Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Masyarakat
eISSN. 2808-8182 | Vol. 2 (2021) hal. 438-458
Penerbit: Universitas Islam Malang

THE APPLICATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM) IN REALIZING THE ECONOMIC INDEPENDENCE OF ISLAMIC BOARDING SCHOOL IN BALIKPAPAN: A CASE STUDY OF MODERN ISLAMIC BOARDING SCHOOL AL-MUTTAQIEN

Darmawati*, Sagira
UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia
**Koresponden Penulis: darmawati2570@gmail.com*

Abstrak
Besarnya biaya yang dibutuhkan oleh Pondok Pesantren dalam menghidupi para santrinya sehingga sangat dibutuhkan kemandirian ekonomi Pesantren agar Pondok tidak tergantung dari bantuan dan pembayaran iuran bulanan dari wali santri dan terwujudnya kemandirian ekonomi yang diharapkan dapat menopang perekonomian Pesantren. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui konsep manajemen dan pelaksanaan sumber daya manusia perspektif Ekonomi Islam di Pondok Pesantren Balikpapan, disertai faktor pendukung dan penghambatnya. Metode yang digunakan merupakan kualitatif berupa studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep manajemen sumber daya manusia perspektif Ekonomi Islam ialah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia yang diberdayakan sesuai tuntunan syariat Islam untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi; Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan kemandirian ekonomi Pesantren di Balikpapan yaitu dengan menggunakan teori Yusanto dan Widjajakusuma dengan memperhatikan ciri kafa'ah, himmatul 'amal, dan amanah; Faktor pendukung ialah Pesantren selalu mendapat dukungan penuh dari Bank Indonesia dan Kantor Perwakilan Balikpapan sejak Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan terpilih menjadi juara 1 pada tahun 2018 sebagai Pesantren Unggulan melalui kegiatan Festival Ekonomi Syariah, sementara untuk penghambatnya ialah lokasi yang masih terbatas dan kendala biaya jika proyek yang ditangani unit usaha terlalu besar.

Kata Kunci:
manajemen; *sumber daya manusia*; *manajemen sumber daya manusia*

PENDAHULUAN
Keberhasilan sesuatu itu tidak dapat jauh dari sistem yang mengatur pada bagian-bagian yang telah dirancang sebelumnya. Setiap organisasi akan selalu membutuhkan manajemen dalam mengatur sumber daya manusia agar kompeten di bidangnya dan keinginan yang kuat dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lembaga ataupun organisasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia bersifat *vital* untuk diterapkan pada setiap aktivitas organisasi. Meskipun dilengkapi oleh sumber daya lainnya, namun tanpa peran sumber daya manusia yang terampil di setiap aktivitas organisasi belum tentu akan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, telah membuktikan bahwa sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang perlu

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

mendapatkankan perhatian mengingat kontribusinya yang sangat penting pada suatu organisasi sebagai penentu utama dalam suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia dapat menjadi penentu kesuksesan dalam melaksanakan aktivitas apapun (Ramlah & Sari, 2018).

Di dalam surah Az-Zalzalah ayat 7-8 juga, yang artinya: "*Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat balasan-nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula*" ("Al-Qur'an Dan Terjemahan," 2020), ayat tersebut menunjukkan bahwa manusia sebagai hamba Allah mempunyai tuntutan untuk memberikan kinerja terbaik mereka dengan penuh ketekunan dan keuletan. Sehingga hal ini diterapkan dalam memberdayakan sumber daya manusia dalam menopang kemandirian ekonominya. Hal ini juga yang menjadi landasan kita bagaimana menunjang sumber daya manusia secara syariah (Jusmaliani, 2011). Dan ini menunjukkan bahwa Islam memberikan perhatian khusus dalam mengatur sistem perekonomian secara syariah (Alma & Priansa, 2014).

Pengembangan sumber daya manusia secara syariah (islami) merupakan sebuah kewajiban untuk memenuhi tujuan yang diinginkan agar terciptanya kinerja yang baik. Kinerja baik yang dimaksud adalah terciptanya sumber daya yang tidak hanya mengedepankan nilai-nilai duniawi tetapi juga nilai-nilai *ukhrawi*. Sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan mumpuni akan memberikan kontribusi terbaik untuk kemajuan peradaban manusia di masa yang akan datang. Salah satu lembaga/institusi yang membentuk tokoh atau karakter yang islami ialah pondok pesantren.

Pondok pesantren sebagai salah satu kader yang mencetak sumber daya manusia yang islami memiliki tiga fungsi dasar yaitu 1) sebagai penghasil cendekiawan muslim dalam bidang agama (*center of religious*), 2) mencetak sumber daya manusia yang unggul (*human resource*), dan 3) sebagai agen yang dapat mengatur dengan baik (*agent of development*). (Bustomi & Umam, 2017) Dalam hal ini, lembaga keislaman ini menjadikan salah satu Pesantren tidak saja mengajarkan nilai-nilai keislaman tapi juga mengajarkan nilai-nilai kehidupan yang di dapat dari penanaman kemandirian – suatu perilaku yang lebih mendahulukan keterampilan yang ada pada diri sendiri dalam mengatasi segala permasalahan agar tercapai tujuan yang diharapkan, selain itu, tidak membatasi diri pada segala kemungkinan kerjasama yang saling menguntungkan – berbasis ekonomi syariah. Sehingga diharapkan nantinya mereka mampu melakukan inovasi dibidang ini dengan baik (Aziz, 2014). Harapan yang diinginkan adalah dengan terciptanya kemandirian ekonomi pada sumber daya manusia di pesantren, artinya terwujudnya proses perbaikan dan penyempurnaan terhadap semua lapisan dan kemampuan dalam bidang perekonomian, serta diharapkan mampu menggapai target yang diinginkan seperti kesejahteraan baik secara finansial maupun spiritual.

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang memiliki kemandirian secara ekonomi, pondok pesantren memiliki kewajiban untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki santri dalam segala bidang termasuk bidang

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

perekonomian (Nadzir, 2015). Pesantren yang sejak dahulu terkenal dalam perhatiannya dengan kemandirian dibidang sosial masyarakat dan perekonomian. Saat ini pun peranan Pesantren tersebut menjadi kabur dengan seiring berjalannya waktu sehingga tidak lagi menjadi lembaga yang mandiri seperti pada awalnya, akan tetapi, Pesantren ini berperan untuk mengembalikan fungsi awalnya, sebagai pembentuk kemandirian pada tiap-tiap *stackholder* yang ada di dalamnya maupun di sekitarnya. Harapannya peranan Pesantren tidak hanya sebagai pencetak generasi Islami tapi juga cikal bakal cendekiawan muslim yang mempunyai kemampuan yang berguna untuk masyarakat disekitar mereka. Oleh sebab itu, Pesantren sebagai sebuah lembaga haruslah melakukan gebrakan yang nyata guna mewujudkan generasi Pesantren yang mandiri serta mampu menjawab segala tantangan yang ada di masyarakat, yang menjadi langkah awal untuk membuat sesuai harapan tersebut Pesantren haruslah memiliki manajemen dengan sumber daya yang mumpuni. Jadi nantinya apapun bentuk visi serta misi yang diinginkan dapat terwujud untuk kepentingan semuanya (Mukhibat, 2012). Hal ini pula yang akan menjadikan Pesantren dapat membendung tuntutan zaman seperti carut marutnya perekonomian saat ini. Dengan demikian, dapat menjadi pencetus awal perekonomian Islami untuk umat di Indonesia (Syamsi, 2020).

