pendidikan produksi pabrik berskala kecil yang dihubungkan dan diawasi oleh suatu lembaga pendidikan. Tentu saja, universitas terkemuka dapat menghasilkan lulusan yang unggul; Namun, jika universitas cenderung lebih akomodatif dalam hal kuantitas, maka keberhasilan atau kualitas penyajiannya akan berada pada level paling rendah. Sangat penting bagi para manajer pendidikan di institusi mereka untuk memperhatikan peran pengembangan alumni. Dalam suatu organisasi, pengelolaan alumni dapat dilaksanakan melalui ikatan atau forum.(Dawami, 2022)

Kerangka pemikiran yang masuk akal menyatakan bahwa variasi apa pun dalam cara pengelolaan pesantren atau universitas juga akan menghasilkan lulusan dengan kualitas yang berbeda-beda. Nilai ujian bukan satu-satunya metrik yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas lulusan; perilaku alumni, termasuk perkembangan sosial dan psikologis, perolehan pengetahuan, dan perolehan keterampilan yang semuanya mempersiapkan siswa untuk kehidupan setelah lulus dan menjamin kelangsungan hidup mereka juga dipertimbangkan. Ini adalah standar sebenarnya. Meskipun terdapat kelebihan dan kekurangan pada pendidikan swasta dan negeri, evaluasi variasi kualitas lulusan berfungsi sebagai barometer efektivitas administrasi sekolah. (Dawami, 2022)

Institusi sekolah merupakan bagian dari sektor jasa pendidikan. Mereka menghasilkan dua jenis produk: (1) produk lengkap, yaitu sekolah yang menyediakan layanan pendidikan, seperti kurikulum, penelitian, pengembangan, kegiatan ekstrakurikuler, dan administrasi; dan (2) produk parsial yaitu lulusan. Manajer pendidikan perlu memiliki strategi untuk menghadapi dampak globalisasi dan persaingan pada lanskap pendidikan. Pasalnya, banyak lembaga pendidikan yang mengalami pengabaian pelanggan atau merger dengan lembaga lain karena kurang siap menghadapi persaingan. Kemampuan seorang pemimpin untuk memasarkan jasa dan produk lembaga pendidikan secara efektif

sangatlah penting, karena pasar berfungsi sebagai tempat pertukaran barang dan jasa yang sangat diinginkan konsumen sehingga menarik minat calon pelanggan. (Rusdiana, 2015)

Pada lembaga pendidikan terkemuka, pemberdayaan sumber daya manusia tidak akan pernah menggantikan fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Kinerja yang efektif dan efisien dari tugas-tugas ini diperlukan oleh para manajer sekolah, dan pemimpinlah yang memikul tanggung jawab utama atas pengelolaan sumber daya kelembagaan atau sekolah. (Rusdiana.2015)

Tujuan utama dari penelitian ini adalah di antara banyak komponennya. Salah satu tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengkaji alumni Pondok Pesantren Al Madina yang saat ini bekerja di sana. Termasuk alumni yang menjadi kader di pesantren, seperti Ustadz & Ustdzah yang ditetapkan sebagai kader pondok oleh KH. Dedi Humaedi, (Pimpinan Pondok Pesantren Al Madina) dan seluruh dana ditanggung oleh Pondok. Tujuan penelitian lainnya adalah alumni pengabdian biasa yang berkeinginan untuk kembali bekerja setelah lulus untuk memajukan kepentingan almamaternya dan alumni yang berkecimpung di masyarakat di luar pesantren. Dua item yang menjadi subjek penelitian. Berdasarkan latar belakang informasi di atas, maka peneliti akan mencoba menulis kajian dengan topik pemberdayaan Sumber Daya Manusia Alumni di Pondok Pesantren Al Madina. Melalui kajian ini, kami berharap dapat mengetahui lebih jauh mengenai inisiatif-inisiatif yang bertujuan untuk memberdayakan alumni agar menjadi sumber daya manusia yang tangguh, mumpuni, dan mumpuni yang mampu melaksanakan cita-cita pondok bermanfaat untuk masyarakat. (Wawancara dengan Ust. Ebi Suhaebi)

METODE

Metode deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Sebagai instrumen manusia, peneliti kualitatif melakukan penelitian, memilih sumber informasi untuk pengumpulan data, mengumpulkan data, mengevaluasi kualitas data, menganalisis data, dan menafsirkan data untuk menarik kesimpulan tentang temuannya. Alat utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti; data kemudian dikembangkan melalui observasi, wawancara dan dokumen, peneliti fokus pada penelitian. Informasi dikumpulkan dari dua sumber: sumber sekunder dan sumber asli. Untuk menggali informasi tentang pemberdayaan sumber daya alumni di Pondok Pesantren Al Madina yang menjadi subjek penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah observasi termasuk pengalaman pribadi melalui wawancara singkat dengan pihak terkait.

