

**KULTUR PESANTREN DALAM MEMBENTUK SUMBER DAYA
MANUSIA
STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN NURUL JADID PAITON
PROBOLINGGO**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri(UIN) Maulana
Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Strata Satu Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)*

Oleh:

ZAINUDDIN

NIM. 05110185



**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2009**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

JUDUL

**KULTUR PESANTREN DALAM MEMBENTUK SUMBER DAYA
MANUSIA
STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN NURUL JADID
PROBOLINGGO**

OLEH

**ZAINUDDIN
NIM : 05110185**

Telah Disetujui Pada Tanggal 10 Oktober 2009
Oleh Dosen Pembimbing

**Triyo Supriyatno, M.Ag
NIP. 150 311 702**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Islam

**Drs. Moh. Padil, M.Pd.I
NIP 150 267 235**

Triyo Supriyatno, M.Ag
Dosen Fakultas Tarbiyah
Universitas Islam Negeri MMI Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Malang, 10 Oktober 2009

Hal : Skripsi Zainuddin
 Lamp. : 4 (Empat) Eksemplar

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Tarbiyah UIN MMI Malang
 Di
 Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Zainuddin
NIM	: 05110185
Jurusan	: PAI
Judul Skripsi	: <i>KulturPesantren Dalam Membentuk Sumber daya Manusia (Studi Kasus di Pondok Pesantren Nurul Jadid Probolinggo)</i>

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan.

Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,

Triyo Supriyatno, M.Ag
NIP 150 311 702

HALAMAN PENGESAHAN

KULTUR PESANTREN DALAM MEMBENTUK SUMBER DAYA
MANUSIA

STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN NURUL JADID PROBOLINGGO

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

Zainuddin (05110185)

telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 24 Oktober 2009
dengan nilai

Dan telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar strata satu Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Pada tanggal: 24 Oktober 2009

Panitia Ujian

Tanda Tangan

Ketua Sidang

Triyo Supriyatno, M.Ag

NIP. 150 311702

: _____

Sekretaris Sidang

Drs. Farid Hasyim, M.Ag

NIP. 150214978

: _____

Pembimbing,

Triyo Supriyatno, M.Ag

NIP. 150 311702

: _____

Penguji Utama

Drs. Bashori

NIP. 150209994

: _____

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. M. Zainuddin, MA

NIP. 150 275 50

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati karya ini kupersembahkan kepada:

*Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak
Memberikan dukungan baik Spiritual maupun Material
Masku Mastuki di sebarang sana
Sebening cinta dan sesuci doa
Mengiringi angan cita-cita*

*Pengukir “kebisaanku”
Guru-guruku*

*Penghibur kala direnda duka dan motivator disaat lelah
Kawan-kawanku HMI Tarbiyah UIN Malang
Dan sahabat-sahabat IMAN Malang*

*Serta doa
Mereka yang haus akan setiap tetes tinta
Dan goresan pena*

MOTTO

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ
 قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ (الزمر: ٩)

“Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung ataukah orang yang beribadat diwaktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya?. Katakanlah, “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?”. Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.”(Q.S. Az-Zumar: 9)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur hanya bagi Allah SWT Tuhan sekalian alam yang menguasai semua makhluk dengan segala kebesaran-Nya yang senantiasa melimpahkan rahmat, hidayah serta karunianya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Salawat dan salam semoga senantiasa tersenandungkan diantara doa-doa para hambaNya, semoga Allah melimpahkan kepada beliau Nabi Muhammad SAW sebagai *rahmatan lil alamin*. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi sebagian syarat dalam rangka menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Banyak bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak dalam rangka menyelesaikan penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat serta ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Ibu tercinta yang dengan penuh ketulusan hati memberikan dorongan serta pengorbanan materiil maupun spirituil demi keberhasilan penulis dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memberi peneliti untuk studi.

3. Bapak Dekan Dr.M.Zainuddin, MA beserta semua civitas akademik karena atas pimpinan dan pembinaan beliau penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam ini.
4. Bapak Moh. Padil. M.Pdi selaku Ketua Jurusan Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu, mengajar dalam bangku perkuliahan, mengarahkan dan membimbing semua mahasiswa Pendidikan Islam khususnya..
5. Bapak Triyo Supriyatno, M.Ag. selaku dosen Pembimbing yang dengan ketelitian, keikhlasan dan kesabaran meluangkan waktu dan tenaga guna membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. KH. Muh.Zuhri Zaini Mun'im BA. selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Jadid beserta pengurus biro pesantren di Pondok Pesantren Nurul Jadid yang telah berkenan memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian dan sekaligus memberikan bantuan berupa informasi-informasi yang sangat berharga yang berkenaan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Teman-temanku seiman dan seperjuangan di HMI dan IMAN yang telah banyak ku ngambil pelajaran dan wawasan semoga eksis selalu.
8. Sahabat-sahabatku angkatan 2005 Fakultas tarbiyah UIN MMI yang selalu setia menemani di bangku kuliah, kesemuanya sukses selalu.
9. Teman-temanku di Panti Asuhan Nurul Hadi yang telah memberiku banyak pengalaman dan pelajaran

10. Temanku Mastur yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, good luck and tims very much.

Semoga segala bantuan yang telah disumbangkan kepada penulis tercatat sebagai amal saleh yang diterima oleh Allah SWT.

Penulis menyadari akan kekurangan dan kelemahan dari penulis, sehingga keberadaan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karenanya kritik dan saran, penulis harapkan dari segenap budiman dan ilmuwan guna perbaikan penulis selanjutnya.

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan kemanfaatan penulisan skripsi ini, sehingga skripsi mempunyai nilai guna. Amin.

Malang, 10 Oktober 2009

Penulis

Zainuddin

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
<i>HALAMAN JUDUL</i>	<i>i</i>
<i>HALAMAN PERSETUJUAN</i>	<i>ii</i>
<i>HALAMAN NOTA DINAS</i>	<i>iii</i>
<i>HALAMAN PENGESAHAN</i>	<i>iv</i>
<i>HALAMAN PERSEMBAHAN</i>	<i>v</i>
<i>HALAMAN MOTO</i>	<i>vi</i>
KATA PENGANTAR	<i>vii</i>
<i>DAFTAR ISI</i>	<i>viii</i>
<i>SURAT PERNYATAAN</i>	<i>ix</i>
<i>ABSTRAK</i>	<i>x</i>
<i>BAB I : PENDAHULUAN</i>	<i>I</i>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Definisi Operasional	8

F. Sistematika Pembahasan	9
---------------------------------	---

BAB II: KAJIAN TEORI..... 11

A. Tinjauan Tentang Kultur Pesantren dan Pembentukannya.....	11
1. Pengertian Kultur Pesantren.....	11
2. Fungsi Kultur Pesantren.....	14
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kultur Pesantren.....	15
4. Peran Kiai dan Kultur Pesantren.....	17
5. Makna Kepemimpinan.....	17
6. Kultur Pesantren dan Pembaharuan.....	20
B. Tinjauan Tentang Pembentukan Sumber Daya Manusia.....	24
1. Pengertian Tentang Sumber Daya Manusia.....	24
2. Pengertian Kualitas Manusia.....	26
a. Hakikat dan Urgensi Peningkatan sumber Daya Manusia...26	
b. Dimensi Peningkatan Sumber Daya Manusia.....	30
c. Karakteristik Ideal Sumber Daya Manusia.....	37

BAB III: METODE PENELITIAN 49

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	49
B. Kehadiran peneliti.....	52
C. Lokasi Penelitian.....	53
D. Sumber Data.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
F. Analisis Data.....	56

G. Pengecekan Keabsahan Data.....	58
H. Tahapan-Tahapan Penelitian.....	60
<i>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</i>	<i>64</i>
A. Latar Belakang Berdirinya Pondok Pesantren Nurul Jadid.....	64
1. Pendiri dan Pengasuh Pertama Pesantren Nurul Jadid.....	64
2. Mendirikan Lembaga Pendidikan.....	65
3. Kepemimpinan dari Masa ke Masa.....	65
4. Visi Misi Pondok Pesantren Nurul Jadid.....	66
B. Paparan dan Analisis Data.....	67
1. Paparan Data.....	67
2. Anlisis Data.....	91
<i>BAB V: PENUTUP</i>	<i>100</i>
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Malang, Oktober 2009

Zainuddin

ABSTRAK

Zainuddin,. *Kultur Pesantren dalam membentuk Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di Pondok Pesantren Nurul Jadid Probolinggo)*. Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang. Triyo Supriyatno, M.Ag

Seiring perkembangan zaman budaya dalam dunia pendidikan mempunyai peranan penting dalam kehidupan dan perkembangan manusia karena kebudayaan merupakan wahana dimana anak-anak untuk pertama kali dan seterusnya mengalami proses pembelajaran menjadi manusia melalui relasinya dengan sesamanya, alam yang maha tinggi dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga pendidikan dalam pesantren sebagai media pengkaderan pemikir-pemikir agama (*centre of excellent*), mencetak sumber daya manusia, dan sebagai lembaga yang melakukan perberdayaan

Berangkat dari inilah penulis kemudian ingin membahasnya dalam Penelitian dan mengambil judul kultur pesantren dalam membentuk sumber daya manusia (studi kasus di pondok Pesantren Nurul Jadid Probolinggo) Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya bina santri yang saling mendukung dalam pendidikan di pesantren Nurul Jadid. Untuk mengetahui proses, faktor pendukung dan penghambat dalam budaya bina santri dan bagaimana kelangsungan pesantren dan sekolah yang ada dalam tataran lingkungan pesantren.

Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi dan wawancara. Sedangkan analisis datanya menggunakan analisis deskriptif yang bertujuan menggambarkan keadaan yang ada dilapangan. Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus.

Hasil dari penelitian yang peneliti peroleh bahwa budaya bina santri pondok pesantren Nurul Jadid di sekolah dan di asrama pesantren di laksanakan secara integratif. Proses pembinaan dalam pendidikan yang dilakukan di sekolah diperdalam di asrama santri yang disesuaikan dengan jenjang pendidikan di lembaga formal. Faktor pendukungnya adalah pengasuh yang selalu memberikan pengarahan terhadap para pengurus, banyak pengurus pada asrama masing-masing asrama dan usulan-usulan wali santri terhadap masalah-masalah dan perkembangan pesantren. Dan faktor penghambatnya. Lemahnya semangat pengabdian pengurus. Kapasitas sarana yang tersedia belum memadai dengan jumlah santri secara ideal

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat disampaikan disini bahwasanya kultur pesantren dalam membentuk sumber daya manusia yang penulis tawarkan dalam pembahasan penelitian ini adalah salah satu alternatif yang dapat dilakukan untuk mencari jalan keluar yang terbaik dari permasalahan kelangsungan pendidikan dalam lingkungan pondok pesantren. budaya bina santri yang saling berkaitan dalam lingkungan pendidikan pesantren adalah merupakan salah satu bentuk budaya pesantren yang saling mendukung dalam membentuk sumber daya manusia. Sehingga semua para santri merasa senang dalam belajar

dalam pesantren. Kalaupun masih ada alternative lain yang mungkin lebih baik dari apa yang telah disampaikan atau ditulis dalam skripsi ini, maka hal itu dapat dijadikan sebagai masukan atau tambahan agar skripsi ini terus berkembang tidak berhenti sampai disini.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, kultur Pesantren

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Pendidikan dewasa ini, harus dipandang sebagai industri yang dapat menghasilkan jasa, sudah barang tentu jasa yang dimaksud disini adalah jasa pendidikan, yaitu suatu proses pelayanan untuk merubah pengetahuan, sikap dan tindakan keterampilan manusia dari keadaan sebelumnya (belum berpendidikan) menjadi semakin baik (berpendidikan) sebagai manusia seutuhnya. Lewat pendidikan orang mengharapkan supaya semua bakat, kemampuan dan kemungkinan yang dimiliki bisa dikembangkan secara maksimal, agar orang bisa mandiri (menolong diri sendiri) dalam proses membangun pribadinya. Sedang negara bisa maju bila semua warganegara berpendidikan, dan memperoleh kesempatan untuk mendapatkan penghasilan yang layak.

Berbicara pendidikan tidak akan lepas dari lembaga pendidikan asli Indonesia memiliki akar tradisi sangat kuat dilingkungan masyarakat Indonesia yaitu pesantren. Pesantren merupakan produk budaya Indonesia yang *indigenous* yang berkembang sejalan dengan proses Islamisasi di Nusantara Sebagai lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu tingkat pendidikan dalam pesantren menjadi salah satu indikator untuk mengukur kemajuan dan derajat kemakmuran suatu negara serta mengukur besarnya peranan setiap warganegara dalam kegiatan-kegiatan yang membangun.¹

¹ Mastuki HS, MA, *Pendidikan Pesantren antara Normativitas dan Objektivitas*, Majalah Pesantren, lakpesdam nu. Edisi I/ Th. 1/ 2002, hlm. 20.

Kegiatan pembelajaran di lingkungan pesantren berbeda dengan kegiatan pembelajaran di sekolah formal, hal yang demikian ini sesuai dengan pendapat Abdur Rahman Saleh, bahwa:

“Pondok pesantren memiliki ciri sebagai berikut: 1) ada kiai yang mengajar dan mendidik, 2) ada santri yang belajar dari kiai, 3) ada masjid, dan 4) ada pondok/asrama tempat para santri bertempat tinggal. Walaupun bentuk pondok pesantren mengalami perkembangan karena tuntutan kemajuan masyarakat, namun ciri khas seperti yang disebutkan selalu nampak pada lembaga pendidikan tersebut. Sistem pendidikan pondok pesantren terutama pada pondok pesantren yang asli (belum dipengaruhi oleh perkembangan dan kemajuan pendidikan) berbeda dengan sistem lembaga-lembaga pendidikan lainnya”²

Seperti juga yang diungkapkan oleh Nurcholis Madjid bahwa: “Pesantren itu terdiri dari lima elemen yang pokok, yaitu: kiai, santri, masjid, pondok, dan pengajaran kitab-kitab Islam klasik. Kelima elemen tersebut merupakan ciri khusus yang dimiliki pesantren dan membedakan pendidikan pondok pesantren dengan lembaga pendidikan dalam bentuk lain.”³

Selanjutnya pondok pesantren sebagai sebuah lembaga pendidikan yang memiliki ciri khas tertentu dalam kegiatan pembelajarannya, maka dengan ciri khas inilah yang membedakannya dengan lembaga-lembaga pendidikan yang lain.

Seiring dengan perkembangan zaman pendidikan dalam pesantren seharusnya menyesuaikan struktur sesuai dengan kebutuhan proses perubahan sosial. Sehingga memberikan kepercayaan kepada masyarakat, bahwa pendidikan yang ada dalam pesantren tersebut benar-benar menjadi bagian industri, sebagai media pengkaderan pemikir-pemikir agama (*centre of*

² Abdur Rahman Saleh. *Pedoman Pembinaan Pondok Pesantren*. Jakarta:Departemen Agama RI, 1982, hal.10

³ Nurcholish Madjid. *Modernisasi Pesantren*. Jakarta:Ciputat Press, 2002, hal.63

excellent), mencetak sumber daya manusia (SDM), dan sebagai lembaga yang melakukan perberdayaan masyarakat.

Dalam rangka perwujudan fungsi idealnya untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut, sistem pendidikan dalam pesantren haruslah senantiasa mengorientasikan diri kepada menjawab kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam masyarakat Indonesia sebagai konsekuensi logis dari perubahan karena Indonesia hanya bisa *survive* ditengah pertarungan politik internasional yang kian kompetitif dengan alternatif penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.⁴

Sehingga lulusan pesantren tatakala terjun dalam masyarakat telah menjadi pribadi-pribadi yang kuat, berkarakter handal dan mampu bersaing. Untuk menghadapi berbagai tantangan global akibat derasnya arus informasi dan perkembangan teknologi yang pesat di peralihan abad ini.

Pesantren dengan segala keunikan yang dimilikinya masih diharapkan menjadi penopang berkembangnya sistem pendidikan di Indonesia. Keaslian dan kekhasan pesantren di samping sebagai khazanah tradisi budaya bangsa, juga merupakan kekautan penyangga pilar pendidikan untuk memunculkan pemimpin bangsa yang bermoral. Oleh sebab itu, arus globalisasi mengandaikan tuntutan profesionalisme dalam mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu. Realitas inilah yang menuntut adanya kultur lembaga pendidikan pesantren sesuai tuntutan zaman. Signifikansi profesionalisme

⁴ Yasmadi, *Modernisasi Pesantren Kritik Nurcholish Madjid terhadap Pendidikan Islam Tradisional*, (Jakarta : Ciputat Press, 2002), hlm.152.

kultur pendidikan pesantren menjadi sebuah keniscayaan di tengah dahsyatnya arus industrialisasi dan perkembangan teknologi modern.

Dalam memahami gejala modernitas yang kian dinamis, pesantren sebagaimana diistilahkan Gus Dur '*sub kultur*' memiliki dua tanggung jawab secara bersamaan, yaitu sebagai lembaga pendidikan agama Islam dan sebagai bagian integral masyarakat yang bertanggung jawab terhadap perubahan dan rekayasa sosial. Dalam kaitannya dengan respon keilmuan pesantren terhadap dinamika modernitas, setidaknya terdapat dua hal utama yang perlu diperhatikan. Keduanya merupakan upaya kultural keilmuan pesantren, sehingga paradigma keilmuannya tetap menemukan relevansinya dengan perkembangan kontemporer. *Pertama*, pesantren muncul sebagai upaya pencerahan bagi kelangsungan peradaban manusia di dunia. *Kedua*, dipandang sebagai lembaga pendidikan, maka kurikulum pengajarannya setidaknya memiliki orientasi terhadap dinamika kekinian. Sebab inilah, perlu dibangun kultur pesantren yang lebih memberdayakan sumber daya manusia agar siap menghadapi gejala modernitas.⁵

Pondok pesantren Nurul Jadid adalah sebagai lembaga pendidikan. Melalui bidang pendidikan pesantren melakukan tranformasi sosial budaya. Palsalnya peran pendidikan pesantren terbukti sangat efektif dan strategis melahirkan kader-kader yang handal. Untuk itu pondok pesantren Nurul Jadid menyelenggarakan beberapa lembaga pendidikan. Baik lembaga pendidikan sekolah maupun lembaga pendidikan luar sekolah. Beberapa lembaga yang

⁵ Malik Fadjar, *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam* (Jakarta: LP3N, 1998), 125.

berdiri itu sebagai bentuk tanggung jawab pesantren Nurul Jadid untuk menjawab tantangan zaman.