Oleh sebab itu, Pesantren harus mempunyai perencanaan guna mengembangkan sikap kemandirian, ilmu dalam bidang ekonomi terapan serta keterampilan pada perserta didiknya. Dengan cara mengatur strategi yang jitu sesuai dengan yang diharapkan di dunia pekerjaan nantinya. Dalam hal ini, perserta didik diberikan pelatihan dan pendidikan dibidang agama maupun bidang ekonomi dari unit usaha yang dibuat oleh Pesantren. Dari hasil sumbangan para donatur dan dari wali santri yang berasal dari pembayaran iuran bulanan. Sehingga nantinya menjadikan lulusannya menjadi masyarakat yang mampu hidup dan berkembang di masyarakat. Inilah peranannya sebagai instansi yang dapat meningkatkan sumber daya manusia kreatif dan inovatif. Strategi tersebut menggunakan strategi *life skill* yang bersumber dari sunnah Rasulullah SAW. yang disesuaikan dengan potensi masing-masing perserta didik. Sehingga keterampilan yang diberikan dengan cara penerapan langsung oleh peserta didik dapat mengasah keterampilan yang mereka miliki serta adanya bantuan dari akomodasi Pesantren.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai persoalan manajemen terhadap pondok pesantren, yang pertama, ada penelitian dari Ahmad Zaelani Adnan yang berjudul "*Strategi mewujudkan kemandirian dalam pengembangan dan pemberdayaan ekonomi santri (studi kasus di pondok pesantren al-bahjah Cirebon)*" tahun 2018, penelitian tersebut cenderung fokus pada pemahaman manajemen sumber daya manusia dalam menopang kemandirian ekonomi Pesantren dengan menggunakan metode penelitian kualitatif pendekatan studi kasus dipadukan dengan studi pustaka. Penelitian ini mengedepankan strategi dan konsep dari Pondok Pesantren guna memberdayakan santri sebagai sumber daya manusia dalam mengelola ekonomi Pesantren tersebut. Kedua, penelitian dari Siti Afidah yang berjudul "*Entrepreneurship Kaum Santri (Studi pada Pesantren*

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

Entrepreneur Tegalrejo Magelang)", tahun 2018, penelitian tersebut lebih menanamkan pandangan kewirausahaan kepada santri sebagai bekal untuk mewujudkan kemandirian ekonominya, sedangkan sumber daya manusia yang diberdayakan oleh Pesantren hanya dari para santrinya saja. Ketiga, penelitian dari Ugin Lugina yang berjudul "*Pengembangan Ekonomi Pondok Pesantren di Jawa Barat*" tahun 2017, penelitian tersebut lebih memanfaatkan santri sebagai sumber daya manusia sehingga membentuk santri yang mandiri sehingga terciptanya kemandirian ekonomi di dalam Pesantren. Keempat, penelitian dari Ujang Suyatman yang berjudul "*Pesantren dan Kemandiriran Ekonomi Kaum Santri (Kasus Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah Tasikmalaya*" tahun 2017, penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah di Tasikmalaya telah menanamkan jiwa *entrepreneurship* (kepemimpinan) bagi santri yang berfokus pada pengembangan budaya kewirausahaan.

Di antara penelitian tersebut lebih mengedepankan konsep dan pengembangan nilai-nilai *entrepreneurship* di dalam pondok pesantren dalam mewujudkan kemandirian ekonomi dan fokus dalam lokasi penelitiannya berada di wilayah Jawa, untuk itu, penelitian di atas akan dijadikan sebagai pembanding terhadap penelitian ini yang akan dilakukan di kota Balikpapan, Kalimantan Timur, terhadap pondok pesantren modern *Al-Muttaqien*. Dalam proses penelitian, penelitian ini selain akan menemukan konsep dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusianya, juga akan menemukan faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam mewujudkan kemandirian ekonomi di pondok pesantren tersebut.

Pemilihan studi penelitian pada Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan sebagai lokasi penelitian ini dikarenakan sistem pelaksanaan dan kegiatan di lingkungan Pondok Pesantren. Seperti kita ketahui, biasanya yang lebih menonjol dari pesantren adalah pendidikan agama dan kegiatan dakwah. Namun, di Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan tidak hanya mengajarkan Islam secara mendalam tetapi juga membangkitkan semangat kemandirian santri dalam bidang ekonomi yaitu dengan mendirikan badan koperasi syariah yang merupakan salah satu unit usaha untuk memberdayakan masyarakat. keterampilan yang dimiliki siswa dan pelaksanaan workshop yang memberdayakan siswa. SMK kelas 2 mengikuti prakerin yaitu praktik kerja industri.

Selain itu, Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien telah berhasil mendirikan dan mendirikan beberapa usaha yang dikelola langsung di bawah binaan Pengurus Pondok Pesantren secara mandiri yaitu koperasi syariah, dan PT. Kaltim Prima Artha dan CV. Zamzami Segara Artha yang dipercayakan kepada beberapa SDM yang berkompeten di bidangnya untuk menunjang perekonomian Pondok Pesantren. Sehingga dari pemberdayaan ekonomi diharapkan mereka dapat mempersiapkan diri untuk memiliki bekal setelah keluar dari Pondok Pesantren dan memudahkan mereka untuk beradaptasi dengan tantangan yang

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

ada di masyarakat, untuk itu permasalahan ini menjadi hal yang menarik untuk digunakan sebagai sebuah penelitian.

Dengan demikian, penting bagi peneliti untuk melanjutkan penelitian terhadap permasalahan tersebut. Oleh karena itu peneliti mengambil judul yaitu **Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Pondok Pesantren Balikpapan (Studi Kasus Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien)**.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berarti mengelola yang dimaksudkan seni dalam mengatur dan mengelola sesuatu. (Fahmi, 2012) Secara istilah, sebuah proses perencanaan ataupun pengorganisasian dengan cara memberikan pengawasan yang dilakukan dari upaya yang dilakukan para anggota dengan penggunaan fasilitas yang terdapat dalam organisasi tersebut sesuai dengan yang diinginkan. (Handoko, 2018) Sedangkan Sumber Daya Manusia adalah semua orang yang ikut serta dalam suatu organisasi dan kesemuanya demi mencapai tujuan tertentu. (Yusuf & Riyanto, 2015)

Dengan demikian, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai seluruh kemampuan yang terdapat dalam diri manusia itu sendiri baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan lainnya yang bisa dimanfaatkan bagi pribadinya maupun instansi lainnya (Priyono, 2017). Terfokus pada inti sebuah organisasi dalam membentuk tujuan serta kepentingan yang sesuai dengan visi dan misi yang dicanangkan awal dalam mengerjakan, dalam berbagai kegiatan kelembagaan (Yuniarsih & Suwatno, 2013).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan memiliki setidaknya tiga klasifikasi dalam keberlangsungan sebuah pembangunan, diantaranya: (Fathoni, 2006)

1. Sekelompok orang yang memiliki otoritas dalam menetapkan sebuah ataupun beberapa hal disebut dengan administrator.
2. Seseorang ataupun sekelompok orang yang dapat mengatur serta memberikan komando supaya lancar disebut dengan manajer, dan
3. Sekelompok orang yang mempunyai kriteria-kriteria khusus sehingga dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tingkatan-tingkatan dalam pekerjaan.

Peranan yang sangat penting yang dimiliki manajemen SDM adalah sebagai pengendali dan sebagai *piloting* sebuah organisasi yang dimana diproses dari kinerja masing-masing perorangan yang memiliki tanggung jawab tertentu sehingga urgensi dari hal tersebut berkaitan dengan bagaimana teknologi yang digunakan dapat memberikan pengaruh terhadap kesuksesan dalam sebuah organisasi (Latifah, 2017).