Untuk menyatakan data jenuh, interaktif, dilakukan kegiatan berkelanjutan dalam analisis data kualitatif hingga dianggap lengkap. Peneliti menggunakan metode untuk mereduksi, menyajikan, dan memverifikasi data untuk menarik kesimpulan yang didukung oleh bukti yang dapat diandalkan. (Sugiono, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

TEMUAN PENELITIAN

Jika dilihat dari sudut pandang sosial, ekonomi, atau budaya, pemberdayaan pada dasarnya mempunyai arti tersendiri. Karena kondisi lokal, maka pola pengembangan pemberdayaan pada suatu kelompok masyarakat akan berbeda dengan kelompok masyarakat lainnya. Mendefinisikan pemberdayaan merupakan suatu tantangan karena merupakan konsep dinamis yang berubah tergantung pada keadaan yang ada dari objek peneliti.

Akar kata pemberdayaan adalah kekuasaan, yang berarti kemampuan atau kekuatan. Namun jika dilihat dari kacamata terminologi, pemberdayaan adalah proses pengalihan kekuasaan, kekuatan, atau kemampuan dari pihak yang berkuasa kepada pihak yang kurang berkuasa atau tidak berkuasa. Ada dua definisi pemberdayaan. Yang pertama adalah memberikan kendali, wewenang, atau kekuasaan kepada pihak yang belum memilikinya. Kedua, memberikan kesempatan kepada orang lain untuk berbuat dan menghasilkan sesuatu. Sebaliknya, definisi bahasa Inggris tentang "masyarakat" sering kali dipahami sebagai "teman". Salah satu dampak dari hubungan sosial setiap orang adalah berkembangnya konsep teman dalam konteks masyarakat. (Saeful, Ramdhayanti, 2020).

Kata "kekuasaan" (baik pemberdayaan atau kekuasaan) merupakan akar kata dari pemberdayaan. Kekuasaan merupakan sebuah konsep yang menjadi inti gagasan pemberdayaan. Sementara itu, gagasan tentang kekuasaan dapat dikaitkan dengan kemampuan pribadi untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka, terlepas dari apa yang dilakukan

orang lain. Sebaliknya, konsep pemberdayaan lebih menekankan pada kapasitas seseorang untuk memenuhi kebutuhannya dengan menggunakan hak-hak hukumnya dan memenuhi komitmennya. (Nurazmi, 2017).

Pada kenyataannya, ada tiga aspek dalam gagasan pemberdayaan masyarakat: kemandirian, penguatan potensi, dan pengembangan. Praktik pengembangan masyarakat mengharuskan keterampilan mereka yang belum dianggap berdaya dikembangkan sesuai dengan lingkungan dan adat istiadat masyarakat sekitar. Prioritas pembangunan di bidang perdagangan maupun budaya masyarakat lainnya diperlukan apabila mereka berada dalam budaya masyarakat perdagangan. Idenya adalah jika pemberdayaan masyarakat disesuaikan dengan kondisi budaya tertentu dari masyarakat yang akan diberdayakan maka akan lebih terarah. (Saeful, Ramdhayanti, 2020).

Memberdayakan alumni untuk mengelola lembaga pendidikan di semua tingkatan universitas, pesantren, sekolah menengah pertama dan atas, dll. hal mendasar yang memungkinkan mereka tumbuh sebagai manusia dan meningkatkan kehidupan mereka melalui keterlibatan mereka dalam administrasi lembaga pondok mereka. Yang dimaksud dengan “mampu” dalam konteks ini adalah kemampuan mengambil keputusan, keberanian mengambil resiko, kemampuan mencari dan mengumpulkan informasi, kemampuan bertindak mandiri, pemberdayaan, pemahaman, motivasi, peluang dan kemampuan meraihnya. , energi, kerja tim, dan pengetahuan tentang alternatif. (Sahroni, 2019).

