

Peran Pesantren Dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia

¹⁾Nanang Rusliana, ²⁾Ari Arisman, ³⁾Fuad Hilmi

¹⁾Universitas Siliwangi Tasikmalaya; nanangrusliana@unsil.ac.id

²⁾Universitas Perjuangan Tasikmalaya; ari@unper.ac.id

³⁾Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djari Bandung; fuadhilmi@uinsgd.ac.id

Abstrak: pesantren adalah salahsatu lembaga pendidikan non formal yang memberikan kontribusi yang besar pada bangsa Indonesia, saat ini pesantren bukan hanya memberikan ilmu agama yang statusnya hanya pendidikan non formal akan membuka pendidikan formal dalam usaha usaha pembangunan sumber daya manusia Penelitian ini bertujuan untuk membahas peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Syarif hidayatulloh (Syahida). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Subjek penelitian dipilih secara purposive sampling. Teknik pengumpulan data meliputi: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah Pimpinan Pondok, tokoh masyarakat, dan santri. Tekhnik analisis data menggunakan data collection, data reduction, data display, dan verifying. Hasil dan pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa pesantren syarif hidayatulloh mempunyai peranan dalam pembangunan sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan dengan verifikasi data dengan rubrik penilaian data, bahwa dari hasil observasi, wawancara, serta dokumentasi menunjukkan bahwa terjadi peningkatan sumber daya manusia berkat adanya peran pesantren syarif hidayatullah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pesantren mempunyai peran dalam pembangunan sumber daya manusia.

Kata Kunci: pesantren, pembangunan, manusia

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar sumber daya manusia (human resources), yaitu modal manusia (human capital). Di sini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liabilitas (beban). Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Sehingga secara menyeluruh, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Di Indonesia sendiri, data menunjukkan bahwa jumlah pekerja memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Hingga Agustus 2018, 58,78% pekerja di Indonesia masih memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Sedangkan data pada Februari 2019 tercatat sebesar 58,26%. Karena sebagian besar Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki keterampilan yang terbatas dan tingkat pendidikan yang rendah, maka akan sulit untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia untuk bersaing. agar SDM Indonesia siap untuk menghadapi kompetisi global adalah dengan menghasilkan SDM unggul baik melalui jalur formal maupun non formal, yaitu dengan memenuhi kebutuhan terhadap pendidikan yang bermutu pada perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) saat ini. Suatu bangsa yang tidak menguasai IPTEK akan tertindas dan tertinggal dalam persaingan global yang keras dan ketat. Maka strategi yang perlu diterapkan adalah melakukan pelatihan dan pengembangan yang bertumpu pada landasan pendidikan yang kuat dan berpacu pada perkembangan IPTEK.

Adapaun hasil-hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini mengenai peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia sebagai berikut : Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan yang cukup tua dan berkembang seiring dengan perkembangan Indonesia, sehingga keberadaannya tidak dapat dipisahkan dengan negeri yang memiliki penduduk beragama Islam terbesar di dunia. Pesantren berperan aktif dalam mencetak kader-kader bangsa yang bermoral dan berpihak pada kebenaran (Ali, 2014). Pesantren telah menjadi tempat yang sangat potensial untuk terus berperan lebih luas, tidak hanya sebatas menjadi penjaga kesalehan sosial dan pusat penyebaran Islam di pedesaan, tetapi juga memainkan perannya. sebagai counter part bagi pembangunan pemerintah Indonesia. Perluasan tersebut pada aspek kebijakan politik, pemberdayaan ekonomi kerakyatan serta

pendidikan karakter (Nugroho, 2017). Sinergi Peran Pondok Pesantren terhadap Peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Indonesia. Penghitungan standar IPM yang meliputi umur harapan hidup, tingkat pendidikan dan taraf hidup suatu daerah sesuai dengan standarisasi nasional. Peran Pondok Pesantren berdampak positif bagi peningkatan IPM di daerah dan menjadi acuan bagi pemangku kepentingan untuk memanfaatkan dan meningkatkan IPM di daerah melalui pondok pesantren. (Suib, 2017). Pesantren (pondok atau pondok pesantren) adalah suatu lembaga pendidikan keagamaan Islam yang pada umumnya tumbuh di kalangan masyarakat pedesaan. Pesantren berperan sebagai lembaga sosial kemasyarakatan yang dapat membantu pemerintah dalam menyebar luaskan inovasi pembangunan kepada masyarakat, dan menggerakkan masyarakat agar berperan serta dalam pembangunan (Munadjat, 1991). Sejarah pendidikan Islam di Indonesia, posisi pesantren tidak diragukan lagi. Pesantren telah lama memberikan kontribusi besar bagi pendidikan dan pembangunan sumber daya manusia secara kualitas dan kuantitas. Pesantren dengan segala potensi strategisnya, layak menjadi pelopor ekonomi Islam. Pengaruh pesantren dalam pengembangan ilmu ekonomi Islam, diperlukan perbaikan kurikulum, metode dan manajemen pendidikan. Pesantren saat ini mempunyai fungsi menumbuhkan jiwa interpreneur dan manajemen kerja (Syukur, 2009). Sedangkan kebaruan dari penelitian ini adalah meneliti dalam pembangunan sumber daya manusia. Sehingga tujuan penelitian ini menjelaskan pembangunan sumber daya manusia melalui peran pesantren. Penelitian mengenai peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian dilaksanakan di pondok pesantren yang dimana mempunyai keinginan meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan formal dan non formal, sehingga pondok pesantren bukan hanya tempat menuntut ilmu agama akan tetapi memberikan keterampilan dan pengalaman yang berharga sehingga santri dapat hidup di masyarakat dan mampu bersaing.