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah 1) Membuat pertimbangan-pertimbangan yang menjadi kebijakan untuk menjadikan karyawan sehingga memiliki motivasi dalam kinerja yang optimal. 2) Menjaga dalam penerapan semua aspek yang ada dengan menggunakan prosedural untuk

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

mencapai visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi sehingga hal ini menjadi terwujud secara relevan. 3) Dapat menjadi pemicu dalam mengembangkan metode-metode khusus yang dirancang oleh organisasi tersebut yang ada kaitannya dengan SDM. 4) Memberikan sumbangsih dalam segala hal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. 5) Dapat mengatasi dan memberikan jalan keluar yang baik berkaitan dengan masalah-masalah yang kompleks berkaitan dengan permasalahan-permasalahan yang biasanya terjadi di di tengah-tengah karyawan-karyawan. 6) Menyediakan media yang dapat dimana antara pekerja dengan Orang yang bertanggung jawab dalam perusahaan tersebut dalam artian disini adalah manajer sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman yang akan terjadi dalam perusahaan tersebut. 7) Memberikan perlindunganan Dalam memenuhi standarisasi serta penilaian dalam organisasi manajerial SDM-nya. (Sutrisno, 2011)

Manajemen Sumber Daya Manusia yang Islami

Pada dasarnya apa yang diciptakan oleh Allah didunia ini untuk kebaikan manusia sebagai makhluk ciptaannya. Maka manusia diberi pilihan untuk mengelolanya dan nanti akan dimintai pertanggung jawabannya kelak dihari perhitungan. Maka diperlukan untuk membuat pengelolaan yang baik maka, diperlukan pengetahuan tentang itu untuk mengoptimalkan kinerja dalam SDM. Sesuai dengan Al-Jatsiyah ayat 13 yang artinya: "*Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir*" ("Al-Qur'an Dan Terjemahan," 2020).

Terjemahan ayat di atas menjelaskan bahwa semua yang telah diciptakan baik berupa yang di langit maupun yang di bumi untuk melaksanakan tugas sebagai khalifah di muka bumi. tugas manusia adalah mengatur dan berusaha mencari manfaat. Dengan cara giat dalam berusaha mencari tentang pengetahuan kepada apa yang diciptakan oleh Allah maka patutlah manusia untuk mengoptimalkan kemampuannya dalam mengolah sumber daya yang ada di muka bumi.

Kemandirian Ekonomi

Kemandirian merupakan pertimbangan yang didasari diri sendiri dengan upaya pribadi dalam mengambil keputusan dan memberi keteraturan sendiri tanpa bantuan orang lain. Dengan demikian, perlunya kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memberikan keputusan bagaimana dengan tanpa bantuan orang lain dapat berusaha serta mewujudkan yang diinginkannya (Basri, 2000). Dengan kata lain Kemandirian Ekonomi adalah seorang yang memiliki kemampuan dengan prokduktivitas tinggi. Dimana seorang dapat melakukan sumbangsih untuk diri pribadi tanpa ketergantungan dengan orang lain. Sedangkan menurut Benny kemandirian secara ekonomi lebih menumbuh kembangkan potensi yang dimiliki tanpa bantuan orang lain. (Susetyo, 2006)

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

Seseorang dapat dikatakan mandiri apabila telah memiliki kelima aspek dari kemandirian ekonomi yaitu: 1) memiliki kepercayaan diri dalam bisnis, 2) memiliki investasi, 3) mampu mengatur arus kas, 4) bebas hutang konsumtif, 5) memiliki kesiapan mental. (Susetyo, 2006)

Kemandirian Ekonomi dalam Pandangan Islam

Dalam hal kemandirian, selain dituntut untuk mempunyai kemandirian dalam tingkah laku seseorang juga dituntut untuk memiliki sikap kemandirian dalam hal ekonomi. Kemandirian dalam hal ekonomi inilah tentunya dilalui dengan bekerja. Kerja merupakan naluri alamiah manusia untuk membuktikan eksistensinya. Manusia yang tidak bekerja berarti bukan manusia sebab kerja yang merupakan elemen dari eksistensinya hilang. Kebahagiaan dan kesejahteraan hidup merupakan cita-cita manusia yang dapat diraih dengan bekerja. Dimana, ketika manusia menuruti naluriah dasar yang lain karena kebahagiaan tidak dapat dicapai selain dengan kerja. (Nurohman, 2011)

Berkaitan dengan hal tersebut, di dalam Al-Qur'an terdapat setidaknya 360 ayat yang berbicara tentang al-amal, 109 ayat tentang *al-fi'il*, 67 ayat tentang ayat *al-kasb*, dan 30 ayat tentang *as-sa'yu*. Semua ayat tersebut mengandung hukum-hukum yang berkaitan dengan kerja, menetapkan sikap terhadap pekerjaan, memberikan arahan dan motivasi bahkan contoh-contoh konkrit tentang tanggung jawab kerja. (Nurohman, 2011) melihat hal tersebut, sikap Islam terhadap masalah etos kerja dibagi menjadi tiga bagian diantaranya:

1. Pandangan dan sikap Islam terhadap kerja, QS: Al-Jumu'ah ayat 10 menjelaskan tentang pertanggungjawaban masing-masing terhadap pekerjaan.
2. Motivasi Islam terhadap pekerjaan, sebagai manusia harus berusaha semaksimal mungkin untuk bekerja sendiri dan tidak tergantung kepada orang lain serta berusaha melakukannya dengan usaha sendiri dan ini dijelaskan dalam QS: Fathir: 15. Berikut beberapa langkah dalam menanamkan motivasi yang baik dari seorang muslim yaitu: 1) tidak takut risiko, 2) spirit "*Iqro'*" (membaca), 3) Pantang menyerah, 4) Sabar, 5) menghargai proses, 6) tidak boros dan kikir. (Nurohman, 2011)
3. Lingkungan budaya yang mendorong semangat kerja
   Hal-hal yang terdapat dalam lingkungan budaya yang mendorong semangat kerja sebagai berikut: 1) Islam memandang kerja sebagai hal yang luhur dan bahkan menempatkannya sebagai salah satu wujud ibadah, selama niatnya benar dan prakteknya tidak menyalahi aturan Allah; 2) Islam memberikan motivasi dan rangsangan yang kuat kepada orang yang suka kerja dengan baik, bukan hanya dengan keuntungan dunia tetapi juga dengan pahala *ukhrawi*; dan 3) Islam sejak awal pertumbuhannya, sudah membina lingkungan sosio kultural yang cipta kerja sebagai bagian dari perintah agama. (Hasan, 2004)

Pondok Pesantren

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

Pondok pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan yang memiliki ciri khas tertentu didalamnya, dimana unsur-unsur inilah yang akan membedakan dengan lembaga pendidikan lainnya. Berikut ini aspek yang menjadi unsur dasar dari suatu pesantren yang perlu dipahami lebih mendalam, mengingat pondok pesantren merupakan sub kultur yang ada dalam kehidupan masyarakat. Sebagaimana yang dikemukakan Abdur Rahman Saleh bahwa pondok pesantren memiliki ciri-ciri diantaranya sebagai berikut: 1) Adanya kyai yang mengajar dan mendidik; 2) Adanya santri yang belajar dari kyai; 3) Ada masjid sebagai tempat belajar; 4) Adanya pondok atau asrama sebagai tempat tinggal para santri; dan 5) Adanya kitab-kitab klasik sebagai tuntunan pengajaran. (Saleh, 2002)

Pondok pesantren sama halnya dengan sebuah laboratorium kehidupan yang menjadikan seseorang bagaimana mempelajari kehidupan bermasyarakat dengan segala aspek yang ada dari yang akhirat sampai yang duniawi. Lembaga ini dipimpin oleh Kiai sebagai pimpinan atau figur sentral dengan mengutamakan sistem asrama dan masjid sebagai pusat kegiatan dan pengajaran agama Islam dengan bimbingan Kyai yang diikuti oleh para santri sebagai kegiatan utamanya di pesantren tersebut. (Wirosukarto, 2000) Lembaga ini juga termasuk lembaga yang tertua di Indonesia. Hal ini berbanding sama dengan kehidupan masyarakat yang ada di Indonesia yang mempunyai fungsi yang sangat bervariasi dan tidak pernah lepas dari fungsi awalnya yaitu memberikan pengajaran ilmu pengetahuan tentang keagamaan secara menyeluruh. (Rahardjo, 1985)