Peran alumni yang bertanggung jawab terhadap kemajuan lembaganya sangat erat kaitannya dengan terjaganya reputasi positif lembaga pendidikan, termasuk sekolah, universitas, dan pesantren. Reuni yang merupakan acara silaturahmi yang dilakukan oleh para alumni sendiri merupakan wadah untuk menjaga tali silaturahmi antara lembaga pendidikan dengan para alumninya. (Badrudin, 2014).

Perlu dicatat bahwa sebelum masa pemberdayaan, ada perencanaan. Sebab dengan perencanaan yang matang akan tercipta gagasan untuk memberdayakan alumni santri agar lebih efektif dalam bidang dan minat yang dipilihnya. Pada era sekarang yang dimaksud dengan “alumni” adalah mereka yang merupakan lulusan lembaga, universitas, sekolah menengah atas, pesantren, atau sekolah negeri, baik sebagai pelajar maupun lulusan. Diperlukan adanya organisasi yang dapat mengawasi alumni dalam menjalankan proses, demi terselenggaranya sistem alumni yang baik. Menurut Hidayat, Moch. Charis (2011), organisasi ini kemudian disebut sebagai himpunan alumni, atau nama organisasi lain yang dipersamakan.

Perluasan dan kemajuan lembaga dapat dipengaruhi dan didukung oleh berbagai organisasi, termasuk pemerintah, dosen dan staf, orang tua, dan komite sekolah. Elemen-elemen ini mempunyai pengaruh besar terhadap seberapa baik pendidikan dikembangkan di lembaga, khususnya peran guru, yang secara strategis penting dalam meningkatkan standar pengajaran. Dalam menyelenggarakan proses pendidikan di kelas, guru merupakan pelaku utamanya. Selain unsur-unsur yang disebutkan sebelumnya, lembaga juga memiliki sumber daya manusia lain yang penting bagi evolusinya menjadi lembaga pendidikan mutakhir. Salah satu sumber daya tersebut adalah peran alumni siswa yang telah berkembang (Firdaus, 2020).

Lembaga pendidikan juga mengandalkan alumninya untuk memainkan peranan penting dalam menumbuhkan persepsi positif terhadap lembaga tersebut (citra merek). Reputasi suatu lembaga pendidikan ternama tentu saja akan semakin meningkat seiring dengan banyaknya alumni berprestasi yang dihasilkannya. Semakin positif reputasi lembaga di masyarakat, maka semakin banyak pula peminatnya untuk hadir. Bukankah kesuksesan alumni mencerminkan kesuksesan Lembaga (Junaidi, 2017).

Keberhasilan alumni suatu lembaga merupakan salah satu indikator kemampuannya dalam menarik dan mempertahankan peserta didik, sehingga lembaga pendidikan atau sekolah harus mampu merangkul peran alumni secara efektif. Alumni memegang peranan penting dalam kemajuan institusinya dan tidak boleh dianggap remeh. Hal ini karena alumni berperan penting dalam cara pandang komunitas pendidikan terhadap Lembaga pendidikan.

Meskipun alumni merupakan sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan Pondok untuk meningkatkan dan memberdayakan mutu pembelajaran di pondok, namun kontribusinya dalam meningkatkan taraf pendidikan terkadang terabaikan. Padahal, alumni Pondok Pesantren merupakan aset berharga yang patut dihargai dan dibina.

Mengkaji keberhasilan alumni suatu lembaga pendidikan merupakan salah satu tolak ukur utama kinerja pendidikannya. baik dalam kuliah maupun dalam berbagai jenis pekerjaan yang mereka pilih

berdasarkan keterampilan mereka. Kita bisa melihat kontribusi nyata apa yang dapat diberikan oleh para alumni dalam meningkatkan taraf pengajaran di almamaternya dengan cara ini.

Manusia merupakan makhluk yang mempunyai kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yang dianugerahi berbagai keistimewaan oleh Allah SWT. Keistimewaan tersebut antara lain menjadi khalifah, atau wakil Allah SWT. di bumi ini, sebagaimana Allah Swt. berfirman dalam Surat Al-Baqarah ayat 30.

وَأِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah¹³ di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Karena telah mengembangkan kondisi jasmani yang ideal serta dikaruniai akal dan emosi, manusia pun mempunyai peranan strategis di dunia. Diciptakan secara sempurna oleh Allah SWT, manusia mempunyai tingkat kesempurnaan fisik tertentu. Dan dengan kesempurnaan tersebut, masyarakat mampu mencapai potensi maksimalnya dalam masyarakat yang lebih luas dan pada akhirnya berperan strategis dalam peningkatan sumber daya manusia. Sebagaimana Allah Swt. gambarkan dalam banyak ayat-ayat-Nya di antaranya dalam Surat At-Tin ayat 4.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

“sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.”

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekayaan potensi kognitif yang masih dimiliki manusia. Sumber daya tersebut harus ditemukan, dikembangkan, dan dipelihara agar dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin demi kesejahteraan hidup manusia. Sumber daya manusia juga mengacu pada potensi kapasitas yang telah dimiliki masyarakat, seperti kapasitas pengambilan keputusan moral, pemikiran, ucapan, dan tindakan. Ide utamanya adalah bahwa potensi manusia merupakan sumber daya yang dapat digunakan masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. (Sedarmayanti, 2017).

Integrasi praktik organisasi, kebijakan, dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh elemen bisnis dikenal sebagai strategi manajemen sumber daya manusia. Strategi ini memenuhi dimensi internal dan eksternal, yang selanjutnya menentukan integrasinya dengan fungsi-fungsi lain yang telah diputuskan oleh suatu organisasi (Sedarmayanti, 2017). Ada tiga prinsip dasar yang dikemukakan Sedarmayanti untuk membagi manajemen sumber daya manusia menjadi pendekatan dalam mengelola permasalahan manusia Sumber daya yang paling berharga adalah manusia, sebagai permulaan dan sangat penting bagi suatu organisasi karena unsur manusia menentukan faktor keberhasilan suatu organisasi. Kedua, jika kebijakan sumber daya manusia dan peraturan prosedural suatu organisasi saling berhubungan dan bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan, maka keberhasilan akan sangat mungkin dicapai. Ketiga, pencapaian hasil terbaik akan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan nilai-nilai sekolah serta budaya perilaku manajerial.

KONSEP MANAJEMEN PEMBERDAYAAN ALUMNI DI PESANTREN AL MADINA

Mengingat betapa pentingnya lembaga pendidikan memberdayakan alumninya, maka hal ini sangat ideal untuk dijadikan bahan penelitian para sarjana. Alumni mempunyai keuntungan dalam menjual dengan menyebarkan informasi tentang kampanye pemasaran institusi mereka sebanyak mungkin, seperti yang mereka saksikan secara pribadi. Semua siswa yang menyelesaikan pendidikannya di suatu sekolah pada akhirnya akan menjadi alumni, hal ini merupakan suatu hal yang perlu dipahami dan tidak dapat dihindari. Artinya, keberhasilan alumni dalam menjalankan perannya di jenjang pendidikan tinggi dan berbagai bidang profesi yang dipilihnya berdasarkan keterampilan dan minatnya merupakan salah satu cara untuk mengukur efektivitas proses pendidikan. (Wathoni, 2021).

Saat ini, kualitas menjadi prioritas utama di setiap lembaga pendidikan. Di dunia sekarang ini, lembaga pendidikan hanya dianggap “berkualitas” jika memenuhi kriteria tertentu, yang mencakup

hal-hal seperti masukan, prosedur, dan hasil yang diinginkan santri dari pendidikannya. Ketika suatu kinerja memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan oleh pemangku kepentingan dan dianggap sebagai lulusan atau alumni, (Wathoni, 2021).

Tahapan kepengurusan atau pengelolaan harus menjadi penghubung dalam proses pemberdayaan alumni. Setidaknya saat ini kita dapat melihat bagaimana pengelolaan pemberdayaan alumni dapat dilakukan sedemikian rupa sehingga memberikan hasil yang terbaik: dengan mengutamakan fungsi-fungsi manajemen yang termasuk dalam empat kategori penting dan dikategorikan dalam perspektif Islam: Pertama, manajemen Islami. didasarkan pada moral dan nilai-nilai Islam. Kedua, menuju kompensasi moneter dan fokus pada penyediaan kebutuhan mendasar karyawan. Ketiga, persamaan antara aspek spiritual dan kemanusiaan serta imbalan berupa uang. Keempat, terdapat keseimbangan kepentingan dalam sistem dan struktur organisasi. (Harahap, 2017).