Sebagai upaya dalam menciptakan anak bangsa yang berislami dan mampu bersaing harus diwujudkan dengan berbagai langkah, salahsatu langkah yang nyata dengan menerapkan peran pesantren. Peran pesantren sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang bukan hanya islami dan juga mempunyai keterampilan melalui pola peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia, faktor pendukung dan penghambat peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia, dan mengetahui efektivitas peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia. peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia diyakini dapat mendorong terciptanya pembangunan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kualitas intelektual, tingkat pendidikan, memahami bidangnya, kemampuan bersaing, semangat kerja, dan Kemampuan perencanaan dalam berorganisasi (Atika, 2021).

Motode penelitian peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia yang berlokasi pondok pesantren Syahida Tasikmalaya menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif (Darmalaksana, 2020: 20). Menganalisis berbagai fenomena yang dialami oleh subyek penelitian, seperti perilaku, persepsi, pandangan, motivasi, tindakan sehari-hari, secara holistik dengan menggunakan metode deskripsi sehingga dapat menggambarkan yang dialami dan disajikan dalam kajian ilmiah (Arifin, 2010: 60). Penelitian menggunakan dua cara pengambilan data yaitu dengan cara wawancara dan observasi atau langsung terjun kelapangan melakukan pengamatan. Peneliti melakukan interview atau wawancara dengan pimpinan pesantren mengenai kebijakan mengenai peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia guru, dan siswa mengenai peran pesantren sehingga dapat tercapainya pembangunan sumber daya manusia di pondok pesantren Syahida untuk memperoleh data kemudian dilanjutkan dengan pengamatan/observasi sehingga dihasilkan data yang lebih akurat. Data yang dihasilkan dari wawancara dan pengamatan yang ditelaah dan dikaji secara mendalam, diverifikasi dan akhirnya dijelaskan dalam simpulan (Husaini Usman & Purnomo Setiady Akbar, 2000: 24).

2. Hasil Penelitian

a. Pola Internalisasi peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia Pondok Pesantren Syarif Hidayatulloh

Hasil Wawancara dengan Tokoh masyarakat, Pola peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di Pesantren Syahida Tasikmalaya dilakukan melalui, yang pertama adalah dengan adalah Pendidikan Agama islam di pondok pesantren, sehingga mempunyai bekal yang cukup hidup bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Menjadikan santri yang bisa berdampingan dengan masyarakat yang majemuk sebagai suatu anugrah, sikap moderat dan menerima perbedaan. Santri diberikan keterampilan di sekolah yang berada di pondok pesantren seperti di SMK Syahida dan lembaga formal yang ada di bawah pondok pesantren, pesantren Syahida pun memberikan pelatihan seperti budidaya ikan koi dan nilam, budidaya lebah, budidaya ayam kampung, dan pertanian terpadu (Dudih, 2023). Hasil Wawancara dengan pimpinan pondok pesantren Syahida, Pola peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida adalah melalui kolaborasi dan peran aktif semua pihak terutama pemangku kebijakan dari pihak yayasan sangat mendukung dan mendorong, para ustad dan guru dalam mewujudkan manusia yang berkualitas dan dapat bersaing, serta dukungan dari pemerintah kemendikbud, kemenag, dan kementerian pertanian (Hakim, 2023). Hasil Wawancara dengan santri Pondok

Pesantren Syahida, Pola peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida melalui pembelajaran di kelas, laboratorim, dan magang diperusahaan yang berkerjasama bagi pendidikan formal, sedangkan pesantren para siswa selain belajar agama di madrasah. Para santri dibiasakan terjun langsung kemasyarakat untuk mengisi kegiatan keagamaan maupun kegiatan kemasyarakatan (Muhammad Hasan, 2023). Hasil wawancara dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa pondok pesantren Syahida dalam pembangunan sumber daya manusia melalui pola peranan pondok pesantren, didukung oleh pemilik kebijakan yaitu yayasan, serta peran serta semua pihak terutama guru dan tenaga kependidikan serta didukung oleh seluruh anggota masyarakat dan pemerintahan. Menciptakan lingkungan kondusif dalam menciptakan sumber daya manusia. Para santri dibekali bukan hanya ilmu agama di madrasah, ilmu umum di sekolah, keterampilan labolatoriun, dan pengalaman di masyarakat.