Sejarah berdirinya Pondok Pesantren pada awalnya bermula dari seorang Kiai yang menetap (bermukim) di suatu tempat. Kemudian datanglah santri yang ingin belajar kepadanya dan turut pula bermukim di tempat itu. Selain itu, biaya kehidupan dan pendidikan disediakan bersama-sama oleh para santri dengan dukungan masyarakat disekitar. Hal ini memungkinkan kehidupan Pesantren bisa berjalan stabil tanpa dipengaruhi oleh gejolak ekonomi di luar. (Herman, 2013)

Adapun fungsinya dapat dibagi menjadi beberapa kategori, diantaranya sebagai: 1) lembaga pendidikan, 2) lembaga dakwah, 3) lembaga keagamaan, 4) lembaga kemasyarakatan, dan 5) lembaga perjuangan. Sementara apabila dilihat dari segi karakteristiknya, pondok pesantren dapat dibagi menjadi beberapa bentuk, yaitu berdasarkan Kementrian Agama RI dan Haidar Putra Daulay. Berikut uraiannya:

1. Berdasarkan Kementrian Agama RI, Kemenag RI mendeskripsikan berdasarkan 3 tipe yaitu: ("Pola Pembelajaran Di Pesantren," 2003)
   - Pesantren Tipe A, dimana para santri belajar dan menetap didalam pondok pesantren, kurikulum yang digunakan tidak tertulis secara eksplisit dan pola pembelajarannya juga menggunakan metode pembelajaran asli milik pesantren sehingga tidak menyelenggarakan pendidikan berdasarkan system madrasah.
   - Pesantren Tipe B, dimana para santri tinggal dalam pondok, pembelajaran menggunakan perpaduan pembelajaran asli pesantren

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

dan sistem madrasah sehingga terdapat kurikulum yang jelas dan tempat khusus sebagai tempat sekolah.
- Pesantren Tipe C, dimana pada tipe ini pada umumnya tidak terprogram dalam kurikulum yang jelas dan pesantren hanya sebagai tempat tinggal para santri serta waktu belajar santri bisa malam ataupun siang hari ketika mereka di pesantren

2. Berdasarkan Haidar Putra Daulay, beliau mengemukakan secara factual terdapat beberapa tipe pondok pesantren yang ada pada saat ini, diantaranya sebagai berikut: (Daulay, 2009)
   - Pondok Pesantren Tradisional memiliki dua pola diantaranya jika pada pola satu, pondok pesantren masih tetap mempertahankan bentuk aslinya dengan mengajarkan kitab yang ditulis oleh ulama salaf dengan menggunakan bahasa arab. Sedangkan pola dua yaitu ada perubahan sedikit pada pengajarannya karena sudah memberikan pengetahuan umum kepada para santri meskipun sebatas pengetahuan dasar.
   - Pondok Pesantren Modern terdiri dari dua pola yaitu pola satu berisikan pada pelajaran tertentu sudah kurikulum kemenag yang dimodifikasi oleh pesantren sendiri sebagai ciri khas kurikulum pesantren dan meninggalkan sistem tradisional sehingga berlaku kurikulum madrasah secara nasional. Selain itu, perbedaan yang signifikan dapat dilihat pada porsi pendidikan agama dan bahasa arab lebih menonjol sebagai kurikulum lokal. Sedangkan pola kedua yaitu selain menitikberatkan pada materi pelajaran agama, juga memfokuskan pada pelajaran keterampilan agar para santri memiliki bekal saat tamat dari pesantren.
   - Pondok Pesantren Komprehensif atau disebut juga pondok pesantren yang serbaguna karena merupakan gabungan antara tradisional dan modern dalam sistem pendidikan dan pengajarannya

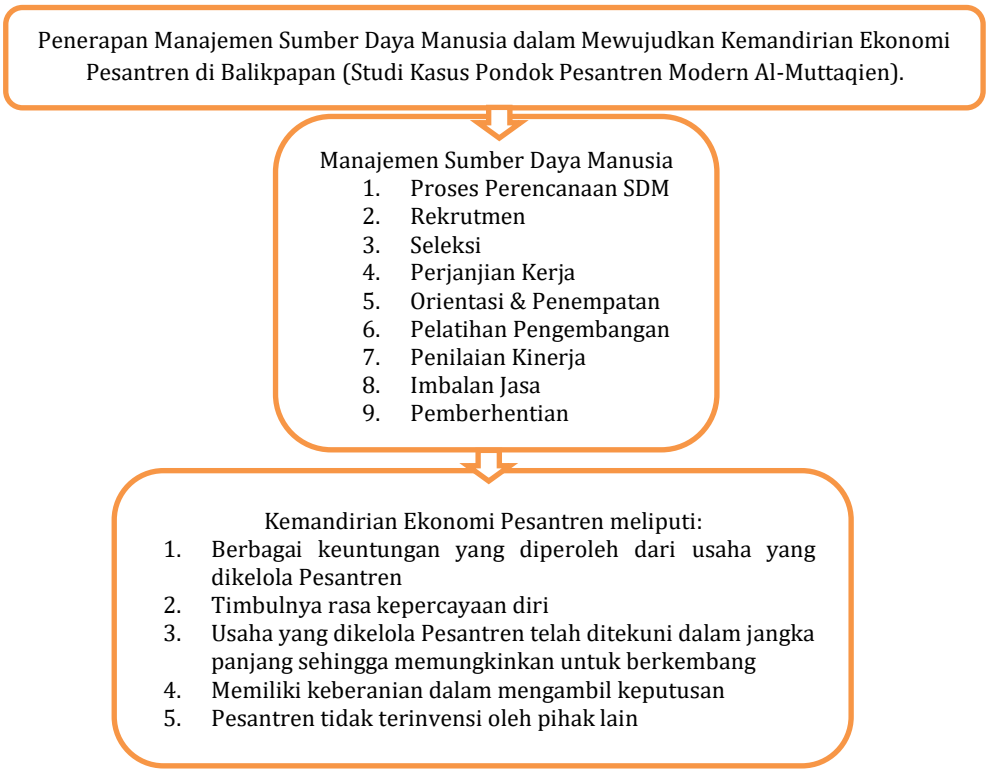
Selain itu, Abu Yasid juga memberikan gambaran dari berbagai tingkat konsistensi dengan sistem lama yang terpengaruh dengan sistem modern, sehingga pondok pesantren dapat dikategorikan dalam tiga bentuk diantaranya: 1) Pesantren *Salafiyah* (pondok pesantren yang menyelenggarakan dan melakukan pembelajaran dengan menggunakan metode tradisional), 2) Pesantren *Khalafiyah* (pondok pesantren yang menyelenggarakan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan metode atau pendekatan modern, dimana melalui satuan pendidikan dengan madrasah), dan 3) Pesantren Campuran/Kombinasi (pondok pesantren yang menjalankan sistem *salafiyah* namun pada umumnya juga menyelenggarakan sistem pendidikannya secara berjenjang dan klasikal meskipun namanya bukan madrasah atau sekolah). (Yasid, 2018)

Kerangka Berpikir

Kerangka teori merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

yang penting. Adapun yang menjadi kerangka teori dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dan kemandirian ekonomi. Secara sederhana, kerangka pemikiran peneliti dapat dirumuskan dalam bentuk skema berikut:



METODE PELAKSANAAN

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan ialah dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Maleong mengartikan bahwa penelitian kualitatif ialah suatu pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengutamakan proses interaksi dan komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti (Moelong, 2002). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif, yaitu menjabarkan objek yang diteliti dengan cara menyatukan data-data dari sumber langsung dengan *instrument* yang khusus peneliti buatkan. Dengan demikian, penelitian ini akan menggambarkan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan kemandirian ekonomi Pesantren di Balikpapan (studi kasus Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien.