Menurut para ahli manajemen, fungsi manajemen pemberdayaan alumni secara umum ada 13 orang ahli yang mengutarakan fungsi manajemen. Sederhananya, seluruh tugas manajemen yang berkaitan dengan pemberdayaan alumni tidak dapat dipisahkan dari proses pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan penilaian. Perencanaan adalah komponen kunci yang menentukan bagaimana memberdayakan alumni untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui serangkaian tindakan. Pengorganisasian adalah kolaborasi terstruktur antara dua individu atau lebih untuk mencapai tujuan dan sasaran. Implementasi, atau kepemimpinan, adalah suatu proses komunikasi dan pengambilan keputusan yang menumbuhkan pemahaman antara atasan dan bawahan dengan mengobarkan rasa semangat dan dorongan sambil terus memajukan kemajuan melalui perolehan keterampilan dan pengetahuan baru. Mengatur dan mengawasi (Saefullah, 2013).

Setelah mengkaji mengenai fungsi manajemen terkait pemberdayaan alumni di Pondok Pesantren Al Madina yang dapat berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, apa saja tahapan dalam pemberdayaan alumni di Pondok Pesantren Al Madina berdasarkan temuan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan alumni saat ini

PERENCANAAN PEMBERDAYAAN ALUMNI

Di lembaga pendidikan mana pun, perencanaan merupakan langkah awal dalam setiap pekerjaan yang perlu dilakukan karena dengan rencana menyeluruh yang telah didiskusikan oleh semua pihak yang terlibat maka hasilnya akan sesuai dengan yang diharapkan. Islam telah menjelaskan bagaimana Allah SWT. telah menunjukkan cara menghadapi musuh dan pengkhianat Islam, yaitu orang-orang Yahudi yang berkomplot dengan kaum musyrik atau musuh Islam yang munafik. Allah SWT yang menentukan bagaimana rencana persiapan itu dibangun. digambarkan di dalam Surat Al-Anfal Ayat 60

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَأَخْرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

Artinya : Persiapkanlah untuk (menghadapi) mereka apa yang kamu mampu, berupa kekuatan (yang kamu miliki) dan pasukan berkuda. Dengannya (persiapan itu) kamu membuat gentar musuh Allah, musuh kamu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya, (tetapi) Allah mengetahuinya. Apa pun yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas secara penuh kepadamu, sedangkan kamu tidak akan dizalimi.”

Allah Swt. telah menerangkan juga dalam Surat Al-Hasyr ayat 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مِمَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Hal ini menunjukkan bagaimana umat Islam diperintahkan untuk menghitung (muhasabah) amal baik yang telah mereka lakukan kepada orang lain sebagai persiapan menghadapi hari berikutnya dan sebagai tanda kesetiaan kepada Allah. Dan inilah contohnya komponen metode perencanaan yang dapat digunakan untuk seluruh kegiatan kelembagaan, organisasi dan pendidikan yang memberdayakan alumni. (Dawami, 2022)

PENGORGANISASIAN PEMBERDAYAAN ALUMNI.

Tugas seorang pemimpin dalam mengelola suatu organisasi pada suatu lembaga pendidikan Islam, salah satunya adalah pengorganisasian untuk memberdayakan alumni. Organisasi merupakan fungsi penting dalam manajemen yang diartikan sebagai pengorganisasian. Banyak ayat yang memberikan bantuan dalam meningkatkan fungsi pengorganisasian, yaitu proses pembagian kerja, tanggung jawab, dan sumber daya di antara anggota organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan dengan sukses dan efisien. Untuk menjamin adanya stabilitas dalam suatu organisasi dengan sumber daya manusia yang sesuai latar belakang dan keahliannya, maka pembagian wewenang dalam pembagian tugas menurut sumber daya manusia memang memerlukan sikap yang bijaksana, perseptif, dan analisa yang mendalam. (Nurzain, 2018). dalam ayat Al-Qur'an yang bisa dijadikan sandaran untuk menggerakkan organisasi sebagaimana tertera dalam Surat Ali Imran ayat 103.