Pendidikan yang dilaksanakan di pondok pesantren Nurul Jadid di kemas dalam pembinaan yang integratif antara pendidikan di asrama dan lembaga formal. Artinya terjadi proses saling mendukung dan melengkapi antara pendidikan yang dilaksanakan di asrama santri dengan pendidikan dan pembinaan di lembaga formal. Pendidikan dan pembinaan yang dilakukan di sekolah diperdalam di asrama santri yang disesuaikan dengan jenjang pendidikan di lembaga formal. Sehingga pendidikan formal dan non formal tercipta budaya yang saling mendukung.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk untuk meneliti kultur / budaya bina santri pendidikan pesantren Nurul Jadid karena budaya merupakan suatu yang penting untuk menjalankan aktifitas pesantren sebagai roda dalam mewujudkan tujuan ideal yang dicita-citakan sesuai dengan kebutuhan yang kemudian diperlakukan di Pondok pesantren tersebut. Dengan mengamati budaya mempunyai peranan penting dalam kehidupan dan perkembangan manusia karena kebudayaan merupakan wahana dimana anak-anak manusia untuk pertama kali dan seterusnya mengalami proses pembelajaran menjadi manusia melalui relasinya dengan sesamanya, alam yang maha tinggi dalam kehidupan sehari-hari yang kongkret dan apa adanya. Itulah sebabnya kebudayaan disebut sebagai (*life world*). Pun juga budaya mempunyai peranan penting dalam proses membentuk nilai-nilai kemajuan manusia. Apalagi dalam lingkungan pondok pesantren.

Dengan paparan latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui secara jelas tentang **”Kultur Pesantren dalam membentuk Sumber Daya Manusia (SDM)”**

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kultur Pondok Pesantren Nurul Jadid dalam memmbentuk sumber daya manusia (SDM)?
2. Bagaimana proses pelaksanaan kultur di Pondok Pesantren Nurul Jadid tersebut?
3. Apa faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kultur di pondok pesantren Nurul Jadid tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, maka dapat dijabarkan tujuan penelitian ini, diantaranya :

1. Untuk mengetahui Kultur Pondok Pesantren Nurul Jadid dalam memmbentuk SDM
2. Untuk mengetahui proses pelaksanaan Kultur di Pondok Pesantren Nurul Jadid tersebut
3. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kultur di Pondok Pesantren Nurul Jadid tersebut

D. Kegunaan Penelitian

a. Menurut waktu

1. Jangka Pendek

Manfaat tulisan ini dalam jangka pendek adalah mengubah persepsi masyarakat tentang dunia pendidikan dalam pesantren.

2. Jangka Panjang

Sedangkan manfaat jangka panjang adalah untuk mewujudkan pendidikan dalam pesantren lebih terarah dan akomodatif terhadap perkembangan dunia luar.

b. Menurut subyek pelaku

1. Bagi penulis

Memotivasi kami untuk dapat mengembangkan diri secara aplikatif dari apa yang telah kami dapatkan dari berbagai teori keilmuan di bangku perkuliahan. Selain itu, kami juga dapat menyumbangkan sedikit pemikiran kami untuk memajukan dan meningkatkan penyelenggaraan pendidikan yang lebih baik terutama di pesantren.

2. Bagi masyarakat

Sebagai acuan masyarakat terutama calon santri dalam menentukan atau memilih pesantren yang benar-benar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga bisa mengembangkan diri.

3. Bagi pesantren dan pemerintah

Menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang menyangkut dunia pendidikan pesantren. Mengingat selama ini kegagalan

para lulusan dalam persaingan telah menjadikan dunia pendidikan sebagai biang keroknya.

F. Definisi Operasional

- a. Kultur yang dimaksud peneliti adalah budaya bina santri yang mengacu pada sistem proses pembinaan dan pendidikan santri dalam bentuk kegiatan oleh elemen-elemen organisasi kepesantren Pondok Pesantren Nurul Jadid. Sehingga sistem yang diciptakannya sesuai dengan tuntutan zaman.
- b. Pesantren Nurul Jadid termasuk katagori pondok pesantren modern yang kesemuanya memiliki keterkaitan proses pendidikan formal dan non formal yaitu pendidikan Fomalnya disekolah dan pendidikan non formalnya di masjid dan di gan/asrama. Dan tiap-tiap asrama memiliki lembaga non formal sendiri-sendiri dengan ciri khas masing-masing.
- c. Dan SDM Yang dimaksudkan oleh peneliti adalah potensi para santri selama berproses mencari ilmu dalam lingkungan pesantren Nurul Jadid

F. Sitematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai isi penelitian ini, maka pembahasan dibagi menjadi 5 bab. Dari bab per bab tersebut, terdapat sub-sub bab yang merupakan rangkaian untuk pembahasan dalam penelitian. Maka sistematika pembahasannya dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab satu Adalah pendahuluan yang meliputi: Tinjauan secara global permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini serta dikemukakan beberapa masalah meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab dua Merupakan kajian teori, kisi-kisi pembahasan yang meliputi : Tinjauan tentang konsep pengertian kultur pesantren, fungsi kultur pesantren, faktor-faktor yang mempengaruhi kultur pesantren, peran kiai dan kultur pesantren, pengertian tentang sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia, dimensi-dimensi peningkatan sumber daya manusia, karakteristik ideal sumber daya manusia yang berkualitas.

Bab tiga adalah bagian metode penelitian yang membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian. Diantaranya pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data, tahapan-tahapan penelitian, dan yang terakhir adalah sistematika pembahasan.

Bab empat adalah bagian analisis dan hasil penelitian yang meliputi, gambaran umum pondok Pesantren Nurul Jadid Probolinggo yang diantaranya adalah latar belakang berdirinya, kepemimpinannya, visi misi-nya. Pola

pendidikan dan pembinaan, dan kegiatan-kegiatan kepesantrenan yang membentuk sumber daya manusia

Bab lima Penutup dan merupakan bab terakhir dari seluruh rangkaian pembahasa sampai bab lima, yang berisi kesimpulan analisis dan saran-saran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Kultur Pesantren dan Pembentukannya

1. Pengertian Kultur Pesantren

Sebagai salah anggota organisasi, baik pendidikan maupun non pendidikan di manapun kita bekerja adalah merupakan sub sistem dari sistem yang besar, artinya bahwa kita semua tidak bisa melepaskan pengaruh globalisasi yang diciptakan dan perubahan tatanan, baik nasional maupun internasional. Semua anggota organisasi dituntut untuk mampu memiliki berbagai gagasan baru dan metode baru yang dapat bermanfaat dalam membantu berinteraksi, baik interaksi individu, maupun kelompok yang berada dalam suatu organisasi. Dan sebagai salah satu upaya agar lembaga pendidikan berhasil dalam era globalisasi, maka institusi tersebut harus mampu menyesuaikan strategi globalnya. Salah satu strategi agar lembaga pendidikan dapat menyesuaikan diri adalah melalui perubahan kultur pesantren, dimana kultur pesantren itu meliputi: nilai-nilai, norma perilaku, sistem, kebijakan, dan prosedur, yang melalui semuanya itu suatu organisasi menyesuaikan diri dengan kompleksitas arena global.⁶

Disamping itu organisasi mempunyai suatu sistem yang khas dan setiap organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri, karena itu setiap organisasi memiliki kultur yang khas pula. Sedangkan konsep kultur didunia pendidikan berasal dari kultur tempat didunia industri, yang mana

⁶ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Man dar Maju, 2004), hal 206

kultur tersebut merupakan situasi yang akan memberikan landasan dan arah untuk berlangsungnya suatu proses pembelajaran secara efisien dan efektif.

Dan berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian tentang kultur organisasi secara umum, yaitu sebagai berikut:

- 1) Yang dimaksud dengan kultur organisasi ialah kesepakatan bersama yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan, kultur organisasi inilah yang menentukan:⁷
 - a. Apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota organisasi.
 - b. Batas-batas perilaku .
 - c. Sifat dan bentuk pengendalian dan pengawasan
 - d. Gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota organisasi.
 - e. Cara formalisasi yang tepat.
 - f. Teknik penyaluran emosi dalam interaksi antara seorang dengan orang
 - g. lain, dan antara satu kelompok.
- 2) Kultur organisasi terdiri dari serangkaian ideologi, simbol, nilai-nilai inti yang sifatnya kompleks dan diyakini bersama oleh seluruh organisasi dan mempengaruhi cara mereka melakukan bisnis.

⁷ Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 27.

Kultur organisasi itu mempengaruhi cara organisasi melakukan bisnisnya serta membantu mengatur dan mengontrol perilaku pegawainya.⁸

- 3) Menurut Toto Tasmara, bahwa Budaya adalah pembiasaan tidak ada sesuatu yang lebih kuat mengakar dalam perilaku seseorang kecuali kebiasaan, Sebagaimana Rosulullah bersabda “ *amal*” yang paling afdhal adalah amal yang dilakukan secara kontinu walaupun sedikit”. Dan ungkapan ini seharusnya menjadi pegangan bagi kita, bahwa kebiasaan yang positif harus dilanggengkan secara berkesinambungan.
- 4) Menurut Antropolog Clifford Geertz, salah satu ilmuwan yang memberikan sumbangan penting dalam mendeskripsikan tentang pengertian kultur Pesantren Mengemukakan bahwa kultur pesantren dapat dideskripsikan sebagai pola nilai- nilai, ritual, mitos dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang pesantren⁹ atau suatu perilaku, nilai- nilai, sikap hidup, dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan dan sekaligus cara untuk memandang persoalan dan memecahkannya.

Dan dari uraian diatas akhirnya dapat diambil kesimpulan bahwa kultur pesantren itu mengandung nilai-nilai, perilaku, pembiasaan, yang dengan sengaja dibentuk atau diciptakan oleh pengasuh pesantren dalam

⁸ *Manajemen Strategis II*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 12.

⁹ Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Yogyakarta: BIGRAF Publishing, 2000), 149.

pembinaan dan pendidikan pesantren untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan dalam pesantren tersebut.

2. Fungsi Kultur Pesantren

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas, maka fungsi kultur pesantren adalah:¹⁰

- 1) Sebagai identitas dan citra suatu lembaga pendidikan yang membedakan antara pesantren yang satu dengan pesantren yang lain. Identitas ini terbentuk oleh berbagai faktor, seperti sejarah, kondisi, dan system nilai dilembaga tersebut.
- 2) Sebagai sumber, Kultur pesantren merupakan sumber inspirasi, kebanggaan dan sumber daya yang dapat dijadikan arah kebijakan (strategi) lembaga pendidikan tersebut.
- 3) Sebagai pola perilaku , dimana kultur pesantren menentukan batas-batas perilaku yang telah disepakati oleh seluruh warga pesantren.
- 4) Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dalam dunia yang berubah dengan amat pesat, kunci keberhasilan suatu organisasi umum maupun lembaga pendidikan dalam meningkatkan efektivitasnya terletak pada fleksibilitas dan kemampuan inovatifnya. Oleh karena itu lembaga pendidikan mau tidak mau harus berani melakukan perubahan guna peningkatan mutu lembaga tersebut. Dan salah satu jalan untuk melaksanakan

¹⁰ Taliziduhu Ndraha, *Budaya organisasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), 45

strategi perubahan tersebut adalah dengan merubah kultur dilembaga pendidikan itu.

- 5) Sebagai tata nilai. Kultur pesantren merupakan gambaran perilaku yang diharapkan dari warga pesantren dalam mewujudkan tujuan institusi pendidikan tersebut. Tata nilai yang dimaksud disini adalah aktualisasi dari keyakinan seseorang sebagai pemberian makna terhadap pekerjaan dan sebagai pengabdian kepada Tuhan YME, karena perilaku yang luhur diajarkan menurut ajaran ketuhanan yang diwujudkan melalui suatu pekerjaan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kultur Pesantren

Adapun yang faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan kultur pesantren adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor internal
 - a. Pendiri organisasi

Sumber kultur pesantren yang utama adalah para pendiri lembaga pendidikan itu. Dimana pembentukan institusi pendidikan oleh pendirinya didasarkan pada visi dan misi para pendiri itu. Para pendiri institusi memandang dunia disekitarnya menurut nilai yang termuat didalam hidupnya, latar belakang sosial, lingkungan dimana ia dibesarkan serta jenis dan tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya.¹¹

¹¹ Taliziduhu Ndraha, Op.cit., hlm 49

b. Aspek- aspek lembaga pendidikan

Adapun yang dimaksud aspek-aspek pendidikan disini adalah tenaga pengajar, administrasi, manajerial dan lingkungan dalam, lembaga itu. Apabila suatu perubahan atau pengembangan lembaga pendidikan perlu dilaksanakan dengan menerapkan beberapa kebijakan yang baru, maka strategi untuk pengimplementasian kebijakan tersebut adalah dengan cara merubah kultur dilembaga itu. Akan tetapi berhasil tidaknya perubahan kultur itu tergantung pada tepat tidaknya strategi lembaga pendidikan tersebut dalam memanej seluruh aspek lembaga pendidikan, seperti bentuk dan jenis kegiatan apa saja yang perlu dilakukan serta apa kegiatan pendukung yang perlu dilakukan. Kesemuanya itu harus tercakup dalam strategi lembaga pendidikan yang bersangkutan.¹²

2) Faktor eksternal

Kiranya masih relevan untuk menekankan bahwa pesatnya perkembangan *IPTEK* yang perkembangannya melalui pergeseran paradigma sehingga hal ini berdampak sangat kuat terhadap berbagai bidang kehidupan, termasuk pada dunia pendidikan. Dengan demikian, dunia pendidikan dituntut oleh masyarakat agar dapat menyesuaikan dengan perubahan itu dan hal tersebut

¹² Taliziduhu Ndraha, Op.cit., hlm 51

akhirnya berpengaruh pada kebijakan pesantren yang diimplementasikan melalui kultur pesantren.

4. Peran Kiai Dan Kultur Pesantren

a. Makna Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai pengertian yang beraneka ragam dan berlainan biasanya konsepnya, di definisikan menurut perspektif individual peneliti dan aspek fenomena kepentingannya, sehingga penelitian kepemimpinan harus dirancang untuk memberikan informasi mengenai seluruh batasan definisi. Maka dari itu perlu kiranya diuraikan beberapa definisi dari beberapa ahli tentang pengertian tersebut.¹³

Buford dan Bedeian mengatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan seni untuk mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok ke arah pencapaian tujuan. Hal ini sama dengan pernyataan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sementara Etizoni mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kekuatan yang berdasarkan atas karakteristik personal, biasanya berdasarkan normatif.

Menurut Keating kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kebanyakan kelompok memerlukan kepemimpinan yang terus berusaha menggerakkan anggota kelompok

¹³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 165.

organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan serta menjaga keseimbangan kelompok dan memelihara interaksi yang dapat membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Tugas atau peranan pemimpin yang berhubungan dengan kelompok mencakup antara lain: memulai (*initiating*), mengatur (*regulating*), memberitahu (*informating*), mendukung (*supporting*), menilai (*evaluating*), dan menyimpulkan (*summarizing*). Kepemimpinan agar menjadi efektif, dapat ditentukan atas dasar kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin harus menyesuaikan dengan perubahan dalam tugas kelompok dan situasi dalam organisasi, dengan kata lain bahwa kepemimpinan menjadi efektif bila disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang tepat, kekuasaan dan wewenang dapat diperoleh melalui kemampuan misalnya, pemberian hadiah atau menjatuhkan hukuman ataupun kecakapan yang dimiliki oleh seorang pemimpin¹⁴

Pemimpin adalah seseorang atau individu yang diberi status berdasarkan pemilihan, keturunan atau cara-cara yang lain, sehingga memiliki otoritas atau kewenangan untuk melakukan serangkaian tindakan dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan sekumpulan orang melalui institusi atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Konteks ini, menerangkan bahwa pemimpin itu dilahirkan karena kebutuhan dalam suatu institusi atau organisasi tertentu. Sedangkan

¹⁴ Toto Tasmara, Op. cit, hlm 167

kepemimpinan merupakan aspek dinamis dari pemimpin, yaitu mengacu kepada tindakan-tindakan atau perilaku yang ditampilkan dalam melakukan serangkaian pengelolaan, pengaturan, dan pengarahan untuk mencapai tujuan.

Menurut Saridjo kepemimpinan adalah merupakan proses menggerakkan dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalamnya ada kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mempersuasi, dan menggerakkan orang lain untuk mematuhi pimpinan guna mencapai tujuan.

Kepemimpinan menurut James Drever berarti penggunaan kekuasaan pada kelompok sosial, kualitas penggunaan ini bervariasi dengan sifat kelompok sosial itu dan pada keadaan sekitar dimana kepemimpinan itu berada.

Sosiolog terkemuka Indonesia Soekanto dalam menyatakan bahwa, kepemimpinan berarti suatu keadaan untuk proses penganutan orang banyak kepada seseorang atau kelompok tertentu karena kelebihan-kelebihannya di bidang pengetahuan, kekuasaan, dan seterusnya, sehingga pihak tersebut mempengaruhi sikap dan tindakan orang-orang yang mengikutinya.¹⁵

Definisi kepemimpinan lebih luas dan rinci dikemukakan oleh Arifin sebagai berikut: a) Kepemimpinan adalah fokus dari serangkaian proses dalam rangka mencapai suatu tujuan, dimana hal

¹⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 162 & 177.

tersebut dalam realita bahwa seseorang pemimpin adalah sebagai sumber kebijaksanaan. b) Kepemimpinan adalah pribadi dengan segala efeknya, dimana terlihat bahwa seorang pemimpin adalah seorang pribadi yang mencerminkan organisasi yang dipimpinnya. c) Kepemimpinan adalah suatu seni dalam mengungkapkan tercapainya pemenuhan kebutuhan. d) Kepemimpinan merupakan sumber aktifitas untuk mempengaruhi orang lain agar mau beraktifitas demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. e) Kepemimpinan adalah sebagai kumpulan kekuasaan¹⁶

b. Kultur Pesantren dan Pembaharuan

Kiai harus memahami kultur organisai yang ada sekarang ini, dan menyadari bahwa hal itu tidak lepas dari struktur dan pola kepemimpinannya. Perubahan kultur yang lebih “sehat” harus dimulai dari kepemimpinan kiai sebagai pengasuh. Pengasuh harus mengembangkan kepemimpinannya berdasarkan dialog, saling perhatian dan pengertian satu dengan yang lain. Biarlah tenaga pengajar, tenaga administrasi bahkan siswa menyampaikan pandangannya tentang kultur organisasi yang ada dewasa ini, mana segi positif dan negatifnya, khususnya berkaitan dengan kepemimpinan pesantren, struktur organisasi, nilai-nilai dan norma-norma, kepuasan terhadap santri dan produktivitas pesantren. Pandangan ini sangat penting artinya bagi upaya untuk merubah kultur

¹⁶Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia), 2002, hal 68

pesantren, yang mana kultur pesantren tersebut erat kaitannya dengan visi yang dimiliki oleh pengasuh sekolah tentang masa depan pesantren.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran pengasuh yang utama dalam pembentukan kultur pesantren adalah pengasuh pesantren berperan sebagai pencipta atau pembentuk kultur pesantren dan juga sebagai tauladan bagi warga pesantren dalam pengimplementasian kultur pesantren yang telah diciptakannya..