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi kasus, meskipun penelitian ini memakai pendekatan studi kasus, dalam penerapannya peneliti juga memakai studi pustaka. Dengan demikian,

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

penelitian ini menerapkan metode gabungan antara penelitian pustaka (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*), dimana yang menjadi sumber primernya ialah data-data lapangan. Strategi penerapan kedua pendekatan tersebut ialah dengan: 1) mengumpulkan sumber-sumber pustaka berupa referensi yang terkait dengan konsep manajemen sumber daya manusia perspektif ekonomi Islam, dan 2) melakukan observasi terhadap fenomena sosiologis-antropologis Pesantren.

Fokus Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan sebelumnya maka fokus penelitian ini mengarah kepada konsep manajemen sumber daya manusia perspektif ekonomi Islam, pelaksanaannya dalam mewujudkan kemandirian ekonomi Pesantren di Balikpapan, dan faktor pendukung dan penghambat dalam mewujudkan kemandirian ekonomi.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan ialah Pimpinan Unit Usaha, Pengasuh, Pengurus, *Ustadz-Ustadz*, dan alumni Santri. Subjek ini didapatkan secara realistik sesuai dengan peruntukannya. Semua yang menjadi subjeknya nanti haruslah memberikan informasi yang valid, baik secara verbal maupun secara tindakan yang bersifat utuh berkaitan dengan manajemen SDM dalam merealisasikan kemandirian dalam bidang ekonomi di pesantren khususnya di Balikpapan. Sedangkan objek penelitiannya adalah manajemen SDM dalam mewujudkan kemandirian ekonomi Pesantren yang dapat dilihat melalui unit usaha yang didirikan dalam Pondok Pesantren untuk menopang perekonomian Pesantren seperti PT. Kaltim Prima Artha, CV. Zamzami Segara Arta, dan koperasi syariah yang ada dalam Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan.

Sumber Data Penelitian

Terdapat 3 sumber data dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang bersumber dari responden secara langsung yaitu pengasuh, pengurus, santri dan pemimpin unit usaha Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan. Berupa data hasil wawancara dengan para informan selanjutnya dituangkan dalam catatan-catatan ataupun rekaman-rekaman yang diambil menggunakan alat *Smartphone*.
2. Data sekunder, yaitu data yang didapatkan dari bahan cadangan atau data pendukung berupa dokumen ataupun fotografi.
3. Data tersier, yaitu bahan-bahan yang memberi penjelasan terhadap data primer dan sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Metode Pengumpulan Data

Metode-metode yang digunakan dalam mengolah data yang telah didapat nantinya, diantaranya sebagai berikut:

1. Observasi

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

Observasi yang dilakukan dengan cara melihat langsung subjek penelitian yang berkaitan dengan kemandirian ekonomi Pesantren melalui unit usaha PT. Kaltim Prima Artha, CV. Zamzami Segara Arta, dan koperasi syariah pada Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan yang dilaksanakan pada tanggal 15 Oktober 2020.

2. Wawancara
   Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara secara terstruktur. Yang mana peneliti menggunakan metode wawancara *face to face* dengan pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti kepada Pengasuh, Pengurus, Asatizd, alumni Santri dan Pimpinan unit usaha pondok guna memndapatkan informasi secara rinci berkaitan dengan objek yng diteliti yaitu manajemen SDM dalam mewujudkan kemandirian ekonomi Pesantren melalui unit usaha PT. Kaltim Prima Artha, CV. Zamzami Segara Arta, dan koperasi syariah pada Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan.
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan dokumen yang relevan berupa unit usaha Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan dan foto berkaitan dengan masalah yang hendak diteliti sehingga menjadi bahan tambahan untuk mendukung data sebelumnya dan menyanggah jika suatu saat terdapat permasalahan yang timbul. Data yang didapat berasal dari sumber yang valid dan berhubungan dengan variabel permasalahan yang berisi data keadaan unit usaha yang dijalankan pesantren seperti PT. Kaltim Prima Artha, CV. Zamzami Segara Artha dan Koperasi Syariah yang dibangun Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan dalam menopang perekonomian Pondok Pesantren.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis data menurut Miles dan Huberman yang meliputi: *Pertama*, Kondensasi Data, data yang diperoleh dipilah-pilah disesuaikan dengan hasil yang didapat di lapangan. Hal ini dapat merubah data kualitatif yang didapat dengan mencari yang sesuai dari yang didapat di lapangan, dirubah dengan penambahan yang berasal dari peneliti sendiri. Sehingga peneliti dapat mendapatkan data yang dianggap penting dan yang tidak dipakai disisihkan dan dibuang. Dalam pengumpulan data yang berasal dari observasi dan wawancara secara langsung kepada Pimpinan unit usaha, Pengasuh, Pengurus dan Santri Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan berkaitan dengan pelaksanaan manajemen SDM dalam mewujudkan terciptanya kemandirian ekonomi Pesantren di Balikpapan.

Kedua, Penyajian data, penyampaian data setelah melewati tahap reduksi dengan maksud peneliti sebagai penulis lebih gampang memahami permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini dan kemudian dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya. Sehingga penyajian data dapat dilakukan dengan uraian singkat berupa kumpulan informasi mengenai konsep manajemen SDM perspektif ekonomi Islam, pelaksanaan manajemen SDM dalam mewujudkan kemandirian

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

ekonomi Pesantren di Balikpapan dan faktor yang terkait dalam mewujudkan kemandirian ekonomi Pesantren di Balikpapan.

Dan yang terakhir adalah Penarikan dan Verifikasi Kesimpulan, tahap terakhir ini masuk pada pengambilan kesimpulan yang berasal dari pilahan data sesuai dengan urutannya yang berkaitan dengan konsep manajemen SDM dalam pandangan ekonomi Islam, pelaksanaan manajemen SDM dalam mewujudkan kemandirian ekonomi Pesantren di Balikpapan dan faktor yang terkait dalam mewujudkan kemandirian ekonomi Pesantren di Balikpapan.

HASIL & PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia perspektif Ekonomi Islam

Dalam perspektif ekonomi Islam, manajemen sumber daya manusia lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu semua kegiatan yang mengatur sumber daya manusia hanya digunakan untuk beribadah kepada Tuhan, bukan untuk beribadah kepada orang lain. Dengan kesadaran menerima amanah Allah, maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dijalankan untuk menjalankan amanah tersebut. Karakteristik yang akan tercermin dalam SDM Islam yang baik adalah siddiq, amanah, fathonah dan tabligh. Keempat karakteristik inilah yang menjadi tolak ukur sesungguhnya untuk mengukur keunggulan SDM Islam. Selain itu, kesatuan organisasi memiliki ciri masing-masing komponennya, yaitu dapat saling menguatkan, bekerja sama, memiliki perencanaan yang jelas, dan adanya pembagian kerja untuk pelaksanaan rencana (potensial sharing and pemanfaatan). Dalam hal ini diperlukan ketelitian dalam penempatan personel.