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya : Berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, janganlah bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk. (Terjemahan Kemenag 2019)

Keteraturan dalam hidup merupakan hal yang menjadi yang utama dalam Islam, sebagaimana firman Allah Swt. dalam Surat Al -Anfal ayat 46.

وَاطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya : Taatilah Allah dan Rasul-Nya, janganlah kamu berbantah-bantahan yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang, serta bersabarlah. Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar. (Terjemahan Kemenag 2019)

Pembentukan dan penetapan kedudukan masing-masing anggota pada saat bergabung dalam suatu ikatan alumni disebut dengan pengorganisasian alumni. Organisasi alumni yang berbeda mempunyai struktur yang berbeda-beda tergantung pada kebutuhannya, namun secara umum, sebuah organisasi paling sedikit mempunyai empat (empat) tingkatan manajerial: dewan penasehat, ketua organisasi, dewan manajemen dengan tanggung jawab khusus seperti sekretaris, bendahara, dan publik. relasi, dan anggota yang merupakan alumni atau lulusan. (Saifudin, Sa'diyah, 2021).

Ikatan alumni Pondok Pesantren Al Madina sudah terbentuk pada tanggal 7 April 2013 di Pondok Pesantren Al Madina dan diresmikan pada hari minggu tanggal 12 bulan mei tahun 2013 bertepatan dengan perayaan Maulid Nabi Muhammad SAW dan Khataman Siswa Akhir KMI Pondok pesantren Al Madina. Lembaga ini berpusat di pondok pesantren Al Madina dengan nama "IKALMA " (Ikatan Alumni Al Madina) yang digagas dan didukung oleh pihak Pesantren dan dimotori oleh para alumni Pesantren dari alumni pertama sampai saat ini. (Dokumentasi AD/ART Ikatan Alumni Al Madina 2013)

Organisasi ini bertujuan untuk mempererat keluarga dan membina persatuan ummat Islam; mempertinggi budi pekerti dan kecerdasan para anggota dalam rangka pengabdian kepada agama, bangsa dan negara; mengusahakan kesejahteraan para anggota dan turut serta bertanggungjawab atas kelangsungan pondok pesantren Al Madina dalam mencapai cita-cita menjunjung tinggi agama islam, sesuai dengan Piagam Pondok Pesantren (Wawancara dengan Ust. Abdul Aziz)

Salah satu program kerja IKALMA (Ikatan Alumni Al Madina) dari bidang Da'wah dan Pendidikan yaitu

- a. Mengadakan pengajian bulanan yang dilaksanakan pada hari minggu di minggu pertama di setiap bulan, pengisi materi yaitu para alumni itu sendiri perwakilan dari setiap marhalah/Angkatan. Metode pengajian menggunakan metode salafi yaitu menggunakan logat jawa dan di surahkan menggunakan Bahasa sunda dan Indonesia kitab yang saat ini di kaji Fathul Qorib & Jauhar Tauhid.
- b. Ikut serta dalam kegiatan Acara Besar yang di adakan oleh pondok pesantren dalam rangka ikut membantu memudahkan sekaligus mensukseskan acara tersebut

Konsep pemberdayaan alumni Pondok Pesantren Al Madina ini sejalan dengan visi besar pesantren yaitu “Unggul dalam bidang ilmu pengetahuan dan agama” yang berwawasan jangka panjang, sesuai temuan wawancara dengan Ustadz KH. Dedi Humaedi, SS (Pimpinan Pondok Pesantren Al Madina).

PERGERAKAN PEMBERDAYAAN ALUMNI

Setelah pengorganisasian dan perencanaan, proses pengelolaan alumni diwujudkan melalui pergerakan. Tidak mungkin merencanakan dan mengorganisir tanpa terlibat dalam inisiatif pemberdayaan alumni. Dengan demikian, aktualisasi yang dicapai melalui tindakan adalah tujuan utama untuk mencapai garis akhir, sedangkan perencanaan dan pengorganisasian diibaratkan sebagai garis awal untuk memulai (Setiawan, 2021).