Pengasuh pesantren mempunyai strategi baru (misalnya: Budaya kerja yang baik) dalam mencapai tujuan institusinya, maka pengasuh pesantren harus mempunyai sistem nilai sebagai penguat dan sebagai dasar bersikap, berperilaku dalam mewujudkan kultur pesantren tersebut.¹⁷

Peran pengasuh pesantren selanjutnya adalah sebagai motivator. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Callahan dan Clark mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu. Dalam kaitan ini pengasuh pesantren dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para pengawainya sehingga kinerja mereka meningkat.⁸ Rasulullah SAW bersabda, "*iman itu naik dan turun maka senantiasa perbaharuilah imanmu dengan laa ilaaha illallah*". Sebagaimana iman

¹⁷Syafaruddin, Op.Cit, hlm 69

seseorang, begitu pula dengan kultur. Ide pemikiran manusia seringkali kali mengikuti hukum alam (*life cycle*), sebuah gagasan kultur lahir, berkembang, matang dan kemudian menurun untuk kemudian hilang. Dalam kaitan ini, maka peran pengasuh adalah segera mencari gagasan inovatif untuk melakukan pembaharuan (*revitalisa*) sebagai control agar siklusnya naik (tumbuh) kembali. 9

Selanjutnya pengasuh pesantren juga harus mampu memahami dan menyadari bahwa perubahan lingkungan yang terjadi dalam berbagai bentuk seperti peningkatan kreativitas, inovasi, visi masa depan, pemanfaatan teknologi yang makin canggih, orientasi baru dalam interaksi dengan semua pihak yang berkepentingan menuntut lembaga pendidikan untuk menyesuaikan dengan perubahan tersebut, sehingga pengasuh pesantren harus menciptakan suatu lingkungan kerja yang bersifat positif dan kondusif yang akan menjadi salah satu faktor penguat (*reinforcement*) untuk mengarahkan perilaku (kebiasaan) yang positif yang mengarah pada perubahan tersebut di atas.

Dalam literatur lain juga di sebutkan bahwa bentuk layanan prima yang di lakukan kepala sekolah. Menurut Permadi (2001) dalam mewujudkan hal tersebut di atas adalah: ¹⁸

- 1) lembaga harus memiliki visi, strategi, misi dan target mutu yang ingin di capai ,
- 2) Menciptakan lingkungan yang aman dan tertib,

¹⁸ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Teropadu Dalam Pendidikan*, (Jakarta: PT Gramedia

- 3) Menciptakan sekolah yang memiliki kepemimpinan yang kuat,
- 4) Adanya harapan yang tinggi dari personal pesantren untuk berprestasi,
- 5) Adanya pengembangan staf pesantren secara terus - menerus sesuai tuntutan IPTEK
- 6) Adanya pelaksanaan evaluasi yang berkelanjutan terhadap berbagai aspek pengajaran dan administrasi serta pemanfaatan hasilnya untuk perbaikan mutu,
- 7) Adanya komunikasi dan dukungan intensif dari orang tua dan masyarakat.

Dan adapun teknik -teknik yang digunakan dalam upaya meningkatkan kemampuan guru :¹⁹

- 1) Pelaksanaan penataran dan lokakarya
- 2) Pelaksanaan penataran dan lokakarya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar – mengajar.
- 3) Mengadakan diskusi kelompok
Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis.
- 4) Mengadakan pertemuan atau rapat

¹⁹ M. Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), 2003, hal 120 - 121

5) Seorang pimpinan yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk dalam perencanaan mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru.

6) Mengadakan supervisi

Supervisi dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar melalui uaya menganalisis berbagai bentuk tingkah laku pada saat melaksanakan program belajar mengajar.

B. Tinjauan Tentang Pembentukan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi

Ada pula yang mendefinisikan sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas.²⁰

²⁰ Amir Syarifuddin, Drs. Sri Sudarmi, Dra. Usmaini, Dra, *Geografi I*, Jakarta: Yudhistira,

Karakteristik demografi merupakan aspek kuantitatif sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menggambarkan jumlah dan pertumbuhan penduduk, penyebaran penduduk dan komposisi penduduk.

Karakteristik sosial dan ekonomi berhubungan dengan kualitas (mutu) sumber daya manusia. Keberhasilan pembangunan yang dilaksanakan oleh suatu negara, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada baik secara fisik maupun mental. Sumber daya manusia atau penduduk menjadi aset tenaga kerja yang efektif untuk menciptakan kesejahteraan. Kekayaan alam yang melimpah tidak akan mampu memberikan manfaat yang besar bagi manusia apabila sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam yang tersedia.²¹

Pada saat sekarang, kita dapat menyaksikan bagaimana pesatnya arus informasi dan kemajuan teknologi era globalisasi yang telah menghadirkan berbagai corak baru yang dapat menyentuh hampir seluruh dimensi kehidupan manusia. Adanya perkembangan teknologi yang berdampak pada kemudahan informasi dapat juga menyebabkan efek negatif dalam kehidupan manusia. Pada kondisi seperti inilah IPTEK (Ilmu Pengetahuan) berperan sebagai *filter* terhadap perkembangan yang ada. Menjadi kebutuhan vital, bukan hanya milik negara, akan tetapi setiap orang. Jika hal itu tidak terpenuhi, maka akan sulit bagi suatu negara untuk selalu *survive*. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan zaman.

²¹ Amir Syarifuddin, Op.Cit, hlm 2001

Sumber daya manusia secara konseptual memandang manusia sebagai satu kesatuan jasmani dan rohani yang tidak terpisahkan. Sehingga untuk meningkatkan kualitas SDM harus mempunyai arah dan tujuan yang jelas. Secara umum menurut Priyono Triptoherijanto arah dan pengembangan SDM secara umum ditegaskan bahwa dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan memanfaatkan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan bangsa, maka merupakan keharusan dalam usaha-usaha pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan potensi SDM dengan meningkatkan pembangunan diberbagai sektor. Usaha-usaha tersebut antara lain: meningkatkan mutu gizi, meningkatkan pelayanan kesehatan, memperluas fasilitas serta memperbaiki mutu pendidikan dan latihan.²²

b. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

a) Hakikat dan Urgensi Peningkatan kualitas Manusia

Pada saat sekarang, kita dapat menyaksikan bagaimana pesatnya arus informasi dan kemajuan teknologi era globalisasi yang telah menghadirkan berbagai corak baru yang dapat menyentuh hampir seluruh dimensi kehidupan manusia. Adanya perkembangan teknologi yang berdampak pada kemudahan informasi dapat juga menyebabkan efek negatif dalam kehidupan manusia. Pada kondisi seperti inilah IPTEK (Ilmu Pengetahuan) berperan sebagai *filter* terhadap perkembangan yang ada. Menjadi kebutuhan vital, bukan hanya milik

²² Priyono Triptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1989), hlm. 3.

negara, akan tetapi setiap orang. Jika hal itu tidak terpenuhi, maka akan sulit bagi suatu negara untuk selalu *survive*. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan zaman.

Sumber daya manusia secara konseptual memandang manusia sebagai satu kesatuan jasmani dan rohani yang tidak terpisahkan. Sehingga untuk meningkatkan kualitas SDM harus mempunyai arah dan tujuan yang jelas. Secara umum menurut Priyono Triptoherijanto arah dan pengembangan SDM secara umum ditegaskan bahwa dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan memanfaatkan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan bangsa, maka merupakan keharusan dalam usaha-usaha pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan potensi SDM dengan meningkatkan pembangunan diberbagai sektor. Usaha-usaha tersebut antara lain: meningkatkan mutu gizi, meningkatkan pelayanan kesehatan, memperluas fasilitas serta memperbaiki mutu pendidikan dan latihan.²³

Dalam ayat-ayat Al-Qur'an, terdapat sejumlah pernyataan yang mendudukan manusia sebagai makhluk pilihan, makhluk berkualitas, makhluk kreatif dan produktif, dengan beberapa istilah antara lain: sebagai khalifah di bumi, makhluk yang diunggulkan, pewaris kekayaan bumi, penakluk sumber daya alam, pengemban amanat dan lain-lain. Kesanggupan manusia dalam memadukan potensi untuk

²³ Priyono Triptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1989), hlm. 3.

meningkatkan kualitas hidupnya, menjadi makhluk yang berbudi tinggi. Potensi-potensi itu adalah sumber daya alam (*natural resources*) dan sumberdaya manusia (*human resources*) dan teknologi²⁴

Menurut Prof. Dr. Ir. H. Hidayat Syarief, MS untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam pendidikan khususnya, membutuhkan beberapa unsur yang dapat menunjang tercapai tujuan, antara lain:

- a. Menanamkan kecintaan terhadap Ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menumbuhkan kembangkan budaya Iptek;
- b. Menciptakan suasana dan proses belajar mengajar yang mampu meningkatkan dan menumbuhkembangkan kreatifitas dan inovasi serta minat dan semangat belajar;
- c. Menumbuhkembangkan jual (*fighting spirit*) professional dan wawasan keunggulan profesionalisme dan wawasan yang merupakan kunci dalam pembangunan sumber daya yang berkualitas;
- d. Menumbuhkembangkan sikap hidup hemat, cerdas, tertib, teliti, tekun dan disiplin, nilai-nilai tersebut merupakan dasar yang harus tertanam pada setiap diri manusia;
- e. Menumbuhkembangkan moral dan budi pekerti yang luhur sebagai pengejawantahan dari keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan

²⁴ Tolhah Hasan, *Islam dalam Berbagai Perspektif*, (Jakarta: PT.Galesa Nusantara, 1987), hlm. 185.

Yang Maha Esa, melalui proses belajar mengajar, bukan sekedar menyentuh aspek kognitif, afektif dan psikomotoriknya. Sehingga keseluruhan moral dan budi pekerti menjadi bagian dari watak kepribadian manusia.²⁵

Sumber daya yang dibutuhkan dalam membangun bangsa Indonesia khususnya pada era global ini sebagaimana yang dikutip oleh Asmaun Sahlan dari Moh. Kasiram, paling tidak ada lima kompetensi yang harus dimiliki yaitu:

- a. Kompetensi akademik, yaitu berkaitan dengan penguasaan dan kemampuan metode keilmuan dalam rangka penguasaan dan pengembangan ilmu dan teknologi;
- b. Kompetensi profesional, yaitu berkaitan dengan wawasan, perilaku dan kemampuan penerepan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam realitas kehidupan masyarakat;
- c. Kompetensi dalam menghadapi perubahan, yaitu kemampuan untuk mengantisipasi, mengelola, dan memanfaatkan perubahan untuk mencapai keunggulan di masa depan;
- d. Kompetensi kecendikiaan, yaitu kemampuan untuk memberikan perhatian dan kepedulian yang nyata kepada sesama manusia atau kepedulian sosial;
- e. Kompetensi nilai-nilai dan sikap, yaitu kemampuan untuk selalu menempatkan segala persoalan dalam kerangka nilai-nilai

²⁵ Fuaduddin Dan Cik Hasan Basri (eds), *Dinamika Pemikiran Islam di Perguruan Tinggi Wacana tentang Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 6-7

pancasila, budaya bangsa, iman, taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.²⁶

Pengembangan sumber daya manusia menurut penulis harus mempertimbangkan kelima aspek tersebut diatas, sehingga dapat mempertahankan hidup di era yang serba kompetitif dengan segala kemajuan zaman yang ada. Kualitas SDM sangat dibutuhkan demi terpenuhinya kebutuhan masyarakat.

b) Dimensi-Dimensi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai kualitas yang baik menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh karena itu, untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu syarat utama.²⁷

Menurut Moh. Kasiram sebagaimana yang diikuti oleh Asmaun Sahlan kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non

²⁶ Asmaun Sahlan, *op.cit.*, hlm. 9.

²⁷ .Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 3-4.

fisik), yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan ketrampilan-ketrampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini diarahkan kepada dua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas, dapat diusahakan melalui program-program kesehatan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan-kemampuan non fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah penting diperlukan. Upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia.²⁸ Dengan demikian pada hakikatnya pengembangan SDM merupakan upaya untuk mengaktualisasikan dan mengembangkan seluruh potensinya sebagai subjek pembangunan sesuai dengan tuntutan zamannya.²⁹

Sedang konsep pengembangan SDM dalam Islam banyak sekali ditunjukkan oleh ayat-ayat Al-Quran. Dari sejumlah ayat yang ada, menjelaskan bahwa SDM yang berkualitas menurut Islam adalah individu yang mampu mencapai derajat *Ulul Albab* seperti yang dijelaskan dalam surat Ali Imron ayat 191. Keunggulan *Ulul Albab* adalah sosok pribadi yang sudah mampu berdaya guna dan berhasil guna dalam tiga aktifitas, yaitu: *dzikir*, *fikir* dan *fi'il* (berkarya).

Kemampuan dzikir *Ulul Albab* memberi arti bahwa mereka selalu sadar sebagai hamba Allah. Dzikir yang dimaksud adalah dzikir pasif adalah yaitu berdzikir kepada Allah seperti biasa dilakukan dalam

²⁸ Asmaun Sahlan, *op.cit.*, hlm.3.

²⁹ Soekidjo Notoatmodjo, *op.cit.*, hlm.5.

beribadah maupun dzikir aktif yaitu berpikir mendalam tentang alam seisinya.

Kemampuan berpikir *Ulul Albab* adalah berpikir tentang penciptaan langit dan bumi, tidak identik dengan melamun, menghayal atau sekedar berpikir kosong. Namun, ini diartikan dalam tindakan nyata yang mencakup praktek penelitian dan eksperimen untuk mengetahui kebesaran Allah, yang berarti untuk melakukan kemajuan-kemajuan dalam bidang sains dan teknologi.³⁰

Kemampuan *fi'il* atau beramal sholeh *Ulul Albab* sedikitnya merangkum tiga dimensi. Pertama, profesionalisme; kedua, transenden berupa pengabdian dan keikhlasan; ketiga, kemaslahatan bagi kehidupan pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh *Ulul Albab* didasarkan pada keahlian dan rasa tanggungjawab tinggi. Apalagi amal sholeh selalu terkait dengan dimensi keutamaan dan transenden, maka mereka lakukan dengan kualitas tinggi.³¹

Para ahli agama juga berusaha merumuskan dimensi sumber daya manusia. Menurut Tolhah Hasan, ada tiga dimensi yang harus diperhatikan dalam usaha meningkatkan kualitas umat, yaitu:

1. Dimensi kepribadian sebagai manusia, yaitu kemampuan untuk menjaga integritas, sikap, tingkah laku, etika dan moralitas yang sesuai dengan pandangan masyarakat;

³⁰ A. Qodry Azizy, *op.cit.*, hlm. 103.

³¹ STAIN Malang, *Tarbiyah Uli Al-Albab: Dzikir, Fikr dan Amal Shalih*, (Malang: STAIN Malang, 2002), hlm. 9.

2. Dimensi produktivitas, yang menyangkut ada yang dihasilkan oleh manusia, dalam jumlah yang lebih banyak dan kualitas lebih baik
3. Dimensi kreatifitas, yaitu kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.³²

Sedang menurut H. A. R. Tilaar dimensi dari spektrum kualitas manusia Indonesia perlu diprioritaskan pada pembangunan jangka panjang, serta dinamika masyarakat saat ini. Dimensi-dimensi tersebut adalah:

1. Dimensi moralitas;
2. Dimensi kecerdasan;
3. Dimensi kekaryaan.

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat sebagai sinergistik antara kualitas jasmani dan rohani yang dimiliki oleh individu masyarakat. atau dalam istilah lain: dimensi fisik dan non fisik. Dalam perspektif pendidikan, kualitas dimensi non fisik menyangkut ranah kognitif, afektif dan psikomotorik sebagaimana yang diungkapkan oleh Benyamin F. Bloom. Sebagaimana dikutip oleh Muhaimin dkk. yang diprioritaskan dalam pendidikan.³³

Adapun klasifikasi dari masing-masing dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

³² M.Tolhah Hasan, *op.cit.*, hlm. 187-188.

³³ M.Tolhah Hasan, *op.cit.*, hlm. 188-190

1. Dimensi kognitif, yang mencakup:
 - a. Knowledge (pengetahuan)
 - b. Comprehension (kemampuan pemahaman)
 - c. Application (kemampuan pemahaman aplikasi)
 - d. Analysis (kemampuan berpikir analisis)
 - e. Synthesis (kemampuan berpikir sintesis)
 - f. Evaluation (kemampuan berpikir evaluatif)
4. Dimensi affective, yang mencakup:
 - a. Receiving (sikap menyimak)
 - b. Responding (sikap kesediaan menanggapi)
 - c. Valuing (sikap memberi nilai)
 - d. Organization (sikap mengorganisasikan nilai)
 - e. Characteration by value complecs (karakteristik nilai)
5. Dimensi psikomotorik, yang mencakup:
 - a. perception (ketrampilan persepsi)
 - b. set (ketrampilan kesiapan)
 - c. guided response (ketrampilan respon terpimpin)
 - d. mechanisme (ketrampilan mekanisme)
 - e. kompleks over response (ketrampilan nyata gerakan motor)
 - f. adaptation (adaptasi)
 - g. organization (ketrampilan organisasi).³⁴

³⁴ Muhaimin, *Konsep Pendidikan Islam, Sebuah Komponen Dasar Kurikulum*, (Solo: Ramadhani, 1991), hlm. 66-67.

Dari ketiga ranah diatas dapat diketahui bahwa ranah kognitif digambarkan oleh tingkat kecerdasan individu, sedangkan afektif digambarkan oleh kadar keimanan, budi pekerti, kesatuan kepribadian serta ciri-ciri kemandirian lainnya. Sementara ranah psikomotorik dicerminkan oleh tingkat ketrampilan, produktivitas, dan kecakapan pendayagunaan berinovasi.³⁵

Dalam firman dalam al-Qur'an surat at-Tiin :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: *"sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk sebaik-baiknya"* (Q.S. At-Tin: 4)

Hal ini juga dipertegas dalam hadits Nabi Muhammad dengan sabdanya yang artinya:

"sesungguhnya aku diutus ke dunia untuk menyempurnakan akhlak dan budi pekerti" (H.R. Ahmad, Baihaqi dan Hakim)

Ayat al-Qur'an dan hadits diatas memberikan gambaran bahwa makhluk manusia merupakan makhluk yang sebaik-baiknya, sempurna dan berkecenderungan untuk berakhlak karimah.³⁶ Hal ini dapat dilihat dari aspek kognitif, afektif dan psikomotoriknya. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Nanih Machendrawati, dalam bukunya Pengembangan Masyarakat Islam bahwa aspek kognitif dan afektif (*ahsani taqwiim*) ini akan membangun atau membentuk aspek psikomotorik, yakni amal

³⁵ Jimmly Ash -Shidiqie (eds)., *op.cit.*, hlm.151

³⁶ ³⁶ Nanih Machendrawati, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000), hlm.163.

saleh atau kemampuan berpikir, merasa dan bersikap serta sikap berbuat baik.

Dalam pendidikan Islam khususnya dimensi yang hendak dituju dan ditingkatkan oleh kegiatan pendidikan Islam, yaitu:

1. Dimensi keimanan peserta didik terhadap ajaran agama Islam;
2. Dimensi pemahaman dan penalaran (intelektual) serta keilmuan peserta didik terhadap ajaran agama Islam;
3. Dimensi penghayatan dan pengamalan batin yang dirasakan peserta didik dalam menjalankan ajaran agama Islam;
4. Dimensi pengamalannya, dalam artian bagaimana ajaran Islam yang telah diimani, dipahami dan dihayati oleh peserta didik itu mampu diamalkan dalam kehidupan pribadi sebagai manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia serta diaktualisasikan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara³⁷

Dari berbagai dimensi yang dipaparkan diatas, dapat penulis sebutkan bahwa aspek kognitif (ilmu pengetahuan), afektif (sikap), dan psikomotorik (ketrampilan) sangat mempengaruhi proses terbentuknya kepribadian seseorang. Oleh karenanya perlu adanya keseimbangan antara ranah tersebut yang dilandasi nilai-nilai ajaran agama Islam.