Pada hakekatnya, manajemen sumber daya manusia dalam Islam tetap berarti bahwa apapun yang terjadi, kemakmuran dan pencapaian Tuhan Semesta Alam diberkati oleh Allah. Memiliki tata kelola manajemen yang kuat membutuhkan analisis dan penentuan yang akurat terhadap kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menempatkan pekerjaan berdasarkan keterampilan dan kemampuannya.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai rencana yang matang untuk mengorganisasikan tujuan melalui potensi yang dimiliki manusia secara berkesinambungan dalam rangka mencapai dan menyeimbangkan tujuan yang ingin dicapai, baik yang bersifat materi maupun non materi. (Muhammad, 2008) Tujuannya adalah untuk menghindari segala macam hal yang tidak diinginkan, seperti mempekerjakan orang yang salah untuk pekerjaan tersebut, turnover yang tinggi, mempekerjakan karyawan yang tidak dapat bekerja secara efektif, membuang-buang waktu dalam wawancara yang tidak berguna, dan berbagai masalah lain yang tidak baik bagi perusahaan. Oleh karena itu menjadikan manusia sebagai makhluk yang islami, yang artinya harus mampu menyesuaikan diri dengan tujuan hidup manusia, yaitu selalu menghadirkan Tuhan dalam setiap aktivitas kehidupan.

Manajemen sumber daya manusia dalam Islam harus berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadist Nabi, karena potensi sumber daya manusia sangat penting

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

ketika mengelola suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sebaik apapun suatu sistem, tidak ada artinya jika tidak dijalankan oleh sumber daya manusia. Hal ini karena manusia diciptakan dalam bentuk terbaik oleh Allah SWT, dilengkapi dengan potensi akal, nafsu, jiwa dan raga. Dengan potensi ini, manusia dapat dengan bebas untuk menentukan jalan yang dipilihnya namun apapun pilihannya manusia harus mempertanggunjawabkannya. (Norvadewi, 2017)

Berdasarkan hal tersebut, Allah SWT telah memberikan dua tugas kepada manusia, yaitu menjadi Abdullah (Hamba Allah) dan Khalifah (Pemimpin Bumi), yang bertanggung jawab atas kemakmuran bumi dan pengelolaan alam semesta. Oleh karena itu, dalam mengelola alam semesta ini, manusia sebagai penggerak proses produksi harus memiliki sifat atau sifat yang luhur, sebagai model pembentukan sumber daya manusia yang baik.

Empat karakteristik yang terkandung dalam sumber daya manusia akan melahirkan empat sumber daya manusia: *kafa'ah* (profesional), *amanah* (terpercaya) dan *himmatul 'amal* (motivasi kerja). Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan gerakan yang mengakui pentingnya faktor manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dan perlu dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya kepada setiap organisasi. Dari segi perspektif ekonomi islam, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia yang diberdayakan sesuai tuntunan syariat Islam untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Pesantren di Balikpapan

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan dalam mewujudkan kemandirian ekonominya mengacu pada teori Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya mengenai manajemen sumber daya manusia tentang proses manajemen sumber daya manusia yaitu lebih mengarah pada proses perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, perjanjian kerja, orientasi dan penempatan, pelatihan pengembangan, penilaian kinerja, imbalan jasa dan pemberhentian. Berikut ini penjelasan dari proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan Pondok Pesantren dalam mewujudkan kemandirian ekonominya diantaranya:

1. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

   "*Melakukan pembinaan dan pelatihan kepada putra/i santri di tingkat SMK melalui 3 jurusan yang ada di Pondok yaitu perbankan syariah, pengelasan dan multimedia. Dari ketiga jurusan inilah diharapkan kedepannya bisa memberdayakan santri sebagai sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengelolah unit usaha yang dimiliki dan kedepannya ketika lulus mereka dapat ahli di bidang yang mereka geluti*". (Syamsi, 2020)

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

2. *Recruitment* (Perekrutan)
   Perekrutan Santriawan(i):
   "*Untuk rekrutmen santri dalam menjalankan koperasi syariah dengan melihat keseharian santri selama 3 tahun di tingkat MTs yang melanjutkan ke tingkat SMK jadi bisa diketahui dari karakter santri dilihat tingkat kejujuran dan kepribadiannya karena yang berperan dalam koperasi syariah hanya santri tingkat SMK*". (Syahrul, 2020)
   Perekrutan beberapa unit usaha di pondok pesantren Al-Mutaqien, yaitu:
   "*Pesantren merekrut orang-orang yang layak dan cakap dibidangnya serta yang berpengalaman jadi benar-benar selektif dalam merekrut sumber daya manusia, ketika unit usaha memerlukan tenaga ahli dalam hal mengoperasikan mesin bubut tentu yang direkrut bena-benar yang berpengalaman dalam mengoperasikan mesin bubut dan memiliki sertifikasi dalam hal tersebut*". (Syamsi, 2020)
3. Seleksi
   "*Dalam proses penyeleksian sumber daya manusia dilakukan dengan cara memilah dan memilih sesuai sertifikasi yang mereka miliki dan sesuai keahlian yang dibutuhkan unit usaha*". (Syamsi, 2020)
4. Perjanjian Kerja
   Pondok Pesantren akan melakukan perjanjian kerja dengan sumber daya manusia yang sudah diseleksi dengan berbagai kriteria dan aturan yang harus diikuti oleh sumber daya manusia yang dipercaya untuk membantu mewujudkan kemandirian ekonomi Pesantren.
   "*Pihak Pesantren maupun yayasan dalam hal perjanjian kerja dengan sumber daya manusia yang diberdayakan menyerahkan sepenuhnya kepada PT. Kaltim Prima Artha dan CV. Zamzami Segara Artha dalam melakukan perjanjian pada pekerja yang direkrut. Dimana dalam hal ini, ada yang menjadi sebagai pekerja tetap da nada juga sebagai pekerja lepas yang sewaktu-waktu saja dipakai ketika ada proyek*". (Syamsi, 2020)
   Selain dari pada PT. Kaltim Prima Artha dan CV. Zamzami Segara Artha, dalam koperasi syariah juga melakukan perjanjian kerja pada para santri yang terpilih dalam mengelolah koperasi syariah yang ada di Pondok.
   "*Setiap pertengahan tahun akan ada pergantian kepengurusan santri dari kelas 3 ke kelas 2 pertengahan semester dua jadi pada waktu pergantian kepengurusan langsung diganti tetapi sampai batas waktu satu bulan ada serah terima dan pengurus yang terpilih langsung terjun untuk mendampingi senior-seniornya*". (Syahrul, 2020)
5. Orientasi dan Penempatan
   Setelah sampai pada tahap perjanjian kerja, selanjutnya Pimpinan unit usaha yang ada di Pondok Pesantren akan melaksanakan proses orientasi dan penempatan pada sumber daya manusia yang sudah terpilih sebelumnya untuk diberdayakan dalam mengelolah unit usaha tersebut.
   "*Penempatan sumber daya manusia sesuai dengan klasifikasi yang ahli dibidangnya masung-masing sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Jadi,*

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

jika keahliannya di adverthising maka harus ditempatkan di adverthising begitupun jika dia ahli di multimedia atau yang lainnya". (Syamsi, 2020)

Selain hal tersebut, juga dilakukan pada koperasi syariah yang dijalankan oleh santri agar koperasi tersebut diharapkan dapat menopang kemandirian ekonomi Pesantren.

"*Santri yang terpilih langsung terjun untuk mendampingi senior-seniornya agar mereka belajar dengan senior sebelum seniornya pension. Dimana, yang menjaga koperasi tersebut ialah secara bergilir setiap pagi dua orang dan sore juga dua orang yang berbeda sedangkan pada siang hari akan ditutup*". (Syahrul, 2020)

Dengan demikian, pada tahap orientasi dan penempatan ini sebenarnya tidak kalah pentingnya dengan tahap sebelumnya karena ditahap inilah yang menentukan bahwa dibagian mana sumber daya manusia ditempatkan atau dipekerjakan agar dapat menopang kemandirian ekonomi Pondok Pesantren.