Menggerakkan dapat diartikan termasuk dalam rumpun atau kelompok istilah sebagai berikut: Dari segi fungsinya, pengarahan merupakan suatu kegiatan pengawasan dalam organisasi. Directing/Commanding dimana fungsi manajemen bertujuan untuk memberikan arahan, nasehat, perintah, atau berupa petunjuk kepada bawahan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Mengilhami keinginan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan arahan dari atasan merupakan salah satu cara untuk memotivasi. Tindakan koordinasi dilakukan untuk memastikan tidak terjadi kekacauan, konflik, atau kemalasan. Memimpin merupakan kegiatan yang melibatkan lima langkah: pengambilan keputusan; memperkuat komunikasi untuk meningkatkan saling pengertian; mendorong dan menyulut semangat bawahan agar bertindak cepat; dan memilih serta meningkatkan bawahan. (Saefullah, 2021).

Lulusan Pondok Pesantren Al Madina saat ini terbagi dalam beberapa unit kerja berdasarkan latar belakang pendidikan dan bakatnya, sesuai dengan konsep pemberdayaan alumni pesantren saat ini. Oleh karena itu, alumni dipekerjakan di setidaknya dua lembaga yang berbeda di pondok pesantren Al Madina. Yang pertama adalah sebagai guru di Pondok Pesantren Al Madina yang ditugaskan mengajar di jenjang MDA, MI, MTS, dan MA. Kedua, pada kapasitas pengajar Ma'had Aly (Perguruan Tinggi Ma'had Aly Salafy Al Madina). (Wawancara dengan Ust. Tolib)

PEMBERDAYAAN RUMAH ALUMNI AL MADINA YANG SUDAH MENIKAH

Bagi alumni atau kader pondok di bangunkan rumah di sebut rumah kompleks oleh Bapak Pimpinan pondok, sebagai mana cita-cita pondok berkeinginan mempunyai Guru yang berkeluarga dan menetap di pondok sebanyak 40 dan saat ini baru mempunyai 6 Keluarga, untuk lokasi rumah di dalam pondok. (Wawancara dengan KH. Dedi Humaedi Pimpinan Pondok Pesantren Al Madina)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis memberikan kesimpulan terkait pemberdayaan sumber daya manusia alumni di Pondok Pesantren Al Madina dapat dilakukan dengan tahapan proses perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (leading), pengendalian (controlling) , dan evaluasi (evaluating).

Mendorong lulusan Pondok Pesantren Al Madina merupakan cara yang baik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena mereka memiliki hubungan emosional yang mendalam dengan pondok sehingga memotivasi mereka untuk memberikan pelayanan yang lebih kuat. Karena alumni Al Madina sendiri merupakan pelaku sejarah dan sudah mengetahui kemana sistem pendidikan Al Madina akan membawa mereka setelah terjun langsung dalam pengabdian, maka hadirnya nilai-nilai sejarah menambah semangat untuk mengabdikan.

Sudah terbentuk Ikatan Alumni Pondok Pesantren Al Madina pada tanggal 7 April 2013 di Pondok Pesantren Al Madina dan diresmikan pada hari minggu tanggal 12 bulan mei tahun 2013 bertepatan dengan perayaan Maulid Nabi Muhammad SAW dan Khataman Siswa Akhir KMI Pondok pesantren Al Madina. Lembaga ini berpusat di pondok pesantren Al Madina dengan nama “IKALMA ” (Ikatan Alumni Al Madina)

Pondok Pesantren Al Madina telah melakukan tugasnya dengan baik dalam memberdayakan para lulusannya, menugaskan mereka tugas berdasarkan latar belakang pendidikan, bakat, dan sertifikasi mereka. Dalam upaya membina dan melatih mereka, para alumni mengabdikan di dua lokasi berbeda: Yang pertama adalah sebagai guru di Pondok Pesantren Al Madina yang ditugaskan mengajar di jenjang MDA, MI, MTS, dan MA. Kedua, pada kapasitas pengajar Ma'had Aly (Perguruan Tinggi Ma'had Aly Salafy Al Madina).