³⁷ Muhaimin dkk., *Strategi Belajar Mengajar Penerapannya dalam Pembelajaran Agama Islam*, (Surabaya: Media Karya Anak Bangsa, 1996), hlm. 2.

c) Karakteristik Ideal Sumber Daya Manusia Berkualitas

Tentunya kualitas manusia Indonesia tersebut merupakan nilai-nilai final yang perlu dijabarkan dalam suatu pola dan tingkatan nilai-nilai sementara maupun nilai instrumental, termasuk tahap-tahap pencapaiannya. Keseluruhan upaya untuk mewujudkan nilai-nilai kualitas manusia Indonesia ini perlu diruangkan Jadi kemampuan untuk memahami alam harus dipandang tidak semata-mata dari segi potensi manusia untuk mengeksploitasi alam saja, tapi juga dari potensinya untuk mendapatkan peningkatan keinsafan trasendental. Dengan kata lain kelengkapan IMTAQ dan IPTEK³⁸.

Menurut H. A. R. Tilaar dapat ditemukan ciri-ciri manusia yang berkualitas yaitu:

1. Manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa;
2. Berbudi luhur;
3. Berkepribadian;
4. Berdisiplin;
5. Bekerja keras;
6. Tangguh;
7. Bertanggung jawab;
8. Mandiri;
9. Cerdas dan terampil;
10. Sehat jasmani dan rohani;

³⁸ H. A. R. Tilaar, *Pendidikan dalam Pembangunan Nasional Menyongsong Abad XXI*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 116.

11. Cinta tanah air;
12. Semangat kebangsaan yang tinggi;
13. Mempunyai rasa kesetiakawanan sosial;
14. Sikap inovatif dan kreatif.³⁹

Dalam rumusan yang pendek bahwa manusia yang berkualitas adalah manusia yang beriman dan bertaqwa, kreatif, inovatif, produktif, mandiri berdisiplin serta memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam suatu rekayasa pencapaian dalam dimensi waktu (tahapan) dan berbagai ruang lingkup kehidupan dari keluarga sampai dengan nasional

Manusia sebagai khalifah dimuka bumi berkewajiban untuk menjaga kemakmuran dan mencegah kehancurannya. Dalam hal ini, menciptakan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berprestasi untuk mengelola bumi seisinya, bahkan luar angkasa atau planet luar bumi yang kita diami ini. Yaitu sumber daya manusia yang mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Mampu menjalankan peran manusia sebagai khalifah Allah dimuka bumi;
2. Alam yang tunduk dan dikuasai oleh manusia bukan manusia yang tunduk pada alam;
3. SDM yang mampu berkompetisi dengan yang lain, sesuai dengan tantangan yang berkembang.⁴⁰

³⁹ H. A. R. Tilaar, *Op.cit.* hlm 11

⁴⁰ A. Qodry Azizy, *op.cit.*, hlm.112.

Menurut Nurcholish Madjid sebagaimana yang dikutip Yasmadi, yang dinamakan dengan manusia berkualitas memiliki persyaratan sebagai berikut:

(1) Berpikiran mendalam (Ulul Albab), (2) Memiliki kesadaran tujuan dan makna hidup abadi, (3) Menyadari penciptaan alam raya sebagai manifestasi wujud transendental, dan (4) Berpandangan positif dan optimis terhadap alam raya, (5) Menyadari bahwa kebahagiaan dapat hilang dan karena pandangan negatif pesimis terhadap alam.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas sebagaimana yang dikatakan oleh Prof. Dr. Ir. H. Hidayat Syarief mencakup kualitas fisik jasmani dan mental rohani, dengan menyebutkan ciri-cirinya sebagai berikut:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang dicirikan antara lain dengan kejujuran dan akhlak mulia;
2. Berbudaya IPTEK sehingga mampu menerapkan, mengembangkan dan menguasai IPTEK yang berakar pada nilai-nilai budaya bangsa Indonesia;
3. Menghargai waktu dan mempunyai etos kerja dan disiplin yang tinggi kreatif, produktif, efisiensi dan berwawasan keunggulan;
4. Mempunyai wawasan kewiraswastaan dan kemampuan manajemen yang handal;⁴¹
5. Mempunyai daya juang yang tinggi;
6. Mempunyai wawasan kebangsaan yang mengutamakan kesatuan dan persatuan bangsa;

⁴¹ ⁴¹ Yasmin, *op.cit.*, hlm. 242

7. Mempunyai tanggung jawab dan solidaritas yang tinggi;
8. Mempunyai ketangguhan moral yang kuat, sehingga tidak terdusur oleh arus negatif globalisasi;
9. Mempunyai kesehatan fisik yang prima sehingga dapat berpikir dan bekerja secara produktif.

Dari uraian diatas, karakteristik tersebut adalah karakteristik ideal bagi sumber daya manusia berkualitas dalam landasan legal-yuridis, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sisdiknas no 20 tahun 2003 bahwa tujuan pendidikan nasional adalah berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.⁴²

Namun kriteria yang ditetapkan tersebut menurut Abdur Rahman Wahid terlalu ideal, sesuatu yang ideal sulit bahkan riskan untuk dilaksanakan. Oleh karena itu, untuk bisa merealisasikan program kualitas diatas, hendaknya diberi batasan sesederhana mungkin agar program itu membumi, dengan mengusulkan 3 ciri kualitas sumber daya manusia, yaitu:

⁴² Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, (Bandung : Umbara, 1996), hlm. 76.

Pertama, bagaimana membuat manusia memiliki etos kerja yang benar, antara lain memiliki kejujuran, berdisiplin, bertanggungjawab atas akhir pekerjaannya. *Kedua*, untuk bisa memiliki etos kerja, manusia Indonesia harus memiliki otonomi dalam mengambil keputusan, yaitu membiarkannya menentukan dan mengidentifikasi kehidupannya sendiri.

Ketiga, dengan memiliki etos kerja dan otonomi ini, manusia Indonesia dimungkinkan memiliki sikap dan perilaku yang kompetitif, dengan jalan:

1. Taat menjalankan ibadah (ritual) sesuai dengan tuntutan agama masing-masing;
2. Berakhlak dan bermoral yang mulia dan luhur dengan sikap keteladanan yang terpuji;
3. Berperilaku kreatif dan profesional;
4. Memberikan resonansi kebenaran sekitarnya.⁴³

Sedangkan menurut Syahminan Zaini dalam bukunya Prinsip-Prinsip Dasar Konsepsi Pendidikan Islam, menjelaskan syarat-syarat untuk mencapai kehidupan yang makmur, sejahtera kehidupan dunia akhirat, dengan beberapa ciri yang harus dimiliki oleh manusia yang berkualitas:

1. Mempunyai jasmani sehat dan kuat;
2. Mempunyai jasmani yang terampil dan profesional;

⁴³ Fuad Amsyari, *op.cit.*, hlm. 75.

3. Mempunyai akal yang cerdas dan ilmu pengetahuan yang banyak;
4. Mempunyai semangat kerja yang tinggi dan bersungguh-sungguh;
5. Mempunyai disiplin yang tinggi;
6. Mempunyai hati yang tunduk kepada Allah dan rasulNya;
7. Mempunyai pendirian yang teguh (istiqomah).⁴⁴

Dari beberapa ciri ideal kualitas sumber daya manusia yang telah disebutkan baik dalam Undang-Undang Sisdiknas, Ahli pendidikan dapat penulis perjelas dari beberapa ciri ideal kualitas sumber daya manusia yang yang sebagaimana telah disebutkan diatas sebagai berikut:

- a. Memiliki jasmani dan rohani yang kuat

Kualitas sumber daya manusia yang ideal itu adalah harus memiliki jasmani yang sehat dan kuat, sehingga mampu melaksanakan aktivitas hidupnya dengan baik, sebab jika seseorang mempunyai badan dan jiwa yang lemah maka tidak mampu menjalankan aktifitas dengan baik. Oleh karena itu, Islam menganjurkan agar segala sumber daya yang dimiliki oleh jasmani itu harus sehat dan kuat. Sebagaimana pepatah mengatakan: “*Al-’Aqlu as-saliim fil jismi as-salim*”⁴⁵. Jika badan seseorang sehat, maka jiwa pun sehat.

⁴⁴ Syahminan Zaini, *Prinsip-Prinsip Dasar Konsepsi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 1986), hlm. 48.

⁴⁵ *Ibid*, hlm. 37.

b. Memiliki ketrampilan yang memadai

Dengan adanya jasmani yang sehat dan kuat tersebut, kualitas sumber daya manusia yang diharapkan memiliki ketrampilan yang memadai, agar sumber daya jasmani yang memadai tadi bisa bermanfaat bagi kehidupannya. Dalam Islam dianjurkan agar sumber daya jasmaninya itu dipergunakan dengan sebaik-baiknya, dengan ketrampilan yang memadai. Sebagaimana dalam surat Al-Anfal ayat 60:

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

Artinya: *“Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah dan musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. apa saja yang kamu nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan).”⁴⁶*

c. Memiliki intelektual atau akal yang cerdas

Intelektualitas yang cerdas yang dimaksud disini adalah akal yang memiliki atau menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek.) yang kreatif sehingga ketrampilan yang dimilikinya itu bisa bermanfaat dengan baik yaitu dengan mengetahui cara

⁴⁶ H. Mahmud Yunus, *op.cit.*, hlm.167.

(metode) menggunakan ketrampilan itu, Islam pun menganjurkan agar daya intelek yang dimiliki manusia harus menguasai dan memiliki Iptek.

Dalam ayat Al-Qur'an antara lain dijelaskan dalam surat Ali Imron ayat 190-191, yang menjelaskan tentang manusia diperintahkan untuk menggunakan sumber daya inteletiknya dengan kegiatan dzikir dan berfikir tentang segala ciptaan Allah di alam ini, sehingga manusia mampu memperoleh kesimpulan bahwa alam semesta ini bermanfaat, tidak ada yang tidak berguna.

d. Memiliki semangat, kesungguhan kerja dan professional

Dengan adanya ketrampilan dan IPTEK yang dimilikinya, maka dia diharuskan untuk merealisasikannya dalam kehidupannya. Dalam arti, harus mengerjakan perbuatannya dengan sebaik-baiknya dan sungguh-sungguh serta dikerjakan secara professional sehingga bermanfaat bagi dirinya, keluarga, masyarakat, maupun negaranya. Dalam al-Qur'an disebutkan pada surat al-Hajj ayat 78, yang berbunyi:⁴⁷

وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ ۗ هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي
الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ ۗ مَلَّةَ أَبِيكُمْ إِبْرَاهِيمَ ۗ هُوَ سَمَّاكُمُ الْمُسْلِمِينَ مِنْ
قَبْلُ وَفِي هَذَا لِيَكُونَ الرَّسُولُ شَهِيدًا عَلَيْكُمْ وَتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى

⁴⁷ H. Mahmud Yunus, *op.cit.*, ,hlm.170

النَّاسِ فَاقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَاعْتَصِمُوا بِاللَّهِ هُوَ مَوْلَانِكُمْ^ص

فِنِعْمَ الْمَوْلَى وَنِعْمَ النَّصِيرُ ﴿٧٨﴾

Artinya: "Dan berjihadlah kamu pada jalan Allah dengan jihad yang sebenar-benarnya. dia Telah memilih kamu dan dia sekali-kali tidak menjadikan untuk kamu dalam agama suatu kesempitan. (Ikutilah) agama orang tuamu Ibrahim. dia (Allah) Telah menamai kamu sekalian orang-orang muslim dari dahulu[993], dan (begitu pula) dalam (Al Quran) ini, supaya Rasul itu menjadi saksi atas dirimu dan supaya kamu semua menjadi saksi atas segenap manusia, Maka Dirikanlah sembahyang, tunaikanlah zakat dan berpeganglah kamu pada tali Allah. dia adalah Pelindungmu, Maka dialah sebaik-baik pelindung dan sebaik-baik penolong."

Bekerja dengan sungguh-sungguh itu harus profesional agar bisa berhasil dengan baik, sebab jika tidak maka tidak akan tercapai dengan sukses.⁴⁸

b. Memiliki akhlak yang mulia dan berdisiplin

Dalam pelaksanaan perbuatan itu, dia harus bekerja sesuai dengan norma-norma atau nilai-nilai moral yang tinggi, agar pekerjaan itu bisa berhasil sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia dituntut untuk mempunyai akhlak yang mulia dan disiplin. Dalam Islam pun menganjurkan agar manusia dalam melaksanakan pekerjaan itu harus dengan cara yang baik. Dalam arti harus memiliki nilai moral dan akhlak karena segala sesuatu yang ada didunia ini diatur oleh sebuah aturan yang telah disepakati bersama. Jika hal ini tidak diperhatikan akan terjadi

⁴⁸ Syaminan Zaini, *Kehidupan Sosial Seorang Muslim*, (Jakarta: PT. Kalam Mulia, 1995), hlm. 40

pelanggaran nilai-nilai agama yang dapat mengancam kehidupan masyarakat, bangsa dan negara bahkan dirinya sendiri.⁴⁹

Dalam hadits yang diriwayatkan oleh Tirmidzi disebutkan yang Artinya:

”Dari Abu Hurairah r.a. berkata: Rasulullah SAW bersabda: orang mukmin yang sempurna imannya adalah yang terbaik budi pekertinya. Dan sebaik-baik kamu adalah yang terhadap istrinya”(H.R. Tirmidzi)⁵⁰

c. Memiliki pendirian yang teguh (istiqomah dan bertanggung jawab)

Kualitas sumber daya manusia juga dituntut untuk memiliki pendirian yang teguh terhadap segala ucapan dan perbuatannya, agar tidak mudah terjerumus kedalam hal-hal yang bisa mencelakakan dirinya. Dalam surat Hud ayat 112:

فَأَسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطَّغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya:” Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang Telah Taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”⁵¹

Kalau pendirian kita sudah teguh, maka diajarkan pula untuk mempertanggungjawabkannya, yaitu kalau ucapan dan perbuatan itu baik, maka dia harus mempertahankan dan meningkatkannya agar tetap baik dan benar, akan tetapi kalau jelek harus diperbaiki.

d. Memiliki keimanan dan ketaqwaan yang kuat terhadap Allah

⁴⁹ Syahminan Zaini, *Penyakit Rohani dan Pengobatannya*, (Surabaya: al-Islah, tanpa tahun), hlm.116.

⁵⁰ Salim Bahreisy, *Terjemah Riyadush Shalihin*, (Bandung: al_Ma’arif, 1086), hlm. 511.

⁵¹ H. Mahmud Yunus, *op.cit.*, hlm. 21.

Kualitas sumber daya manusia yang ideal adalah yang beriman dan bertaqwa kepada Allah dengan benar dan sungguh-sungguh melalui hati yang tunduk, patuh dan taat menjalankan agamanya dengan amal ibadah kepada Tuhannya, baik amal ibadah yang bersifat duniawi seperti bekerja keras untuk memenuhi hidupnya, membangun bangsa dan negaranya. Maupun amal yang bersifat ukhrowi seperti sholat, zakat, puasa dan haji. Taqwa juga memelihara diri yaitu memelihara diri dari amarah dan murka Allah dengan menjalankan perintahNya.

Dengan demikian semua ciri ideal kualitas sumber daya manusia yang disebutkan diatas, semuanya mencakup keimanan dan ketaqwaan ini, sebab dalam Islam ciri yang terakhir ini merupakan ciri yang paling menentukan kualitas tidaknya sumber daya manusia. Keimanan dan ketaqwaan inilah yang mengantarkan segala usaha manusia berhasil dengan baik, didunia maupun di akhirat. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-‘Araf ayat 96, yang berbunyi⁵²

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ ءَامَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ
وَالْأَرْضِ وَلَٰكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ ﴿٩٦﴾

Artinya ; *Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, Pastilah kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan*

⁵² Harun Nasution, *Islam Rasional, Gagasan dan Pemikiran*, (Bandung: Mizan, Tanpa Tahun), hlm. 409.

(ayat-ayat kami) itu, Maka kami siksa mereka disebabkan perbuatannya.

Ayat diatas menjelaskan kualitas sumber daya manusia yang memiliki keimanan dan ketaqwaan itu akan mendapatkan keuntungan didunia dan akhirat. Dari sini jelas bahwa keimanan dan ketaqwaan merupakan ciri ideal kualitas sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan bagi segala aktifitas manusia, baik yang bersifat duniawi maupun yang bersifat ukhrowi.

Demikianlah ciri-ciri ideal kualitas sumber daya manusia yang harus diwujudkan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional kita yaitu menjadikan negara maju dan mandiri, adil dan makmur serta bahagia lahir dan batin. Pendidikan sebagai sektor yang paling menentukan terhadap arah tujuan pembangunan ini, maka pengupayaan pembentukan kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan.⁵³

⁵³ Narun nasution, Op.cit hlm 500

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang hasilnya berupa data deskriptif melalui pengumpulan fakta-fakta dari kondisi alami sebagai sumber langsung dengan instrumen dari peneliti sendiri.⁵⁴

Dalam hal ini, Nana Syaodih Sukmadinata menjelaskan penelitian kualitatif (*qualitative research*) sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas social, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Beberapa deskripsi tersebut digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang menuju pada kesimpulan.⁵⁵

Penelitian kualitatif bersifat induktif, maksudnya peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Kemudian data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, meliputi deskripsi yang mendetil disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam (interview), serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.

⁵⁴ Lexy Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), hlm. 4.

⁵⁵ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 60.

Dalam penelitian kualitatif terdapat banyak pandangan dalam menentukan hakikat fakta dan *verstehen*. Maka penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivis yang realitasnya disikapi sebagai gejala yang sifatnya tidak tetap dan memiliki pertalian hubungan dengan masa lalu, sekarang dan yang akan datang. Realitas dalam kondisi demikian hanya dapat dipahami berdasarkan konstruksi pemahaman sebagaimana terdapat dalam dunia pengalaman peneliti dalam pertaliannya dengan kehidupan kemanusiaan. Oleh karena itu, pemahaman atas suatu realitas selain bersifat relatif juga bersifat dinamis. Pemahaman tersebut bukan ditentukan melainkan diproduksi berdasarkan dunia pengalaman *sebagaimana terbentuknya melalui interaksi dengan dunia luar*. Dengan kata lain, *worlds are made out of worlds (T) he making ia a remaking*. Dengan gambaran menghubungkan dengan sosok pengelolanya, menghubungkan dengan kemungkinan komitmen dan karakteristik visi penggarapannya, menghubungkan dengan kemungkinan masyarakat yang ada. Dengan kata lain, untuk menggambar harus melakukan *remaking* sejalan dengan pengalaman dan pemahaman yang kita miliki.