6. Pelatihan Pengembangan

Pelatihan pengembangan diperlukan untuk bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kemampuan dan keahliannya semakin cakap dalam bisangnya. Sehingga pada Pondok Pesantren pun juga melakukan hal yang sama pada tahap ini yaitu dengan:

"*Pelatihan ini tergabung dalam pendidikan. Santri-santri yang sudah sampai ditingkat SMK khususnya di kelas 2 mereka akan melakukan prakerin yaitu praktek kerja industri sehingga diharapkan pada saat mereka keluar dari Pesantren mereka memiliki keahlian. Selain itu, karena Pondok memiliki workshop sendiri jadi kebanyakan santri yang melakukan magang di Pesantren sendiri dengan membuat produk-produk yang bisa dimanfaatkan Pesantren sendiri misalnya membuat tralis, pagar, kanopi, kursi dan meja yang dibiayai oleh Pondok jadi yang mengerjakan santri-santri SMK yang magang jurusan pengelasan*". (Syamsi, 2020)

Upaya-upaya agar dapat membantu menopang perekonomian Pesantren dengan cara:

"*Selaku Pimpinan untuk mewujudkan kemandirian tidak bisa mengerjakan sendiri tentu akan mengumpulkan Ustadz-ustadz yang ada di Pondok Pesantren kemudian diberikan arahan-arahan dan bimbingan-bimbingan yang akan menjadi program dari Pondok Pesantren kemudian dari Ustadz-ustadz akan berinovasi sendiri melalui arahan dari Pengasuh yang disampaikan. Selain itu, santri yang diberdayakan hanya santri akhir yang duduk di kelas 3 SMK dan tentunya tidak menggangu aktivitas mereka dalam belajar*". (Syahrul, 2020)

Berdasarkan hal tersebut, sebenarnya pekerja-pekerja yang dikaryakan di unit usaha yang ada di Pesantren itu semuanya terus dilakukan pembinaan pada bidangnya. Ketika mereka belum menguasai pada satu bidang dan unit usaha memerlukan bidang tersebut, semaksimal mungkin dilakukan pelatihan dan pengajaran pada mereka tanpa harus melibatkan pekerja yang baru. Namun, jika harus memerlukan tenaga profesional yang baru maka

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

akan membayar orang untuk melatih tenaga yang dimiliki jadi bisa menularkan ilmunya pada sumber daya manusia yang dimiliki unit usaha.

7. Penilaian Kinerja
   "*Imbalan yang biasa diterima sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam mwujudkan kemandirian ekonomi Pesantren yaitu dapat berupa gaji, bonus dan intensif dalam bentuk ketenagakerjaan atau reward dalam bentuk lain*". (Syamsi, 2020)
8. Imbalan Jasa
   "*Imbalan jasa yang biasa diberikan kepada pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya ya bisa berupa bonus ataupun reward-reward lainnya*". (Syamsi, 2020)
9. Pemberhentian
   "*Selama ini belum pernah memberhentikan pekerja tapi kalau pekerja yang berhenti sendiri pernah mungkin karena mendapat pekerjaan yang jauh lebih besar gajinya, atau karena lebih dekat dengan rumahnya atau juga karena lebih ringan dari pada pekerjaannya*". (Syamsi, 2020)

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam mendukung Kemandirian Ekonomi Pesantren Di Balikpapan

1. Faktor pendukung dalam mewujudkan kemandirian ekonomi Pesantren di Balikpapan
   - Bank Indonesia telah memberikan bantuan peralatan yang dibutuhkan *workshop* berupa peningkatan kapasitas ekonomi untuk kemandirian pesantren dalam bentuk 1 unit mesin bubut dan peralatan pendukung *workshop* senilai Rp 100 Juta pada tahun 2019 serta mesin bor duduk dan genset senilai Rp 100 Juta pada tahun 2018. Pada hari Jum'at, 17 Januari 2020 di Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan, Deputi Guberbur Bank Indonesia, Bapak Dody Budi Waluyo meresmikan *Workshop* Santri Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan. Dimana, pada kesempatan tersebut, Deputi Gubernur Dody juga melakukan diskusi dengan jajaran pimpinan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien dan pimpinan MUI Kota Balikpapan mengenai pengembangan ekonomi syariah melalui berbagai program kemandirian Pesantren. Selain itu, Deputi Gubernur Dody pun menilai bahwa *Workshop* Santri Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan merupakan contoh keberhasilan dalam membangun kemandirian pesantren sehingga layak untuk dapat menjadi percontohan bagi pesantren lain.(Zubaidah, 2020)
   - Pondok Pesantren memiliki konsultan dan kontraktor sendiri sehingga pada saat akan melakukan pembangunan atau renovasi gedung pondok, bisa menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan dari luar dan menggunakan dana Pesantren sendiri. Selain itu, dari kemandirian Pesantren dalam hal ekonomi selama tujuh tahun terakhir ini Pondok

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

Pesantren Modern Al-Muttaqien sudah tidak menerima dan tidak meminta dana Hibah dari APBD Kota Balikpapan atau Provinsi karena memiliki unit usaha sendiri yang bisa menunjang kemandirian ekonomi pesantren.(Syamsi, 2020)

- Sejak tahun 2018, Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien terpilih juara 1 sebagai Pesantren unggulan untuk kawasan Timur Indonesia melalui kegiatan festival ekonomi syariah kawasan timur Indonesia yang dilaksanakan oleh Bank Indonesia, sehingga mulai saat itulah Bank Indonesia Balikpapan tertarik melihat potensi yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien.(Syamsi, 2020)
- Ponpes bisa menopang ekonominya sendiri karena didukung oleh beberapa unit usaha yang dimiliki Pondok Pesantren sendiri diantaranya yaitu PT. Kaltim Prima Artha, CV. Zamzami Segara Artha, dan Koperasi Syariah meskipun koperasi ini masih terbilang baru tapi juga sangat bermanfaat bagi pondok pesantren sendiri. Jadi, dari hasil yang didapatkan unit usaha tadilah keuntungannya sekitar 30% yang dapat dinikmati oleh Pondok Pesantren untuk dapat menopang kemandirian ekonominya sendiri tanpa harus meminta-minta dana dan menunggu para donator sehingga dari keuntungan yang diterima oleh unit usaha tersebut sangat potensial dalam menopang perekonomian Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan untuk menutupi semua pembiayaan yang ada di Pondok tersebut.

2. Faktor penghambat dalam mewujudkan kemandirian ekonomi Pesantren di Balikpapan
   - Unit usaha yang dijalankan Pondok Pesantren kadang kurang diberinya kesempatan untuk berkarya pada perusahaan yang ada di kota Balikpapan. Padahal sebenarnya perusahaan tersebut mengetahui bahwa pondok pesantren memiliki badan usaha yang bisa menyelesaikan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan hanya saja mereka ragu akan kinerja dari unit usaha Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan.(Syamsi, 2020)
   - Secara global, selain karena terkendala biaya dalam menangani proyek yang besar, juga karena tempat yang terbatas sehingga kurang mendukung dan membatasi gerak dalam memperluas unit usaha yang dimiliki pondok pesantren. Dimana, dalam hal ini karena lokasi yang masih bersatu antara tingkat MTs dan SMK sehingga lahannya masih sangat terbatas sekali untuk mengembangkan unit usaha pesantren.(Syahrul, 2020)

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan perlu dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi yang

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

maksimal bagi setiap organisasi. Apabila dilihat dari perspektif Ekonomi Islam memberikan konsep yang lebih luas bahwa konsep manajemen sumber daya manusia ialah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia yang diberdayakan sesuai tuntunan syariat Islam untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan kemandirian ekonomi Pesantren di Balikpapan yaitu dengan menggunakan teori Yusanto dan Widjajakusuma dengan memperhatikan ciri *kafa'ah, himmatul 'amal,* dan *amanah* yang dilihat melalui proses manajemen sumber daya manusia yang diawali dengan proses perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, perjanjian kerja, orientasi dan penempatan, pelatihan pengembangan, penilaian kinerja, imbalan jasa serta pemberhentian yang diterapkan dalam mengelolah unit usaha untuk menopang kemandirian ekonomi pondok pesantren modern Al-Muttaqien Balikpapan melalui unit usaha yang ada yaitu PT. Kaltim Prima Artha yang bergerak di bidang general kontraktor, CV. Zamzami Segara Artha yang bergerak di bidang *advertising* dan *supplyer*, dan Koperasi Syariah yang menyediakan barang-barang kebutuhan para santri di Pondok.