SARAN

Saya berharap kepada peneliti yang selanjutnya bisa menyempurnakan kekurangan-kekurangan peneliti, sehingga hasil penelitian bisa bermanfaat untuk orang banyak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan terimakasih kepada keluarga, Dosen yang selalu memberi dukungan, dan saya ucapkan terimakasih kepada penerbit semoga dapat menjadi amal kebaikan. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, S. (2017). Implmentasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen. At-Tawashut: Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 2, No. 1,2017:211-234 DOI: <http://dx.doi.org/10.30821/ajei.v2i1.838>
- Hidayat, M.C. (2019). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. Al-Asasiyya: Journal Basif of education. Vol 4, No 1. DOI: 10.24269/ajbe.v4i1.2100
- Rifki.A. (2016). Manajemen Alumni di Pondok Modern dan Salaf (Studi di Pondok Modern Nurul Jadid dan Pondok Pesantren Sidogiri). Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Pengembangan, Vol.1. No. 4. DOI: <http://dx.doi.org/10.17977/jp.v1i4.6224>
- Saepul, A. (2020). Konsep Pemberdayaan Masyarakat dalam Islam. Syari'e: Jurnal Pemikiran Ekonomi Islam, Vol. 3 No.3. DOI: <https://doi.org/10.51476/syarie.v3i3.159>
- Sahroni, (2021). Pemberdayaan Alumni Dalam Rangka Otonomi Nonkademik Pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum. IJACE: Indonesian Journal of Adult And Community Education, Vol 1, No 2, DOI: <https://doi.org/10.17509/ijace.v1i2.22354>
- Sany, U.P (2019). Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Al-Qur'an. UIN Walisongo Journal: Jurnal Ilmu Dakwah, Vol 39, No 1, DOI: 10.21580/jid.v39.1.3989
- Saipuddin, (2021). Perencanaan Pengembangan Alumni Pendidikan Islam di Ma'had Bina Tahfidz Indonesia. Rayah Al-Islam: Jurnal Ilmu Islam, Vol. 5 No. 2, hlm.542-559 <https://doi.org/10.37274/rais.v5i02.484>
- Wathoni, K. (2021). Alumni Menurut Perspektif Total Quality Manajement (TQM). Ma'alim: Jurnal Pendidikan Islam, 2 (2), No 01. <https://doi.org/10.21154/maalim.v2i01.3036>
- Badrudin, (2014). Manajemen Peserta Didik. Jakarta: PT. Indeks.
- Fathurrohman, P. (2015). Supervisi Pendidikan Dalam Pengembangan Proses Pengajaran, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kompri. (2018). Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren, Jakarta: Prenadamedia Group
- Saefullah, U. (2021). Manajemen Pendidikan Islam. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Masyhud, S & Khusnurdilo, M. (2013). Manajemen Ponok Pesantren, Jakarta: Diva Pustaka.
- Nurzazin. (2018). Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Islam, Malang: Edulitera.
- Rusdiana, (2015), Pengelolaan Pendidikan, Bandung: CV. Pusaka Setia.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, R.H. (2021). Manajemen Peserta Didik (Upaya Peningkatan Kualitas Lulusan), Medan: Umsu Press
- Ziemek, M. (1983). Pesantren Dalam Perubahan Sosial, Jakarta: P3M.
- Junaedi. (2018, Maret, 3). Alumni dan Kemajuan Sekolah, <https://www.tanamonews.com/2018/03/alumni-dan-kemajuan-sekolah.html>
- Firdaus, S. (2020, Mei 15). Peran Alumni Dalam Pengembangan Pendidikan Di Sekolah, <https://risalahattanwir.web.id/2020/07/15/peran-alumni-dalam-pengembangan-pendidikan-di-sekolah/>
- Arianto, Dedi. "Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren." Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren 1.1 (2019): 1-372.

Dawami, A. (2022). Pemberdayaan alumni terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia di pesantren Al Binaa. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 3(2), 87. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v3i2.7723>

PENGEMBANGAN KETERAMPILAN DAN KEWIRAUSAHAAN AGRIBISNIS KABUPATEN WONOSOBO A Khoiri, P. DI, & Irvan Fuadi, S. (n.d.). Khoiri 2019. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 7(3), 309–319.

Dokumentasi anggaran dasar dan anggaran rumah tangga (AD/ART) Ikatan Alumni Al Madina (Ikalma) 2013

Dawami, A. (2022). Pemberdayaan alumni terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia di pesantren Al Binaa. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 3(2), 87. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v3i2.7723>

PENGEMBANGAN KETERAMPILAN DAN KEWIRAUSAHAAN AGRIBISNIS KABUPATEN WONOSOBO A Khoiri, P. DI, & Irvan Fuadi, S. (n.d.). Khoiri 2019. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 7(3), 309–319.