Esensi atau makna realitas sebagai *lebenswelt* tersebut harus dipahami berdasarkan penandaan, reduksi dan penentuan relasi antara fenomena dan makna sebagaimana terbentuk dalam dunia pengalaman peneliti. Oleh karena itu, pemahaman atas suatu realitas sebagai *pure description* tidak dapat diujikan pada kenyaan kongkretnya melainkan pada *experience unity of sign and thing signified*. Yaitu hanya dapat ditentukan setelah melewati

dunia pengalaman sebagaimana lewat bentuk-bentuk kultur yang merupakan lambang keabsahan tersebut, akhirnya dapat ditemukan benang merahnya, sehingga antar kegiatan dapat memberikan gambaran lengkap tentang *kepastian* peristiwa yang terjadi.⁵⁶

Berdasarkan uraian diatas penggunaan pendekatan kualitatif dapat menghasilkan data deskriptif tentang upaya pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Dalam hal ini, Nana Syaodih Sukmadinata menjelaskan bahwa studi kasus (*case study*) merupakan suatu penelitian yang dilakukan terhadap suatu kesatuan sistem. Kesatuan ini dapat berupa program, kegiatan, peristiwa, atau sekelompok individu yang terikat oleh tempat, waktu atau ikatan tertentu. Secara singkatnya, studi kasus adalah suatu penelitian yang diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, memperoleh pemahaman dari kasus tersebut.⁵⁷

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti suatu kasus yang terjadi di pondok pesantren Nurul Jadid tentang kultur pesantren dalam membentuk sumber daya manusia. Dengan adanya studi kasus ini diharapkan peneliti dapat mengumpulkan data-data yang diperoleh, kemudian menganalisis dan menyimpulkannya, sehingga peneliti mendapatkan pemahaman yang

⁵⁶ Maryaeni, metode penelitian kebuadaan, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2005)halm, 8

⁵⁷ *Ibid*, hlm. 64.

kelas tentang Kultur pondok pesantren Nurul Jadid dalam membentuk sumber daya manusia pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo

B. Kehadiran Peneliti

Peneliti dalam pendekatan kualitatif menonjolkan kapasitas jiwa raga dalam mengamati, bertanya, melacak dan mengabstraksi⁵⁸. Hal ini ditegaskan pula oleh Nasution bahwa pada penelitian kualitatif peneliti merupakan alat penelitian utama.⁵⁹ Peneliti mengadakan sendiri pengamatan dan wawancara terstruktur, dan tidak terstruktur terhadap objek/ subjek penelitian. Oleh karena itu, peneliti tetap memegang peranan utama sebagai alat penelitian. Untuk itu, peneliti sendiri terjun ke lapangan dan terlibat langsung untuk mengadakan observasi dan wawancara terhadap santri.

Jadi, kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat penuh, dalam artian peneliti tidak termasuk sebagai pengasuh, guru atau pun sebagai santri di pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

Kehadiran peneliti di lapangan merupakan hal yang paling penting, sebab penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang pada prinsipnya penelitian kualitatif sangat menekankan latar yang alamiah, sehingga sangat perlu kehadiran peneliti untuk melihat dan mengamati latar alamiah Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

Jadi, kehadiran peneliti di pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo sebagai pengamat, dan pimpinan, pengasuh, guru dan santri merupakan subyek yang diteliti.

⁵⁸ S. Faisal, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi*, (Malang, YA3,), hlm. 20.

⁵⁹ S. Nasution, *Metode Research*, (Bandung: JEMMARS, 1988), hlm. 56.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Pondok Pesantren Nurul Jadid, di Desa Karanganyar Kecamatan Paiton Kabupaten Probolinggo Jawa Timur. Telp. / Fax. (0335) 774121). Pondok pesantren ini berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Nurul Jadid. Pondok Pesantren ini terletak disebelah bagian timur kabupaten Probolinggo.

D. Sumber Data

Yang di maksud sumber data dalam penelitian, menurut Suharsimi Arikunto adalah subjek dimana data diperoleh.⁶⁰ Sedangkan menurut Lofland, yang dikutip oleh Moleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain⁶¹

Adapun sumber data terdiri dari dua macam :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas-petugasnya) dari sumber pertamanya.⁶² Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan pimpinan pengasuh pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen, misalnya data mengenai keadaan demografis suatu daerah, data mengenai produktivitas suatu perguruan tinggi, data mengenai persediaan pangan di suatu daerah, dan sebagainya.⁶³

60 Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: PT Bima Karya, 1989), hlm. 102

61 Lexy, *op.cit.*, hlm. 112

62 Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada,1998), hlm. 84

63 *Ibid.*, hlm. 85

Data sekunder yang diperoleh penulis adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data pesantren dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga macam teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Metode Observasi

Metode Observasi adalah suatu metode yang digunakan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.⁶⁴

Jadi, observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan panca indera disertai dengan pencatatan secara perinci terhadap obyek penelitian. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang kondisi fisik, letak geografis, sarana dan prasarana, proses belajar mengajar, kegiatan ekstrakurikuler santri serta pola hidup di asrama pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo

Dengan adanya data yang dihasilkan dari observasi tersebut, diharapkan dapat mendeskripsikan Kultur Pesantren Dalam Membentuk Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton prbolinggo.

Metode ini digunakan peneliti untuk mengetahui budaya, terutama Biro-biro kepesantrenan di pesantren Nurul Jadid paiton Probolinggo

b. Metode interview (wawancara)

Metode ini merupakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara atau tanya jawab. Menurut Sutrisno Hadi bahwa:

⁶⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1993), hlm.136.

“ Metode interview adalah suatu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian”.⁶⁵

Metode ini penulis gunakan untuk pengumpulan data tentang kultur pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo dalam membentuk sumber daya manusia, tujuan, arah, dan strategi pondok pesantren Nurul Jadid dalam membentuk sumber daya manusia, strategi, masalah-masalah yang dihadapi pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo dalam membentuk budaya potensial terhadap para santri, keadaan para guru dan santri, sarana prasarana, pendanaan serta data-data lain yang berhubungan dengan judul skripsi melalui wawancara langsung kepada pihak yang bersangkutan.

Para informan yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Jadid Probolinggo
2. Kepala biro kepesantrenan Nurul Jadid Probolinggo
3. Pengurus asrama Pesantren Nurul Jadid Probolinggo
4. Santri-santri pondok Psantren Nurul Jadid Probolinggo

c. Metode Dokumentasi

Tidak kalah penting dari metode-metode lain, adalah metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.

Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum

⁶⁵ *Ibid*, hlm. 193.

berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.⁶⁶

F. Analisis data

Menurut Bodgan & Biklen (1982) Analisis data kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasi data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensinya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain⁶⁷

Proses pengumpulan data dan analisis data pada praktiknya tidak mutlak dipisahkan. Kegiatan itu kadang-kadang berjalan secara serempak, artinya hasil pengumpulan data kemudian ditinjau lanjuti dengan menganalisis data, kemudian hasil analisis data ini ditindak lanjuti dengan pengumpulan data ulang. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sejak dan setelah proses pengumpulan data.

Proses analisis data dalam penelitian ini mengandung tiga komponen utama yaitu:

1. Reduksi Data

Menurut Matthew B. M dan A. M. Huberman, Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi (1992: 16). Maka dalam penelitian ini, data

⁶⁶ Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, hlm. 206.

⁶⁷ Lexy Moeloeng, *op.cit.*, hlm. 248.

yang diperoleh dari informan kunci, yaitu pimpinan pondok, Biri-biro kepesantrenan, pengasuh dan santri-santri pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo disusun secara sistematis agar memperoleh gambaran yang sesuai dengan tujuan penelitian. Begitupun data yang diperoleh dari informan pelengkap disusun secara sistematis agar memperoleh gambaran yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Penyajian Data (*Display Data*)

Dalam hal ini, Matthew B. M dan A. M. Huberman (1992: 17) membatasi suatu “penyajian” sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Jadi, data yang sudah direduksi dan diklasifikasikan berdasarkan kelompok masalah yang diteliti, sehingga memungkinkan adanya penarikan kesimpulan atau verifikasi. Data yang sudah disusun secara sistematis pada tahapan reduksi data, kemudian dikelompokkan berdasarkan pokok permasalahannya hingga peneliti dapat mengambil kesimpulan terhadap kultur pesantren dalam membentuk sumber daya manusia pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

3. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Menurut Matthew B. M dan A. M. Huberman (1992: 19), *verifikasi* adalah suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan atau peninjauan kembali serta tukar pikiran diantara teman sejawat untuk mengembangkan “kesepakatan intersubjektif”, atau juga upaya-upaya

luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Jadi, makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yakni yang merupakan validitasnya. Peneliti pada tahap ini mencoba menarik kesimpulan berdasarkan tema untuk menemukan makna dari data yang dikumpulkan. Kesimpulan ini terus diverifikasi selama penelitian berlangsung hingga mencapai kesimpulan yang lebih mendalam.

Ketiga komponen analisa tersebut terlibat dalam proses saling berkaitan, sehingga menentukan hasil akhir dari penelitian data yang disajikan secara sistematis berdasarkan tema-tema yang dirumuskan. Tampilan data yang dihasilkan digunakan untuk interpretasi data. Kesimpulan yang ditarik setelah diadakan *cross chek* terhadap sumber lain melalui wawancara, pengamatan dan observasi.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data sangat perlu dilakukan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pengecekan keabsahan data merupakan suatu langkah untuk mengurangi kesalahan dalam proses perolehan data penelitian yang tentunya akan berimbas terhadap hasil akhir dari suatu penelitian. Maka dari itu, dalam proses pengecekan keabsahan data pada penelitian ini harus melalui beberapa teknik pengujian data. Adapun teknik pengecekan keabsahan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:⁶⁸

⁶⁸ ⁶⁸ Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, hlm. 206.

1. Perpanjangan Keikutsertaan

Peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrumen itu sendiri. Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan pada latar penelitian. Perpanjangan keikutsertaan ini berarti peneliti tinggal di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai.⁶⁹

Dalam hal ini, peneliti langsung terjun ke lokasi penelitian dan mengikuti serta mengamati proses belajar mengajar dan berbagai kegiatan dalam kultur pesantren dalam membentuk sumber daya manusia pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo dalam waktu yang cukup panjang dengan maksud untuk menguji ketidakbenaran informasi yang diperkenalkan oleh peneliti sendiri atau responden serta membangun kepercayaan terhadap subjek.

2. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan dimaksudkan untuk menentukan data dan informasi yang relevan dengan persoalan yang sedang dicari oleh peneliti, kemudian peneliti memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

3. Trianggulasi

Dalam pengecekan keabsahan data pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan trianggulasi, yaitu teknik pemeriksaan data memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut bagi keperluan pengecekan atau

⁶⁹ Lexy Moelong, *op.cit.*, hlm. 328

sebagian bahan pembanding terhadap data tersebut. Untuk pengecekan data melalui pembandingan terhadap data dari sumber lainnya.⁷⁰

Maka dalam penelitian ini, teknik triangulasi yang dilakukan peneliti yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh dari lapangan atau yang disebut data primer dengan data sekunder yang didapat dari beberapa dokumen-dokumen serta referensi buku-buku yang membahas hal yang sama. Teknik ini berguna peran aktif pondok pesantren Nurul Jadidi Paiton Probolinggo dalam mengetahui kutur yang mengadung SDM, tujuan dan arah pengelolaan pondok pesantren Nurul Jadid dalam dalam membentuk SDM, strategi dan masalah-masalah yang dihadapi pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo dalam yang berkaitan dengan kultur yang diberlakukan.

H. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap penelitian tentang Kultur pesantren dalam membentuk sumber daya manusia pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo, yang dibagi menjadi tiga bagian. Tahap-tahap tersebut adalah tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan yang terakhir tahap penyelesaian.

1. Tahap Persiapan

Peneliti melakukan observasi pendahuluan untuk memperoleh gambaran umum serta permasalahan yang sedang dihadapi dalam kultur pesantren dalam membentuk sumber daya manusia pondok pesantren

⁷⁰ *Ibid*, hlm. 330.

Nurul Jadid Paiton Probolinggo yang baru guna dijadikan rumusan permasalahan untuk diteliti.

Observasi tersebut berguna sebagai bahan acuan dalam pembuatan proposal skripsi dan pengajuan judul skripsi, untuk memperlancar pada waktu tahap pelaksanaan penelitian maka peneliti mengurus surat ijin penelitian dari Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Malang. Setelah persiapan administrasi selesai, maka peneliti membuat rancangan atau desain penelitian agar penelitian yang dilakukan lebih terarah.

Selain itu peneliti juga membuat pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman wawancara yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dan dicari jawabannya atau pemecahannya, sehingga data yang diperoleh lebih sistematis dan mendalam.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan kegiatan inti dari suatu penelitian, karena pada tahap pelaksanaan ini peneliti mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan. Tahap pelaksanaan penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut:⁷¹

Pertama, peneliti melakukan pencarian terhadap dokumen-dokumen resmi yang akan dipergunakan dalam penelitian dan wawancara guna memperoleh data awal tentang kegiatan apa saja yang telah dilakukan dalam kultur pesantren dalam membentuk sumber daya manusia pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

⁷¹ Lexy Moeloeng, *op.cit.*, hlm. 252.

Kedua, mengadakan observasi langsung terhadap kegiatan intra maupun ekstra kulikuler yang didalamnya bertujuan untuk mengetahui kultur pesantren dalam membentuk sumber daya manusia pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo dengan melakukan teknik dokumentasi dan beberapa bentuk kegiatan yang berpengaruh pada perkembangan santri baik aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.

Ketiga, peneliti melakukan wawancara terhadap pimpinan pondok, dewan pengasuh, santri baik yang mukim ataupun yang tidak untuk mengetahui paradigma berpikir mereka tentang kultur pesantren dalam membentuk sumber daya manusia pondok pesantren nurul Jadid Paiton Probolinggo dan alasan-alasan memilih pondok sebagai tempat menimba ilmu.

Keempat, peneliti melakukan pengecekan kembali terhadap data hasil penelitian agar dapat diketahui hal-hal yang masih belum terungkap atau masih terloncati.

Kelima, peneliti melakukan perpanjangan penelitian guna melengkapi data yang kurang hingga memenuhi target dan lebih valid data yang diperoleh.

3. Tahap Penyelesaian

Tahap penyelesaian merupakan tahap yang paling akhir dari sebuah penelitian. Pada tahap ini, peneliti menyusun data yang telah dianalisis dan disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah yaitu berupa

laporan penelitian. dengan mengacu pada peraturan penulisan karya ilmiah yang berlaku di Universitas Islam Negeri Malang.⁷²

⁷² *Ibid*, hlm. 340

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Latar Belakang Berdirinya Pesantren Nurul Jadid

1. Biografi pendiri dan pengasuh pertama Pesantren Nurul Jadid

Ketika datang di Desa Tanjung (sekarang Karanganyar), mulanya Kiai Zaini tidak bermaksud mendirikan lembaga pendidikan pesantren, tapi hanya ingin mengisolasi diri dari keserakahan dan kekejaman penjajah. Tentang dakwah, beliau akan tempuh melalui Departemen Agama. Selanjutnya, beliau hendak melanjutkan perjalanannya ke pedalaman Yogyakarta, menemui teman-teman seperjuangannya.⁷³

Tapi sebelum cita-cita luhur itu terealisasi, beliau telah mendapatkan amanah berupa dua orang santri: Syaifuddin (Sidodadi Paiton) dan Syafiuddin (Gondosuli Kotaanyar Paiton). Saat itu, mereka berdua ditempatkan di surau kecil yang kala itu selain berfungsi sebagai tempat shalat, juga untuk ruang tamu, mengajar dan tempat tidur santri. Karena ada titipan dua santri itu, lalu beliau mengurungkan niat semula dan menetap di Karanganyar. Pilihan ini kemudian bertambah bulat, seiring meningkatnya jumlah santri yang berguru kepada beliau. Di antaranya adalah Muyan, Abdul Mukti, Arifin Makyar, Syamsuddin, Baidlawi dan Jufri. Akhirnya, bersama-sama para santri, Kiai Zaini mulai merintis berdirinya Pondok Pesantren Nurul Jadid.

⁷³ Konsep booklet Pondok Pesantren Nurul Jadid 2007, hlm 2

2. Mendirikan Lembaga Pendidikan

Pada masa Kiai Zaini, lembaga pendidikan yang beliau dirikan antara lain: *Pertama*, Madrasah Ibtidaiyah Agama (MIA,1950). *Kedua*, taman kanak-kanak Nurul Mun'im dan lembaga pendidikan al-khairiyah. *Ketiga*, *Flour Kelas*. Lembaga ini pada tahun 1961, berubah nama menjadi Mu'allimin. Selanjutnya pada tahun 1969, berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah (MTs). Dan selang tiga tahun kemudian, status MTs ini dinegerikan. *Keempat*, pada tahun 1974, berdiri Sekolah Dasar Islam (SDI). Dua tahun kemudian, SDI berubah nama menjadi Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Mun'im (MINM).

Kelima, pada tahun 1975, didirikan lembaga Pendidikan Guru Agama Nurul Jadid (PGANJ) berjenjang 6 tahun. Tapi dalam proses perjalanannya, PGANJ ini hanya bertahan tiga tahun. *Keenam*, Pada tanggal 1 September 1968, didirikan pendidikan Akademi Dakwah dan Pendidikan Nahdlatul Ulama (ADIPNU).⁷⁴

3. Kepemimpinan dari masa kemasa

Pondok Pesantren Nurul Jadid pada pertama kalinya (1950 – 1976) dipimpin dan diasuh oleh KH. Zaini Mun'im dengan dibantu oleh beberapa pengurus senior. Kepemimpinan Pondok Pesantren diteruskan secara berturut-turut oleh KH. Muhammad Hasyim Zaini (1976-1984), Drs. KH. Abd. Wahid Zaini, SH (1984-2000), dan terakhir adalah KH. Muh. Zuhri Zaini, BA putra kelima pendiri (2000-sekarang).

⁷⁴ Ibid.,hlm 3

Pada masa awal kepemimpinan KH. Muh. Zuhri Zaini, Pondok Pesantren Nurul Jadid melakukan reorientasi manajerial dan pola pengembangan penyelenggaraan pendidikan serta pola pembinaan santri. Dalam bidang manajerial dilakukan perubahan struktur kepemimpinan dan kepengurusan kearah kepengurusan yang lebih bersifat struktural-fungsional, pembenahan administrasi dengan penerapan *sentral data* yang terkomputerisasi (*computerized*).

Pola pengembangan penyelenggaraan pendidikan berorientasi kepada pola pendidikan terpadu dan integral antara pendidikan umum dan pendidikan pesantren. Sedangkan pola pembinaan santri diarahkan pada pengembangan pola pembinaan yang terspesifikasi berdasarkan kurikulum pesantren yang disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan pendidikan santri.

Adapaun struktur kepengurusan Pondok Pesantren Nurul Jadid terdiri dari : Dewan Pertimbangan, Pengasuh, Ketua Yayasan, Pengawas, Koordinator, dan Biro-Biro, antara lain: Biro Kepesantrenan, Biro pendidikan, Biro Keuangan, Biro Pengembangan Pesantren dan Pengembangan Masyarakat (BPPM).⁷⁵

4. Visi Misi Pondok Pesantren Nurur Jadid Paiton Probolinggo

VISI :

“Terwujudnya Pesantren sebagai lembaga pendidikan, pengkaderan, dakwah, dan pemberdayaan masyarakat, yang Islami dan Kompetitif.”