Faktor pendukung dalam mewujudkan kemandirian ekonomi ialah Pondok Pesantren selalu mendapat *support* dan dukungan penuh dari Bank Indonesia dan Kantor Perwakilan Balikpapan sejak pondok pesantren modern Al-Muttaqien Balikpapan terpilih Juara 1 pada tahun 2018 sebagai pesantren unggulan untuk Kawasan Timur Indonesia melalui kegiatan Festival Ekonomi Syariah Kawasan Timur Indonesia yang dilaksanakan oleh Bank Indonesia sehingga Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan menjadi binaan Bank Indonesia sampai saat ini. Dimana, dukungannya dalam bentuk pemberian bantuan peralatan untuk mengembangkan unit usaha seperti mesin bubut, mesin *mailing*, mesin bor duduk dan genset sebagai bantuan peralatan yang dibutuhkan *workshop* dalam peningkatan kapasitas ekonomi untuk kemandirian pesantren. Sedangkan untuk penghambatnya sendiri ialah selain karena lokasi yang masih terbatas, juga terkendala masalah biaya jika proyek yang dikerjakan unit usaha terlalu besar.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh maka peneliti memberikan saran yaitu seyogyanya pihak pondok pesantren modern Al-Muttaqien Balikpapan terus mempertahankan kemandirian ekonominya dalam bentuk unit usaha yang sudah dijalankan sekarang ini, sehingga tidak perlu lagi mengharapkan bantuan dari pihak lain dan terus mengevaluasi serta memperhatikan terhadap hal-hal yang dianggap belum sesuai dengan visi dan misi Pondok. Dan Unit usaha yang ada dalam pondok pesantren modern Al-Muttaqien Balikpapan hendaknya bisa menutupi kekurangan biaya yang dialami saat menerima proyek besar karena Pondok Pesantren tersebut memiliki beberapa unit usaha seperti PT. Kaltim Prima Artha, CV. Zamzami Segara Artha dan Koperasi Syariah.

DAFTAR RUJUKAN

Al-Qur'an dan Terjemahan. (2020). In Kementrian Agama Republik Indonesia (p. 599). Usman el-Qurtuby.

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

Afidah, Siti, Entrepreneurship Kaum Santri (Studi pada Pesantren Entrepreneur Tegalrejo Magelang). Tesis, Semarang, 2018.

Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa, (2014), Manajemen Bisnis Syariah, (Bandung: Alfabeta).

Aziz, Fathul Aminuddin, (2014), Manajemen Pesantren Paradigma Baru Membangun Pesantren di Tinjau dari Teori Manajemen, STAIN Press.

Basri, Hasan, (2000), Remaja Berkualitas (Problematika Remaja dan Solusinya), Pustaka Pelajar.

Bustomi, Ilham dan Khotibul Umam. (2017), 'Strategi Pemberdayaan Ekonomi Santri Dan Masyarakat Di Lingkungan Pondok Pesantren Wirausaha Lantabur Kota Cirebon', Jurnal Al Mustashfa, Vol. 2, No. 1, Juni 2017, p. 7.

Daulay, Haidar Putra, (2009), Dinamika Pendidikan Islam di Asia Tenggara (Cet. I), PT. Rineka Cipta.

Departemen Agama Republik Indonesia, 'Pola Pembelajaran di Pesantren', (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2003), p. 18.

Fahmi, Irham, (2012), Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi, Alfabeta.

Fathoni, Abdurrahmat, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta.

Handoko, T. Hani, (2001), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE.

Hasan, Muhammad Tholhah, (2004), Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia, Lantora Press.

Herman, (2013), 'Sejarah Pesantren di Indonesia', Jurnal Al-Ta'dib, Vol. 6(No. 2), 148.

Jusmaliani, (2011), Pengelolaan Sumber Daya Insani, Bumi Aksara.

Latifah, E. (2017) 'Implementasi Prinsip Syariah pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Microfinance (Studi Kasus pada KPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Paciran)', Jurnal Mebis, Vol. 2(No. 1), 219.

Lugina, Ugin. (2017), Pengembangan Ekonomi Pondok Pesantren di Jawa Barat, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam, Vol. 4(No. 1), Desember 2017.

Moleong, Lexy J, (2002), Metodologi Penelitian Kualitatif, PT. Remaja Rosda Karya.

Muhammad, (2008), Ekonomi Syariah, Graha Ilmu.

Mukhibat, (2012), 'Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pondok Pesantren', Jurnal Forum Tarbiyah, Vol. 10(No. 2), 179.

Nadzir, M, (2015) 'Membangun Pemberdayaan Ekonomi di Pesantren', Jurnal Economica, Vol. VI (Edisi 1).

Norvadewi, (2017), Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islam, Journal Proceeding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis, Vol. 1, 114.

Nurohman, Dede, (2011), Memahami Dasar-Dasar Ekonomi Islam, Penerbit Teras.

Priyono, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Zifatama Publisher.

Rahardjo, Dawam, (1985), 'Pesantren dan Pembaharuan (p. 2), LP3S.

Ramlah M dan Nur Indah Sari. (2018), Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). Journal of Islamic Management And Bussines. Vol. 1(No. 1), 11.

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense

Saleh, Abdur Rahmah, (2002), Pedoman Pembinaan Pondok Pesantren, Departemen Republik Indonesia.

Sachrul, Imam Taufiq. (2020), Pengasuh Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan, Wawancara, (Sagira, Interviewer), (2020, 08 Agustus).

Susetyo, Benny, (2006), Teologi Ekonomi "Partisipasi Kaum Awam dalam Pembangunan Menuju Kemandirian Ekonomi", Averoes Press.

Sutrisno, Edy, (2011), Manajemen Sumber Manusia, Kencana.

Suyatman, Ujang, (2017), Pesantren dan Kemandiriran Ekonomi Kaum Santri (Kasus Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah Tasikmalaya, Jurnal Al-Tsaqafa, Vol. 14(No. 2).

Syamsi, Badrus. (2020), Direktur Utama Unit Usaha Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan, Wawancara, (Sagira, Interviewer), (2020, 30 Agustus).

Wirosukarto, Amir Hamzah, (2000), KH. Imam Zarkasyi dari Gontor Merintis Pesantren Modern, Gontor Press.

Yasid, Abu, (2018), Paradigma Baru Pesanten, Diva Press.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian), Alfabeta.

Yusuf, Burhanuddin dan M. Nur Riyanto, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, PT. Raja Grafindo Persada.

Zaelani Adnan, Ahmad. (2018), Strategi mewujudkan kemandirian dalam pengembangan dan pemberdayaan ekonomi santri (studi kasus di pondok pesantren al-bahjah Cirebon) Jurnal syntax literate, Vol. 3(No. 9).

Zubaidah, Siti. (2020), Pondok Pesantren Al-Muttaqien Balikpapan Dapat Bantuan Mesin Bor dan Genset dari Bank Indonesia. Available at: https://kaltim.tribunnews.com/amp/2020/01/18/pondok-pesantren-al-muttaqien-balikpapan.

Is licensed under a
Creative Commons Attributions-Share Artike 4.0 International LIcense