⁷⁵ Ibid., hlm 4

MISI :

1. Menyelenggarakan pendidikan untuk menghasilkan manusia yang bertaqwa, berakhlak mulia, cerdas dan terampil
2. Menyelenggarakan kaderisasi untuk menghasilkan SDM yang memiliki keunggulan dalam bidang-bidang tertentu.
3. Menyelenggarakan usaha-usaha dakwah baik secara lisan, tulisan maupun tindakan untuk membentuk masyarakat yang Islami.
4. Menyelenggarakan usaha-usaha pemberdayaan masyarakat dalam berbagai bidang menuju masyarakat sejahtera dan mandiri.
5. Mengembangkan manajemen Pesantren yang efektif, efisien dan terbuka⁷⁶

B. Paparan Data dan Analisis**1. Paparan Data**

Berdasarkan hasil interview dengan pengasuh pondok Pesantren Nurul Jadid pada tanggal 30 September 2009 di kantor Pesantren, penulis memperoleh data tentang tujuan terciptanya budaya bina santri disesuaikan antara pendidikan formal dan non formal, adalah sebagai berikut:

Pesantren dalam fungsinya sebagai lembaga pendidikan dan pengkaderan memiliki peran untuk mempersiapkan kader yang akan berkiprah dan membangun masyarakat menuju kehidupan beragama berbangsa dan bernegara, hal ini didasarkan pada filosofinya KH. Zaini Mun'im, yang setiap santri yang dituntut untuk menghayati pasca kesadaran dan trilogi santri, paparnya, (KH.Muh.Zuhri Zaini)

⁷⁶ Ibid., hlm 6

Pada saat itu dikediaman beliu banyak tamunya sehingga peneliti di suruh kekantor pesantren sesampainya disana peneliti menemui Aldo di bagaian biro koordinatorat pesantren. Kemudian peneliti diberi sebuah buku yang isinya 5 pasca Kesadaran untuk memahani yang isinya antara lain:

1. Kesadaran Beragama

Bagi santri Nurul Jadid kesadaran beragama merupakan titik awal yang haru terpatri dalam dirinya. Kesadaran beragama haruslah dilandasi dengan adanya wawasan keagamaan yang luas, tanggung jawab keagamaan yang tinggi dan penghayatan keagamaan yang mendalam. Apalagi dalam tradisi keilmuan Islam sendiri, antara ilmu dan amal haruslah berjalan beririnan.⁷⁷

Kesadaran keagamaan ini, mencakup tiga aspek, yaitu aqidah, ibadah, dan akhlak. Aqidah merupakan kualitas dasar yang harus dimiliki oleh setiap santri pondok Pesantren Nurul Jadid. Yang dimaksud aspek aqidah adalah keyakinan yang mantap bahwa Allah SWT itu maha Esa dan hanya Dia yang berhak disembah. Dan Nabi Muhammad adalah nabi terakhir , segala berita yang di bawa harus dipercaya, baik berupa Al-Quran maupun Al-Hadist. Inti aqidah adalah tersimpul dalam dua kalimat syahadat, yaitu kesadaran yang utuh untuk bersaksi bahwa mereka berketuhanan Allah dan pengakuan bahwa Nabi Muhammad adalah utusan Allah. Dua kalimat sahadat ini

⁷⁷ Guntur wafi ali, Frolil Pondok pesantren Nurul Jadid, di terbitkan bersama,2004, hlm 15

harus menjadi pandangan hidup keagamaan setiap santri, agar mereka terbebas dari segala bentuk perbudakan dan dapat berbentuk jiwa besar yang mandiri, namun tetap tawakal dan tawadhu’.

Jika aqidah sudah kuat maka akan melahirkan keimanan dan jika keimanan sudah kuat maka akan melahirkan ibadah. Aspek kedua ini (ibadah) ini, di bagi menjadi dua, yaitu *mahdlah/muqayadah* (formal, terikat oleh syarat dan rukun); dan *ghairu mahdlah/mutlaqah* (non formal, teknik operasionalnya tidak terikat oleh syarat dan rukun tertentu). Ibadah *mahdlah* terdiri empat rukun selain syahadat yang kelima rukun islam, yaitu shalat, puasa, zakat, dan haji. Sementara ibadah *ghairu mahdlah* adalah aktifitas ibadah selain ibadah *mahdlah*, seperti mengamalkan aktifitas ibadah sebagaimana pernah diamalkan oleh Nabi Muhammad SAW, baik puasa ataupun lainnya.

Penekanan pada aspek ibadah tersebut juga tertuangkan dalam tiga kriteria santri, utamanya pada kriteria santri yang pertama, yaitu memperhatikan perbuatan-perbuatan fardhu ain.⁷⁸

Dalam konteks ibadah ini, harus ada kesadaran bahwa manusia itu tidak mempunyai wewenang sama sekali dalam mengadakan upacara peribadatan sendiri yang tidak di atur oleh Allah SWT. dan rasulnya. Aspek yang ketiga adalah akhlak. Aspek ini ditujukan kepada pembentukan kepribadian dan perilaku santri agar sesuai dengan moralitas dan nilai-nilai islam. Aspek ihsan disini dibagi dua; akhlak

⁷⁸ Ibid., hlm, 17

budi pekerti pertama masih terapat dalam hati dan terdiri dari niat , pikiran dan sifat-sifat yang bertuan untuk kebaikan dan kemuliaan. Sementara yang kedua , adab tatakrama adalah actualisasi dari akhlak budi pekerti yang tampak dari sikap dan prilaku manusia. Aspek akhlak atau moralitas ini tidak hanya menyangkut individu (perorangan), tapi juga social, seperti tertib kemasyarakatan, amar ma'ruf dan nahi mungkar serta tatasusila dalam keluarga dan seterusnya.

2. Kesadaran berilmu,

Ilmu secara definitive berarti mengetahui yang tidak diketahui (idrakul majhul), sesuatu yang belum diketahui. Sebagai makhluk yang diberkahi akal pikiran oleh Allah swt, manusia diharuskan mencari ilmu sebagai bekal darinya dalam meniti jalan kehiduapn. Tanpa ilmu, niscaya manusi akan mengalami begitu banyak kesulitan-kesulitan dalam menempuh perjalanan hidupnya. Sebab itu Nabi Muhammad saw, “carilah ilmu sejak dari ayunan orang tua hiangag masuk taing lahat” dan “carilah ilmu hingga ke negeri cina”.⁷⁹

Ilmu pengetahuan terbagi dua, yaitu ilmu pengetahuan agama dan ilmu pengetahuan duniawi. Para santri diharapkan menguasai kedua ilmu tersenut. Lebih jauh, kesadarn ilmu pengetahuan duniawi harus diintegrasikan dengan kesadarn ilmu pengatauan agama. Atau istialh populernya adalah integrasi antara ilmu pengetahuan dan ilmu

⁷⁹ ibid., hlm 18

teknologi. Kerja sama itu ditujukan demi terbentuknya sebuah dialektika yang bias mengisi kekuarangan masing-masing santri melalui kelebihan yang ada pada diri mereka masing-masing, sehingga akan menciptakan sebuah perpaduan yang baik. Lebih jauh, dengan adanya kerjasama itu, asntri diharapkan dapt memberikan yang terbaik bagin pembangaunan bangsa dan Negara Indonesia untuk meraih cita-cita Negara sejahtera dan di anugrahi oleh Tuhan.⁸⁰

Pendapat beliu diatas bertolak dari beberapa alasan; *pertama* firman Allah swt dalam surat al-Mujadalah, ayat 11, yaitu Allah meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan {juga meninggikan} orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan {bersama firmannya} dalam beberapa derajat

Kedua, kisah tentang Abu Ubaidah bin Jarrah. Waktu itu, Umar Bin al Khattab ra, kholifah kedua Abu Bakar Siddiq ra, sangta mengagumi Abu Ubaidah. Ia adalah orang yang luas ilmu pengetahuan dalam bidang duniawi, seperti ilmu sosiologi (kemasyarakatan), ilmu perekonomian, ketatanegaraan, dan ilmu pertahanan. Lebih adri itu., Abu Ubaidah juga dikenal di kalangan sahabat sebagai orang yang mempunyai kebibadian yang luhur dan sangat jujur dalam memegang amanah(tanggung jawab). Oleh karena itu ia terkenal dengan gelar “*Amirul ummah*”. Gelar terebut ia peroleh dari Nabi Muhammad saw. Waktu itu nabi bersabda, “sesungguhnya setiap umat

⁸⁰ Ibid., hlm 19

mempunyai orang yang dipercaya dan orang yang dipercaya bagi umat ini adalah Abu Ubaidah bin Jarrah”.

Ketiga, kenyataan dalam dunia modern sekarang ini bukan lagi tergantung kepada kesuburan tanah dan banyaknya tambang-tambang, tetapi tergantung kemampuan berpikir penduduknya. Bertolak dari kenyataan dunia modern tersebut (mengenai ilmu dan agama) antara keduanya terdapat hubungan erat dan kuat.

Dari sini, kita dapat diketahui bahwa kesadaran pertama (beragama) dari pasca keadaran di atas amat erat hubungan dengan kesadaran yang kedua (berilmu). Sebab jika salah satu diantara keduanya ditinggalkan, niscaya manusia akan mengalami ketidakseimbangan menapak alur kehidupannya. Pernyataan ini bertolak dari sabda nabi Muhammad saw, “ barang siapa yang bertambah ilmunya tapi tidak {belum} hidayahnya maka orang itu tidak di tambah {hidayah} oleh Allah kecuali semakin jauh”.

Di sisi lain, kesadaran berilmu tersebut amat erat kaitannya dengan akhlak budi pekerti dan adab tatakrama (moralitas). Sebab, jika manusia mengabaikan kedua hal itu. Maka ilmu yang diperoleh manusia akan sia-sia belaka atau tidak bermamfaat.

Pengabaikan terhadap maoral tersebut akan mengakibatkan hati menjadi kotor dan dipenuhi sifat-sifat maksiat. Sementara itu., ilmu adalah cahaya dan cahaya itu akan engagan masuk dalam hati manusia

yang masih terdapat sifat-sifat kotor dan tidak mulia. Mengenai keengganan ilmu masuk pada hati manusia yang masih terdapat sifat-sifat kotor tersebut, berikut kisah Imam Mawardi, seorang tokoh besar dalam dunia Islam yang dicela oleh gurunya, Abu Hamid Muhammad ibn Muhammad al-Ghazali (Iman Ghazali), karena hatinya yang tidak ikhlas melaksanakan pekerjaan dari gurunya.⁸¹

Saat itu, Iman Mawardi pernah merasa kesal terhadap gurunya, Imam Ghazali, karena tidak mendapatkan pekerjaan ilmu dari beliau. Padahal ia telah satu tahun lebih berada di *pondakan* Imam Ghazali. Selama rentang waktu tersebut ia hanya mendapatkan pekerjaan membersihkan kotoran yang berada di bawah sela-sela terompah gurunya. Pekerjaan itu, ia lakukan setiap pagi hari setelah Imam Ghazali memberikan pengajaran terhadap murid-muridnya.

Karena tidak sabar menerima perlakuan tersebut, Imam Mawardi bertanya kepada gurunya soal ilmu yang tidak pernah diajarkan kepadanya. Mendengar pertanyaan tersebut, Imam Ghazali menjawab, “ bagaimana saya mendapat mengajar ilmu padamu jika dalam hatimu masih merasa jijik tatkala kau suruh untuk membersihkan bekas kotoran dalam terompahku?” mendengar jawaban tersebut Imam Mawardi tercengang. Ia sadar bahwa hatinya tidak ikhlas, hatinya masih diselubungi rasa iri terhadap sahabat-sahabatnya yang terlebih dahulu mendapatkan pengajaran dari Imam

⁸¹ Ibid, hlm, 21

Ghazali, sementara ia tidak. Lebih-lebih ia sadar bahwa hatinya merasajjik ketika membersihkan kotoran di bawah sela-sela terompah gurunya. Namun kemudian, ia pun sadar bahwa keadaan hati tersebutlah yang menyebabkan keengganan Imam Ghazali, memberikan ilmu padanya. Ilmu tersebut akan percuma jika diberikan padanya, sementara hatinya masih kotor.

3. Kesadaran berbangsa dan bernegara

Landasan berbangsa berdasarakan firman Allah awt, “sesungguhnya kami menciptakan kamu semua dari jenis laki-laki dan perempuan. Dan kami juga menciptakan kamu semua dari suku-suku bangsa agar saling menganal”. Sementra sabda, Nabi Muhammad saw tentang cinta terhadap tanah air adalah termasuk bukti keimanan, juga merupakan dasar untuk merumuskan konsep kesadaran ini, khususnya kesadarn bernegara.

Dari dua dalil di atas, maka terbentuklah satu kesatuan konsep, yaitu ksaarn berbangsa dan bernegara. Konsep ketiga ini tidak bisa di pisahkan atau dibalik. Karena, *pertama* kesadarn berbangsa sanat erat kaitannya dengan kesadaran bernegara. Artinya, berdirinya sebuah Negara tidak akan pernah diakui oleh Negara lainnya apabila di dalamnya Negara tersebut tidak mengakui keberadaan bernegaranya.

Kedua, kesadaran bernegara juga amat erat kaitannya dengan kesadaran berbangsa. Artinya sebuah bangsa akan cenderung tidak

tetib, tidak aman dan tidak sejahtera apabila tidak ada sebuah Negara yang bertanggung jawab melindungi dan mengupayakan terpenuhinya kebutuhan bangsanya. Negara dalam konteks ini merupakan institusi atau lembaga yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyatnya baik dalam bidang politik, ekonomi, budaya, hukum, pendidikan pertahanan, keamanan dan keamanan. Jika tidak ada Negara tak terbayangkan apakah bangsa atau rakyat bisa memenuhi beberapa kebutuhan tersebut. Sebab itu integrasi di antara keduanya amat penting.

Ketiga, kesadaran berbangsa dan bernegara ini tidak bisa dibalik. Sebab jika kesadaran bernegara didahulukan daripada kesadaran berbangsa maka hal ini akan tampak ironi sekali. Negara tidak akan pernah ada tanpa keberadaan bangsa terlebih dahulu. Karenan keberaan Negara adalah hasil karya dan cipta sebuah bangsa. Dengan pengertian demikian, dapat diketahui bahwa kesadaran berbangsa mendahului daripada kesadaran bernegara. Lebih jauh, dengan mengedepankan kesadaran berbangsa, maka kedaulatan Negara adalah ditangan bangsa atau rakyat. Dan hal ini sesuai dengan bentuk Negara Indonesia, yaitu demokrasi; dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat.

Selain dari Al-Quran dan Al-Hadist di atas, kesadaran ketiga ini, Kia zaini juga terinspirasi oleh pengalaman perjuangan beliau bersama-sama ulama dan rakyat Indonesia ketika merebut kemerdekaan. Hal ini terbukti dengan aktifnya beliau dalam beberapa organisasi seperti

Nahdatul Ulama (NU) dan organisasi *Raddan* di pemekasan, bergabung dengan TAP/RESMEN, Pembela Tanah Air (Peta), Front Pertahanan Rakyat dan barisan Sabilillah mulai tanggal 1945-1947, dan terakhir menjadi Rois Syuriah Wilayah Jawa Timur sejak tahun 1952-1972 serta pernah menjadi Dewan Pertimbangan Majelis Ulama Jawa Timur dalam tubuh organisasi NU.⁸²

Perjuanga yang panjang dan berdarah-darah tersebut, tampaknya begitu lekat dalam benak Kiai Zaini. Hingga kemudian, semangat dalam perjuangan itu ingin beliu turunkan pada santri-santrinya. Harapan tersebut, tampak dari jawaban beliu ketika Jendral Basuku Rahmat, Kepala Staf Angkatan Darat (KSAD) tahun 1968, berkunjung kepada beliu dan mengajukan pertanyaan; “dengan mendirikan pesantren ini apakah anda ingin mencetak kiai atau intelektual muslim?”. Dengan tenang KH. Zaini Mu’im menjawab, “tidak kedua-keduanya. Saya mendirikan pondok Pesantren Nurul Jadid ini, saya akan mencetak muslim-muslim yang aktif berjuang di masyarakat dengan bakt dan keahliannya masing-masing. Jika diantara santri saya ada yang ahli dalam bidang pendidikan, ya silahkan. Jika ahli dalam bidang ekonomi, ya, silahkan. Sebab sahabat Rasulullah itu kesemuanya merupakan muslim-muslim yang aktif berjuang. Dan saya amat tidak senang apabila dada di antara saya yang menjadi tokoh besar (Kiai atau intelektual Islam) tapi mereka fasif dalam berjuang.

⁸² Ibid, hlm, 25

Saya akan lebih senang apabila melihat alumni santri Nrul Jadid yang menjadi kondektur bus, tapi ia aktif berdakwah *amar makruf nahi mungkar*.

Demikian dengan kesadaran berbangsa dan bernegara tersebut, santri-santri Nurul Jadi diharapkan memiliki semangat juang yang tinggi dan menjadi muslim yang aktif. Sehingga mereka akan merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap maju-mundurnya bangsa dan bernegara Republik Indonesia ini.

4. Kesadaran bermasyarakat

Ibn Khuldun, penulis kitab al-Muqoddimah, pernah mengatakan, “kehidupan bermasyarakat merupakan kebutuhan pokok bagi umat manusia”. Ucapan sosiolog besar dalam duni pemikiran merupakan kebutuhan karakter dasr manusi. Sebab, manusia pada dasarnya tidak bisa hidup secara indivual dalam memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Manusia akan selalu membutuhkan bantuan dari manusia lain, dan begitu juga sebaliknya. Kenyataan manusia tersebut, sebenarnya tidak lepas dari ketentuan Allah swt, bahwa manusi merupakan makhluk yang tidak sempurna. Dalam diri manusi terdapat kelebihan begitu pula kekurangan. Lebih-lebih manusi juga sering melakukan kesalahan dan lupa.

Bertolak dari konsep manusia menurut Ibn Khuldun di ats, tampak kesadaran bermasyarakat ini mendapat pijakan filofisnya. KH.

Zaini mengambil feprensi Ibn Khaldun sebagai salah satu rujukan dalam pion kesadaran bermasyarakat. Tampak sesuai dengan pemahaman beliau terhadap kitab suci Al-quran, tepatnya surat al-Maidah ayat 3; “Tolong-menolonglah atas dasr kebaikan dan taqwa, dan jangan tolong-menolong atas dasr dosa dan permusuhan”.

Melalui kesadran bermasyarakat ini, diharapkan bahwa pesantren dan santri tidak boleh menjadi menara gading yang jauh dari masyarakatnya. Pesantren dan santri haru menyatu dalam masyarakat. Artinya Pesantren merupakan bgian dari masyarakat. Dengan demikian masyarakat merasa memiliki pesantren dan pesantren juga sebaliknya. Sehingga tidak ada kesenjangan antra pesantren beserta santri-santrinya dengan masyarakat.

Jika para santri dan pesantren serta masyarakat merasa saling memilki, maka segala bentuk kegiatan pesantren akan meperolah dukungan dari segenap masyarakat. Bukan pesantren lahir di tengah-masyarakat untuk melakukan tranformasi dan emansipasi, agar masyarakat dapat mju, baik perdebannya maupun tingkat social ekonominya.

5. Kesadaran berorganisasi

Adanya sebuah organisasi yang efektif dan efisien adalah mutlak diperlukan bagi setiap santri dan pesantren. Sebab titik lemah Islam dan pesantren adalah pola organisasinya . kelemahan dalam organisasi

menunjukkan kelemahan pada sumber daya manusia (SDM). Ali bin Abi Tholib telah mengingatkan, “ kebenaran yang tidak terorganisir dengan baik akan dikalahkan dengan kebathilan yang terorganisir’.

Kesadran berorganisasi dirumuskan tidak lain karena selama ini umat Islam hanya bangga dengan jumlahnya yang mayoritas. Mereka tidak pernah melihat kelemahannya dalam bersaing dengan saudara-saudaranya yang lain, yang dipandang minoritas, baik dalam perbaikan pendidikan, peningkatan ekonomi maupun peranannya dalam politik. Padahal Allah swt telah mengingatkan, ‘ Betapa banyak golongan minoritas mengalahkan golongan mayoritas dengan izin Allah’.

Sebab itulah santri Nurul Jadid harus mampu aktif dalam organisasi. Karena melalui media ini sebuah tujuan bersama akan lebih mudah diraih dengan maksimal. Organisasi adalah pola hubungan yang saling terkait antar satu bagian dengan bagian aktifitasnya sehingga dapat mencapai tujuan bersama.⁸³

Kesadran berorganisasi ini dirumuskan, selain karena prihatin Kiai Zaini terhadap eksistensi umat Islam, juga bertolak dari pengalaman beliau semasa di Jam’iyyah Nahdatul Ulama (NU) sejak tahun 1952-1972. dalam berorganisasi, selain beliau sangat bersungguh-sungguh memajukan organisasinya melalui pemikiran dan gagasan cemerlangnya, beliau juga selalu konsisten memegang etika dan

⁸³ Ibid., hlm, 26

moralitas dalam berorganisasi. Selain Lima Kesadaran itu, KH. Zaini Mun'im memberi kriteria khususya bagi para santri pada umumnya, yaitu :⁸⁴

- (1) *Al ihtimam bil furudhul ayniyah* (memperhatikan perbuatan-perbuatan fardhu ain)
- (2) *Al ihtimam bi tarkil Kabair* (memperhatikan dan meninggalkan Dosa-dosa besar)
- (3) *Husnul-adab ma Allah wa ma al Khulqi* (berbudi luhur kepada Allah dan kepada sesama makhluk)⁸⁵.

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan tentang pasca kesadaran dan santri trilogi ini sebagai apa? Yang jawabannya;

Pasca kesadaran dan trilogi merupakan salah satu simbol nilai-nilai karakteristik pondok pesantren Nurul Jadid, dan menjadi ruh perilaku santri selama berproses di pesantren dan tatkala pulang terjun dalam masyarakat⁸⁶

Pada malam hari jum'at tanggal 30 september 2009 peneliti mengamati kegiatan pembinaan di masing-masing asrama pondok pesantren Nurul Jadid tiap-tiap asrama kegiatannya berbeda-beda antara asrama satu dengan yang lainnya, pada saat itu ada salah satu pengurus gang/asrama C namanya Ruji peneliti bertanya, ustad; mengapa tiap-tiap asrama kegiatannya berbeda-beda, ia menjawab ”

disini kegiatan tiap-tiap asrama memang berbeda beda, dan kegiatan itu disesuaikan dengan pendidikan formal jadi para santri di bina secara kontinew di sekolah kemudian dilanjutkan di asrama⁸⁷

⁸⁵ Rofil pondok psantren Nurul Jadid

⁸⁶ Interview Aldo koordinatorat pesantren Nurul Jadid tanggal 30-september 2009

⁸⁷ Interview ruji, ustad gang/asrama C PP. Nurul Jadid, tanggal- 30-september 2009

Karena Ustad Ruji tersebut masih punya urusan ngajar, kemudian ia mohon diri berpamitan dengan Peneliti. Peneliti terus melakukan observasi di sekitar lingkungan pondok Pesantren Nurul Jadid tiap-tiap gang mempunyai ciri khas kegiatan yang berbeda-beda. Dan yang penulis temui asrama dari tingkat MINM sampai IAINJ mempunyai asrama masing-masing.

Pada pagi harinya peneliti menemui Biro pendidikan pesantren Nurul Jadid untuk menyakan pedoman bina santri dan pada saat itu pula kebutuhan belinya lagi ada rapat peneliti Cuma diberikan buku pedoman pendidikan dan pembinaan pondok pesantren Nurul Jadid yang isinya sebagai berikut:

Budaya bina santri secara integritas di pondok pesantren Nurul Jadid diharapkan untuk memberikan pengetahuan yang menambah cakrawala berfikir serta pembentukan sikap mental-spiritual, bertingkah laku sesuai dengan tatakrama dan berakhlakul-karimah sesusai dengan kultur (Budaya) Pesantren.

Pendidikan dan Pembinaan santri tidak hanya meliputi pendidikan keilmuan dan pengembangan wawasan, akan tetapi juga meliputi pendidikan keterampilan-keterampilan dan kewirausahaan yang harus dimiliki santri untuk siap memasuki dunia yang lebih nyata.⁸⁸

Pendidikan dan pembinaan yang dilaksanakan di pondok pesantren Nurul Jadid adalah pembinaan yang intergratif antara pendidikan

⁸⁸ Buku pedoman biro Pendidikan Nurul Jadid, di terbitkan bersama, 2008

Pesantren dan pendidikan lembaga pendidikan formal. Artinya terjadi proses saling mendukung dan melengkapi antara pendidikan yang dilaksanakan di Pesantren dengan pendidikan dan pembinaan di lembaga formal.

Proses pembinaan dalam pendidikan yang dilakukan di sekolah diperdalam di asrama santri yang disesuaikan dengan jenjang pendidikan di lembaga formal. Sehingga tujuan santri untuk mengaji dan membina akhlakul karimah diharapkan bisa tercapai secara sempurna di pesantren Nurul Jadid⁸⁹

Untuk mencapai sebuah pembinaan yang efektif dan efisien di perlukan acuan yaitu tujuan, arah, visi misi, doktrin, strategi di pondok Pesantren Nurul jadid.⁹⁰

1. Tujuan

- a. membekali santri untuk menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT.
- b. menghantarkan santri untuk berwawasan sesuai dengan jenjang pendidikan
- c. membekali santri untuk berakhlak al-karimah sesuai dengan budaya Pesantren
- d. membekali santri untuk mempunyai keterampilan sesuai dengan potensinya

2. Arah

⁸⁹ Wawancara biro pendidikan pesantren Nurul Jadid, Munir Ansori, MM, Si tanggal 01-september-2009

⁹⁰ Konsep pendidikan dan pembiaian Pondok Pesantren Nurul Jadid 2002

Arah dari Pendidikan dan Pembinaan santri ini terfokus kepada Pengembangan diri yang memiliki keselarasan orientasi hidup ;

- a. kepada Allah SWT. adalah Pengembangan yang berketuhanan, dan yakin akan mempertanggung jawabkan terhadap totalitas kiprah dirinya kepada Allah SWT. Implementasi ketaqwaan tersebut harus tercermin sebagai insan berbudi luhur serta bertanggung jawab dalam mengembangkan ilmu pengetahuanya
- b. terhadap dirinya sendiri merupakan pembinaan dan pengembangan untuk menjadi manusia religius, intelektual dan profesional dan mampu berfikir kedepan dengan berperilaku yang mencerminkan budaya kesantrian, selektif, cakap, dan terampil dalam menghadapi dan menyelesaikan setiap permasalahan baik Individu maupun organisasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara ⁹¹

3. Visi :

Terbentuknya manusia yang beriman, bertaqwa, berakhlaqul karimah, berilmu, berwawasan luas, berpandangan kedepan, cakap, terampil, mandiri, kreatif, memiliki etos kerja, toleran, bertanggung jawab kemasyarakatan serta berguna bagi agama, bangsa dan negara.

4. Misi :

- a. Penanaman keimanan, ketaqwaan kepada Allah dan pembinaan akhlaqul karimah.

⁹¹ Ibid., hlm, 22

- b. Pendidikan keilmuan dan pengembangan wawasan.
 - c. Pengembangan bakat dan minat
 - d. Pembinaan keterampilan dan keahlian.
 - e. Pengembangan kewirausahaan dan kemandirian.
 - f. Penanaman kesadaran hidup sehat dan kepedulian terhadap lingkungan
 - g. Penanaman tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.
5. Doktrin

Adalah nilai-nilai yang menjadi kaarakteristik santri di PP. Nurul jadid. Nilai-nilai ini akan menjadi ruh terhadap setiap perilaku santri. Doktrin yang dimaksud adalah panca kesadaran dan trilogi santri.⁹²

6. Strategi

Strategi yang dimaksudkan disini adalah suatu upaya serta langkah-langkah mendasar, konsisten dan akomodatif yang harus dilakukan dalam rangka mewujudkan visi-misi Pondok Pesantren. Untuk mencapai tujuan Pendidikan dan Pembinaan santri ini diperlukan strategi sebagai berikut :

- a. Iklim yang mampu menciptakan suasana yang islami, sehat, dinamis dan kompetitif yang selalu disinari oleh ketaqwaan hingga mampu meningkatkan kualitas pemikiran dan prestasi, terbangunnya suasana kepesantrenan dalam menjalankan tugas suci tolakul ‘ilmi

⁹² Ibid., hlm 31

- b. Untuk mewujudkan suasana islami diperlukan suatu gerakan dan mekanisme penyadaran berperilaku yang bertumpu pada kekuatan berdzikir dan berfikir, tatasikap dan tataperilaku baik secara organisatoris atau Individu.
- c. Struktur dan Pengurus Pesantren yang tertata dengan baik sedapat mungkin mewujudkan sistem dan mekanisme kepesantren yang efektif dan efisien, mampu menciptakan dinamika pesantren dengan mengaktifkan peran masing-masing bidang/bagian.
- d. Peraturan-peraturan Pesantren yang konsisten dan tegas sehingga tercipta suatu mekanisme kepesantrenan yang teratur dan mempunyai kepastian hukum
- e. Pola komunikasi yang dikembangkan adalah komunikasi individual dan kelembagaan baik kedalam ataupun keluar
- f. Pola Pembinaan dengan uswatun hasanah yang dikembangkan selaras dengan perkembangan zaman kini dan mendatang, mampu menjalankan fungsi kekholifaan dalam perilaku sehari-hari.⁹³

7. Metode

Dalam mengaplikasikan konsep Pendidikan dan Pembinaan ini dibutuhkan suatu Metode dan pendekatan untuk menuangkan gagasan kepada tindakan nyata dilapangan. Adapun metode yang dipilih disini adalah :

⁹³ Ibid.,hlm.4

a. Metode belajar mengajar Al-Qur'an

- 1) Talqin. Adalah guru membacakan ayat yang ditentukan dan santri diharapkan mengikuti bacaan guru yang sudah selesai membaca. Sistem ini biasa digunakan pada santri yang belajar Al-Qur'an pada tahap awal.
- 2) Tadarus. Adalah Guru memerintahkan santri untuk membaca ayat yang telah ditentukan dan sang guru mendengarkan dan memperbaiki kesalahan bacaan.

b. Metode belajar-mengajar kitab atau materi keagamaan

1) Wetonan

Pada metode ini Kyai membaca suatu kitab dan santri membawa kitab yang sama kemudian mendengarkan dan menyimak bacaan Kyai tersebut. Tidak mengharapkan sistem kenaikan kelas dan santri yang cepat menamatkan kitab boleh menyambung pada kitab yang lebih tinggi atau mempelajari kitab-kitab yang lain. Sistem ini dimaksudkan untuk mendidik anak agar supaya aktif dan dinamis disamping dalam pengajaran wetonan ini lama santri belajar tidak tergantung kepada hitungan lama belajar tapi berpatokan kepada selesainya kitab-kitab pelajaran yang telah ditetapkan⁹⁴.

2) Bandongan/Sorogan

⁹⁴ Ibid., hlm 6

Adalah metode belajar dimana seorang santri menyodorkan kitab kepada Kyai untuk dibaca dihadapan Kyai. Metode ini biasanya dilakukan oleh santri yang telah memiliki teori-teori pembacaan kitab kuning.

3) Pendalaman/Muthola'ah

Yaitu santri mengkaji ulang terhadap apa yang ia peroleh dari Kyai atau ustadz yang ia peroleh pada saat pengkajian atau sekolah.

4) diskusi/Mudzakaroh

Merupakan forum kajian bagi santri dimana dalam forum itu kelompok santri membahas suatu kitab untuk dibahas secara bersama melalui pembacaan maupun pemahaman makna

5) Munadloroh

Sebenarnya hampir sama dengan Mudzakaroh, tetapi dalam metode ini santri membahas persoalan-persoalan tematik. Biasanya forum ini dijadikan ajang latihan Bahsul-masail bagi santri dan juga sebagai ajang adu argumentasi antara kelompok sehingga terjadi dinamika antara kelompok kajian yang ada di gang-gang atau blok.

c. Metode belajar-mengajar dalam kelas

1) ceramah

2) tanya-jawab

3) diskusi

d. Metode pengembangan skill

1) Pelatihan

Adalah metode pembelajaran yang didalamnya terjadi proses transformasi ide, gagasan, skill, ilmu dengan cara-cara menempatkan peserta (anak didik) dengan aktif melalui sharing, diskusi, penugasan dan simulasi.

2) Kursus

Pada metode ini alokasi waktu yang dibutuhkan lebih lama dari pada pelatihan dan biasanya dikhususkan pada penguasaan materi-materi pengembangan keterampilan yang aplikatif.⁹⁵

Adapun materi Pendidikan dan Pembinaan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan Akhlak dan Keimanan Meliputi :

- a. akidah akhlak
- b. ibadah mahdloh
- c. penguasaan fiqh dasar
- d. penguasaan tarikh
- e. konsultasi keagamaan
- f. memahami isi al-Qur'an dan hadits
- g. Pengarahan Pengasuh
- h. penanaman nilai-nilai kepesantrenan melalui doktrin

2. Pengembangan Ilmu-Ilmu Keagamaan

- a. Formal : Mts, MA, IAI. Nurul Jadid

⁹⁵ Pedoman Pendidikan pondok pesantren Nurul Jadid, di terbitkan bersama 2008, 35

- b. Non formal : intensifikasi kurikulum keislaman, program intensif al-Quran, takhsis romadlon
3. Pengembangan Ilmu-Ilmu Pengetahuan
 - a. Formal : SLTP, SMU, STT. Nurul Jadid
 - b. Non Formal : Program intensif bahasa (LPBA, Penerbitan, Forum kajian)
 4. Pendidikan Skill dan Keterampilan :
 - a. Manajemen Organisasi
 - b. Manajemen keuangan
 - c. Manajemen community organizer
 - d. Keterampilan praktis (Jahit, Sablon dll)
 5. Pendidikan Kewirausahaan
 - a. Pelatihan-pelatihan kewirausahaan
 - b. Pendidikan kewira-usahaan yang bersifat aplikatif
 6. Pendidikan Bela Diri
 - a. karateka
 - b. pencak
 - c. silat dantekwondo
 7. Materi Doktrin Meliputi :
 - a. Filosofi Dasar Doktrin
 - b. Panca Kesadaran Santri
 - 1) Kesadaran beriagama
 - 2) Kesadaran berilmu

- 3) Kesadaran berorganisasi
- 4) Kesadaran bermasyarakat
- 5) Kesadaran berbangsa dan bernegara

c. Trilogi Santri

- 1) Memperhatikan Al-furudu al-ainiyah
- 2) Memperhatikan meninggalkan dosa-dosa besar
- 3) Mengabdikan kepada Allah dan berbudi luhur kepada sesama

d. Contoh-Contoh Karsus

Kegiatan Pendidikan Formal, Kegiatan Kepesantrenan, Kegiatan Kursus, Kegiatan Student Day, kegiatan pengajian wetonan, kegiatan kelompok sorogan⁹⁶

Pada siang hari jam 12.00 tanggal 02-Oktober 2009 para santri selesai sholat dhuhur peneliti menunggu salah satu pengus kepesantrenan Abdul Wafi, S.pd. tatkala beliau datang peneliti di ajak ke kantor sampai disana, peneliti menanyakan tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat budaya bina santri secara kontinew dan beliau menjawab:

Faktor pendukungnya adalah pengasuh yang selalu memberikan penarahan terhadap para pengrus, banyak pengurus pada asrama masing-masing Asrama/gang, dan usulan-usulan wali santri terhadap masalah-masalah dan perkembangan pesantren. Dan faktor penghambatnya . Lemahnya semangat pengabdian pengurus. Kapasitas sarana yang tersedia belum memadai dengan jumlah santri secara ideal

Disamping itu juga yang penliti amati dari observasi di lingkungan pesantren Nurul Jadid aspek-aspek lembaganya saling mendukung sebagai tempat untuk menimba ilmu.

⁹⁶ Konsep Pendidikan dan pembinaan santri P.P. Nurul Jadid 2002

2. Analisis Data

Dalam bagian ini akan disajikan hasil temuan sebagaimana yang dideskripsikan di atas. Pembahasan akan difokuskan pada permasalahan dan tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini, yaitu; *pertama*, untuk mengetahui budaya kerja pembinaan dalam pendidikan yang saling mendukung, alasan (*reasons*) pesantren Nurul Jadid dalam membentuk sumber daya manusia. *Kedua*, untuk mengetahui Proses pelaksanaan budaya pembinaan pesantren Nurul Jadid melalui, dan *ketiga* faktor penghamabat dan pendukung pelaksanaan kultur pesantren Nurul jadid.

Budaya bina santri dan pendidikan pesantren Nurul Jadid adalah terdiri sarana rasarana berupa beberapa organisasi di dalamnya, yang antra lain biro kepesantrenan, biro koordinatorat, biro keuangan, biro kependidikan, dan elemen-elemen organisasi daerah asrama masing-masing gang.dan asrama masing-masing gang, hal ini diciptakan untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembinaan yang berlangsung dalam pesantren. Dari agian-bagian organisasi selalu eksis mengadakan rapat-rapat dalam menentuka rencana, strategi aturan-aturan,, pengawasan dan membina para santri dalam pendidikan pondok pesantren Nurul Jadid. Hal ini telah menjadi budaya di pesantren tersebut

Seperti dalam bukunya Andre Ata Ujab. Multikularisme. Dikatakan oleh Parsudi Suparlan menjelaskan kebudayaan adalah serangkaian aturan-aturan, petunjuk-petunjuk, resep-resep, rencana-rencana dan strategi-strategi yang terdiri atas serangkaian model-model kognitif dalam

menghadapi lingkungannya sebagaimana terwujud dalam tingkah laku dan tindakan-tindakannya.⁹⁷

Unsur-unsur pembina sistem pendidikan pesantren Nurul Jadid sama halnya dengan pesantren pada umumnya, seperti: kiyai, santri, Masjid, asrama, atau pondok, rumah kyai, lembaga pendidikan formal. Untuk mencapai sebuah tujuan visi misi pesantren Nurul Jadid dalam mencapai target pesantren pengurus selalu mengadakan rapat kepengurusan dalam suasana menciptakan pembinaan santri dalam pendidikan yang kondusif, efisien dan terarah melalui kesepakatan bersama melalui hasil rapat tersebut

Pembinaan dan pendidikan di Pesantren Nurul Jadid merupakan pola yang saling berhubungan antara pendidikan formal dan non formal serta pengembangan minat bakat, di pondok pesantren Nurul Jadid merupakan budaya yang telah terbangun. Kebenik ragam Asrama (gang) merupakan salah satu media pendukung dalam pendidikan dan pembinaan santri mengingat sistem pendidikan dan pembinaan santri dilaksanakan selama 24 jam (life long education).

Hal ini gang/asrama berfungsi sebagai wahana untuk membangun mentalitas, pemikiran serta kreatifitas santri menuju sebuah tipe manusia yang utuh yang sesuai dengan visi-misi pondok pesantren. Nurul Jadid. Sehingga diharapkan santri dapat menuntaskan totalitas diri dan sosialisasi diri selama belajar di pondok tersebut.

⁹⁷ Andre Ata Ujan PhD. MULTIKULTURISME, Belajar bersama dalam perbedaan Halm; 24

Sistem pendidikan dan pembinaan santri pondok pesantren. Nurul Jadid adalah sistem pendidikan yang integral antara pendidikan kepesantrenan, pendidikan formal dan kegiatan pengembangan. Ini sudah merupakan tradisi kepesantrenan Nurul Jadid untuk membentuk sumber daya manusia para santri yang mondok di pesantren Nurul Jadid. Hal ini sesuai dengan hadist Nabi yang artinya “ *Manusia adalah produk dari kebiasaannya (Hadits)* ”

Dari sederetan kegiatan para santri yang saling menunjang sebagaimana digambarkan tadi merupakan suatu pembentukan sumber daya manusia seutuhnya. Pola hubungan sinergi antara guru dan murid (Kyai/ Ustadz dan santri) dengan landasan motivasi keagamaan yang mendalam suatu yang harus ada dalam kegiatan pembelajaran⁹⁸

Seperti halnya yang disampaikan oleh buleleng (saat peneliti wawancara) selalu koordinatorat kepesantrenan Nurul Jadid bahwa, berbicara kultur tidak lepas dari sejarah riwayat pengasuh pertama mulai dari riwayat hidupnya yang aktif dalam berbagai organisasi sejak tahun(1952-1972) yang selalu menanamkan visi perjuangan, menurut beberapa santri senior Kiai Zaini Mu’im sendiri sering berkata “lebih baik saya memiliki santri yang menjadi kodektur bus tapi aktif menyampaikan dakwah, dari pada kiai trapi pasif.

Pesantren Nurul Jadid dalam fungsinya sebagai lembaga pendidikan dan pengkaderan memiliki peran untuk mempersiapkan kader yang akan

⁹⁸ Ta’li>m al-Muta’alim? Ada juga suatu doktrin belajar sebagai berikut: engkau tidak akan mendapatkan

berkiprah dan membangun masyarakat menuju tatanan yang islami seimbang dan utuh, baik jasmaniah maupun rohaniyah.

Pendidikan dan pembinaan yang dilaksanakan di Pondok pesantren Nurul Jadid adalah pembinaan yang intergratif antara pendidikan Pesantren dan pendidikan lembaga pendidikan formal. Artinya terjadi proses saling mendukung dan melengkapi antara pendidikan yang dilaksanakan di Pesantren dengan pendidikan dan pembinaan di lembaga formal. Pendidikan dan Pembinaan yang dilakukan di sekolah diperdalam di asrama santri yang disesuaikan dengan jenjang pendidikan di lembaga formal. Sehingga tujuan santri untuk mengaji dan membina akhlakul karimah diharapkan bisa tercapai secara sempurna⁹⁹.

Pembinaan ini diharapkan untuk memberikan pengetahuan yang menambah cakrawala berfikir serta pembentukan sikap mental-spiritual, bertingkah laku sesuai dengan tatakrama dan berakhlakul-karimah sesuai dengan potensi fitrahnya yang dikembangkan dalam lingkungan pesantren. menuju sebuah tipe pribadi manusia muslim yang seimbang dan utuh, baik jasmaniah maupun rohaniyah sesuai dengan visi misi Pondok Pesantren Nurul Jadid.

Pendidikan dan Pembinaan santri Pondok pesantren Nurul Jadid tidak hanya meliputi pendidikan keilmuan dan pengembangan wawasan, akan tetapi juga meliputi pendidikan keterampilan-keterampilan dan

⁹⁹ Pedoman Pendidikan dan pembinaan Pondok Pesantren Nurul Jadid, di terbitkan atas kerjasama, 2007

kewirausahaan yang harus dimiliki santri untuk siap memasuki dunia yang lebih nyata.

Pengelolaan Pondok pesantren Nurul Jadid dalam upaya menciptakan sumber daya manusia para santrinya didasarkan pada doktrin dan trilogi santri yang terdapat pada pasca kesadaran yang merupakan filosofi kiai kiai Zaini Mun'im pendiri sekaligus pengasuh pertama pondok pesantren Nurul Jadid. Yaitu kesadaran beragama, berilmu, kesadarna berbangsa dan bernegara, kesadaran bermasyarakat, dan kesadaran berorganisasi¹⁰⁰

Pondok pesantren Nurul Jadid merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai beberapa organisasi, baik pendidikan maupun non pendidikan hal ini merupakan sub sistem dari sistem yang besar, artinya bahwa kita semua tidak bisa melepaskan pengaruh globalisasi yang diciptakan dan perubahan tatanan, baik nasional maupun internasional. Semua anggota organisasi dituntut untuk mampu memiliki berbagai gagasan baru dan metode baru yang dapat bermanfaat dalam membantu berinteraksi, baik interaksi individu, maupun kelompok yang berada dalam suatu organisasi.

Dan sebagai salah satu upaya agar lembaga pendidikan berhasil dalam era globalisasi, maka institusi pondok pesantren Nurul Jadid terus melakukan perkembangan dengan menyesuaikan strategi globalnya. Salah satu strategi agar lembaga pendidikan dapat menyesuaikan diri adalah melalui perubahan yang¹⁰¹ meliputi: nilai-nilai, norma perilaku, sistem,

¹⁰⁰ Ibid., hlm 45

kebijakan, dan prosedur, yang melalui semuanya itu suatu organisasi menyesuaikan diri dengan kompleksitas arena global.¹⁰²

Kemajuan dunia modern yang ditandai dengan lahirnya era reformasi dan globalisasi telah menghadirkan sejumlah tantangan dan masalah. Hakikat tantangan tersebut yang utama adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia berkualitas, yang mampu mengejawantahkan nilai-nilai keagamaan dalam setiap aktivitas.

Pondok pesantren Nurul Jadid sebagai lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh dan berkembang telah mendapat pengakuan dari masyarakat sekitar. Keunikan sistem pondok pesantren dengan segala potensi yang dimilikinya menjadikan pondok pesantren tetap *survive* dan dianggap sebagai solusi alternatif bagi kehidupan masyarakat modern. Keberadaan pondok pesantren Nurul Jadid dalam era globalisasi ini, perkembangannya semakin menunjukkan eksistensinya sebagai lembaga pendidikan Islam yang berusaha menjawab segala tantangan perubahan zaman. Dengan melakukan pembenahan dan pembaharuan pada sistem yang dianutnya.

Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, pondok pesantren Nurul Jadid menjadi salah satu lembaga pendidikan mempunyai potensi dan kedudukan serta peran penting. Sifat kekeluargaan dan keakraban yang menjadi ciri khas pondok pesantren Nurul Jadid menjadikan masyarakat percaya bahwa pondok pesantren mampu

¹⁰² Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Man dar Maju, 2004), hal 20

mempertahan nilai-nilai tradisi yang baik dan mengambil sesuatu yang baru yang lebih baik. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Munir Ansori, MM. Si (Selaku biro kepesantrenan) bahwa, dari proses pembentukan melalui budaya pembinaan yang signifikan dan terarah dalam bentuk konsep pada pasca kesadaran yang merupakan ciri khas pondok pesantren Nurul Jadid. sekarang terbukti bahwa banyak alumni Pondok pesantren Nurul Jadid yang menjadi kiai, Bupati, DPR, dan pengusaha sebagai berikut: 1. yaitu, Kiai, Habib Al-Jufri Pondok Pesantren Nurul Qur'an (Kraksaan Probolinggo), KH. SuFyan Miftahul Arifin, (Sumber Bunga Situbondo), KH. Abdul Munir(Sumber Ayar Pemekasan), KH. Iman Hasyim(Bloto Sumenep), Dr.KH. Junaidi Mufti (Lumajang), KH. Romli, Pondok Pesantren Miftahul Huda(Situbondo), KH. Malik Sanusi(Bondowoso), Dr.KH. Mukaram Muhsin (Banyuangi), 2.Bupati, Dr.KH. Kholili Rahman (Bupati Pemekasan), KH. Ramdan Siraj MM.Si (Bupati Sumenep), 3. DPR. Dr. Fathor Rasyid, 4. Pengusaha, H.sukri (Surabaya), H.Roni (Probolinggo), H. Akwan Nawawi(Sumenep), Dan Insinyur Mizan(Surabaya). Dan masih banyak alumni yang lain yang masih belum terdata.

Hal ini membuktikan pengembangan sumber daya manusia, pondok pesantren Nurul Jadid mempunyai potensi dan kedudukan serta peran penting dan mampu mempertahankan nilai-nilai tradisi pendidikan yang baik dan mengambil sesuatu yang baru yang lebih baik.

Sebagai solusi alternatif, pondok pesantren Nurul Jadid telah mampu mewujudkan manusia seutuhnya dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini, seiring dengan perkembangan pondok pesantren Nurul Jadid yang mulai budaya pembinaan di berbagai kegiatan yang mengarah ketujuan pembentukan kepribadian tersebut. Sehingga, pembentukan melalui penggodokan selama menimba ilmu di pesantren melalui budaya yang saling mendukung terbentuklah sumber daya manusia yang siap pakai di era globalisasi ini.

Dalam memahami gejala modernitas yang kian dinamis, pesantren sebagaimana diistilahkan Gus Dur '*sub kultur*' memiliki dua tanggung jawab secara bersamaan, yaitu sebagai lembaga pendidikan agama Islam dan sebagai bagian integral masyarakat yang bertanggung jawab terhadap perubahan dan rekayasa sosial. Dalam kaitannya dengan respon keilmuan pesantren terhadap dinamika modernitas, setidaknya terdapat dua hal utama yang perlu diperhatikan. Keduanya merupakan upaya kultural keilmuan pesantren, sehingga paradigma keilmuannya tetap menemukan relevansinya dengan perkembangan kontemporer. *Pertama*, pesantren muncul sebagai upaya pencerahan bagi kelangsungan peradaban manusia di dunia. *Kedua*, dipandang sebagai lembaga pendidikan, maka kurikulum pengajarannya setidaknya memiliki orientasi terhadap dinamika kekinian. Sebab inilah, perlu dibangun kultur pesantren yang lebih memberdayakan sumber daya manusia agar siap menghadapi gejala modernitas¹⁰³.

¹⁰³ Nurcholish Madjid. *Modernisasi Pesantren*. Jakarta: Ciputat Press, 2002, hal.63

Pondok pesantren Nurul Jadid adalah sebagai lembaga pendidikan. Melalui bidang pendidikan pesantren melakukan tranformasi sosial budaya. Peralnya peran pendidikan pesantren terbukti sangat efektif dan strategis melahirkan kader-kader yang handal. Untuk itu pondok pesantren Nurul Jadid menyelenggarakan beberapa lembaga pendidikan. Baik lembaga pendidikan sekolah maupun lembaga pendidikan luar sekolah. Beberapa lembaga yang berdiri itu sebagai bentuk tanggung jawab pesantren Nurul Jadid untuk menjawab tantangan zaman.

Dengan sistem pendidikan dan pembinaan yang dikelola oleh elemen-elemen organisasi pondok Pesantren Nurul Jadid dengan baik yaitu suatu proses pelayanan untuk merubah pengetahuan, yang selalu terus menyesuaikan struktur sesuai dengan kebutuhan proses perubahan sosial. Sehingga pondok pesantren Nurul Jadid memeberikan kepercayaan kepada masyarakat, bahwa pendidikan yang ada dalam pesantren tersebut benar-benar menjadi bagian media pengkaderan pemikir-pemikir agama (*centre of excellent*), mencetak sumber daya manusia (SDM), dan sebagai lembaga yang melakukan perberdayaan masyarakat..¹⁰⁴

¹⁰⁴ Profil Pondok Pesantren Nurul Jadid, di terbitkan Bersama, 2007. hlm 12

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan dan penelitian yang penulis paparkan pada bab-bab sebelumnya, sebagai akhir dari penulisan skripsi ini, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kultur pesantren Nurul Jadid dalam membentuk sumber daya manusia melalui bina santri secara integratif antara pendidikan disekolah dan di asrama pesantren terjadi proses yang saling mendukung dan saling melengkapi. Pendidikan dan pembinaan yang dilakukan disekolah kemudian di perdalam di asrama masing-masing sesuai dengan jenjang pendidikan di lembaga formal.
2. Proses pelaksanaannya budaya bina santri dilaksanakan disekolah kemudian ditidak lanjuti di asrama. Budaya bina santri pondok pesantren Nurul Jadid dimasing-masing asrama di lingkungan pesantren. meningkatkan kualitas santi melalui peran aktif dalam beberapa kegiatan yang saling menunjang yang merupakan langkah-langkah mendasar dan konsisten. Dan program pembinaan selama di pesantren adalah sisten full day. Dengan artian prosesnya saling mendukung antara program yang di sekolah dan program diasrama. Hal ini dilaksanakan dalam rangka pemetukan sumber daya santri menuju sebuah tipe pribadi muslim yang seimbang dan utuh, baik jasmani maupun rohani. arah dan tujuan pembentukan para santri yang

berkualitas yang memiliki kemantapan akidah, sikap ilmiah, kreatif, professional, kepemimpinan dan kader masyarakat agar mampu berkompetisi di era global.

3. sebagai faktor pendukung budaya pembinaan pesantren Nurul Jadid yang pertama peran pengasuh, dan organisasi sebagai alat gerak dalam menjalankan kegiatan kepesantrenan. Sedangkan yang menjadi penghambatnya antara lain, Banyaknya tingkat kepengurusan di organisasi di Pondok pesantren Nurul Jadid mengakibatkan ketidak optimalan pembinaan, lemahnya semangat pengabdian pengurus,.Kapasitas sarana yang tersedia belum memadai dengan jumlah santri yang semakin meningkat dari tahun ketahun.

B. Saran

Berangkat dari permasalahan yang dihadapi pondok pesantren Nurul Jadid diharapkan dapat melakukan upaya dan pembenahan konkrit dan terpadu. Sekedar sumbangan saran penulis sebagai berikut:

1. Pondok pesantren Nurul Jadid harus selalu mengadakan pengembangan dan penyempurnaan serta evaluasi dalam budaya bina santri di lingkungan pesantren.
2. Buatlah profil alumni pondok Pesantren Nurul Jadid sebagai dokumen pesantren dan sebagai acuan bukti bahwa pendidikan pesantren telah memberikan peran nyata pemberdayaan dalam lingkungan masyarakat, bangsa dan negara.

3. Diusahakan tiap-tiap gang kantor asrama untuk lengkapi fasilitas komputer sebagai pemberdayaan masing-masing daerah
4. Untuk masalah yang berkaitan dengan fasilitas pembangaunan dengan semakin bertambahnya santri dari tahun ketahun Pondok Pesantren Nurul Jadid mengadakan koordinasi dengan pihak yayasan, pemerintah dan alumni yang telah sukses baik di tingkat pusat pemerintahan, propensi, kabupaten, dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdur Rahman Saleh.2004. *Pedoman Pembinaan Pondok Pesantren*. Jakarta:Departemen Agama RI,
- Amir Syarifuddin, 2002. Dra, *Geografi I*, Jakarta: Yudhistira,
- Fuaduddin Dan Cik Hasan Basri1999. (eds), *Dinamika Pemikiran Islam di Perguruan Tinggi Wacana tentang Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu,)
- E. Mulyasa, 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)
- Fajar Malik, 2004 *Visi Pembharuan Pen.didikan Islam* (Jakarta: LP3N,)
- H. A. R. Tilaar, 1990. *Pendidikan dalam Pembangunan Nasional Menyongsong Abad XXI*, (Jakarta: Balai Pustaka,)
- Mastuki HS, MA, I/ Th. 1/ 2002. *Pendidikan Pesantren antara Normativitas dan Objektivitas*, Majalah Pesantren, lakpesdam nu. Edisi
- M. Ngalim Purwanto, 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)
- Muhaimin dkk., 1996. *Strategi Belajar Mengajar Penerapannya dalam Pembelajaran Agama Islam*, (Surabaya: Media Karya Anak Bangsa,)
- Muhaimin, 1991. *Konsep Pendidikan Islam, Sebuah Komponen Dasar Kurikulum*, (Solo: Ramadhani,)
- Madjid Nurcholish. 2002, *Modernisasi Pesantren*. Jakarta:Ciputat Press,
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Rosdakarya,
- Nurcholish Madjid. 2002. *Modernisasi Pesantren*. Jakarta:Ciputat Press,
- Nanih Machendrawati, 2000 *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya)
- Nasution Harun, *Islam Rasional, Gagasan dan Pemikiran*, (Bandung: Mizan, Tanpa Tahun)

- Prijono Triptoherijanto, 2007. *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI)
- Prijono Triptoherijanto, 2006 *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI)
- Rahman Saleh Abdur. 2003 *Pedoman Pembinaan Pondok Pesantren*. Jakarta: Departemen Agama RI,
- Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju,
- Sondang P. Siagian, 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara,
- Sondang P. Siagian *Manajemen Strategis II*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002)
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992)
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Teropadu Dalam Pendidikan*, (Jakarta: PT Gramedia
- .STAIN Malang, *Tarbiyah Uli Al-Albab: Dzikir, Fikr dan Amal Shalih*, (Malang: STAIN Malang, 2002)
- Syahminan Zaini, *Penyakit Rohani dan Pengobatannya*, (Surabaya: al-Islah, tanpa tahun).
- Salim Bahreisy, 1086, *Terjemah Riyadush Shalihin*, (Bandung: al_Ma'arif,)
- Syaminan Zaini, 1995 *Kehidupan Sosial Seorang Muslim*, (Jakarta: PT. Kalam Mulia,)
- Undang-Undang 1996. Sistem Pendidikan Nasional, (Bandung : Umbara)
- Taliziduhu Ndara, 2003. *Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta)
- Tolhah Hasan, 2004 *Islam dalam Berbagai Perspektif*, (Jakarta: PT. Galesa Nusantara,)
- Toto Tasmara, 2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press,
- Taliziduhu Ndaha, 2003. *Budaya organisasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta,)

Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 162 &177.

Yasmadi, 2002. *Modernisasi Pesantren Kritik Nurcholish Madjid terhadap Pendidikan Islam Tradisional*, (Jakarta : Ciputat Press)

Zamroni, 2000. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Yogyakarta: BIGRAF Publishing,).

Zamroni, 2000, *.Paradigma Pendidikan Masa Depan*