Hasil observasi Pola peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida, bahwa kolaborasi dan sinergi yang dilaksanakan pihak pesantren dengan semua pihak dapat memberikan sebuah peluang bagi pembangunan sumber daya manusia. Setiap civitas terutama ustad dan guru memberikan teladan sikap dan perilaku yang menghargai perbedaan, dibuktikan walau perbedaan agama, ras, suku dan bahasa yang berbeda mendapatkan pelayanan dan kesempatan yang sama dan pondok pesantren pun memberikan pengalaman dan keterampilan untuk hidup di masyarakat dan dapat bersaing di dunia kerja.

Pola adalah bentuk atau model yang bisa di pakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu atau bagian dari sesuatu, khususnya jika sesuatu yang ditimbulkan cukup mempunyai suatu yang sejenis untuk pola dasar yang dapat ditunjukkan atau terlihat, yang mana sesuatu itu dikatakan memamerkan pola (Arsita, Hasyim, & Adha, 2014). Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau dijalankan. Peran didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang diperankan atau dimainkan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan atau status sosial dalam organisasi. Peran menurut terminology adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan dimasyarakat. Dalam bahasa Inggris peran disebut "role" yang definisinya adalah "person's task or duty in undertaking". Artinya "tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan". Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa (Syamsir, 2014).

Peran menurut Koentjaraningrat, berarti tindhak laku individu yang memutuskan suatu kedudukan tertentu, dengan demikian konsep peran menunjuk kepada pola perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki status/posisi tertentu dalam organisasi atau sistem. Menurut Abu Ahmadi peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya (Purwanugraha & Kertayasa, 2022). Pola dalam pendidikan di pesantren adalah seperangkat cara yang digunakan untuk mendidik anak atau santri dalam pondok pesantren, keluarga, dan masyarakat yang baik. Hal ini diharapkan dapat menumbuhkembangkan kepribadian anak menjadi kepribadian yang kuat dan memiliki sikap positif serta intelektual yang berkualitas. Pola dalam pendidikan pesantren yang tepat akan mempermudah proses pendidikan dalam mencapai tujuannya. Dengan melakukan pola pendidikan pesantren yang tepat, anak bisa terdidik secara optimal (Wahidin, 2017).

b. Faktor Pendukung dan Penghambat peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida

Faktor penghambat dalam peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida yang berasal dari diri sendiri santri. Hasil wawancara dengan pimpinan pontren syahida beliau menuturkan, faktor penghambat dari yang pertama adalah dari diri santri sendiri terutama motivasi dari diri santri itu sendiri masih ditemukan santri yang terlambat dalam mengikuti kegiatan yang diselenggarakan pihak pesantren bahkan masih ada yang tidak mengikuti, maka pihak pesantren terus memberikan motivasi melalui memberikan penghargaan kepada siswa yang mengikuti kegiatan secara baik seperti nilai dan beasiswa dan berupa sanksi kepada siswa mulai dari teguran dan panggilan orang tua bahkan sampai surat peringatan. Ketika santri masuk tentunya kemampuan santri berbeda-beda maka pihak pesantren mengadakan bimbingan khusus bagi santri (Hakim, 2023).

Faktor pendukung dalam peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida berasal dari diri sendiri siswa. Hasil wawancara dengan santri pontren Syahida beliau menuturkan, "siswa masih mau untuk berubah terutama dalam kehidupan apalagi kebanyakan santri kebanyakan kalangan menengah kebawah secara ekonomi" (Muhammad Hasan, 2023). Hasil wawancara dengan pimpinan pontren syahida beliau menuturkan, "ketika siswa masuk ke pontren syahida santri memahami berada di pontren Syahida harus ada peningkatan kemampuan pada bidang agama dan keterampilan sehingga para ustad maupun Guru tidak terlalu sulit mengarahkan santri untuk mengikuti kegiatan di pontren syahida" (Hakim, 2023).

Faktor penghambat dalam peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida berasal dari luar siswa. Hasil wawancara dengan siswa pontren Syahida beliau menuturkan, "lingkungan pesantren yang dekat masyarakat sehingga santri sangat mudah terpengaruhi lingkungan masyarakat" (Muhammad Hasan, 2023). Hasil wawancara dengan pimpinan pontren syahida beliau menuturkan, "orang tua terlalu memberikan tanggung jawab sepenuhnya sehingga pihak pesantren harus memberikan pengawasan semaksimal mungkin" (Hakim, 2023).

Faktor pendukung dalam peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida yang berasal dari diri sendiri siswa. Hasil wawancara dengan siswa pontren Syahida beliau menuturkan, “lingkungan masyarakat ikut serta mengawasi dan menilai perilaku santri sehingga santri berusaha menjadi baik” (Muhammad Hasan, 2023). Hasil wawancara dengan pimpinan pontren Syahida menuturkan, “orang tua sangat mendukung berbagai kegiatan pesantren terutama kegiatan keagamaan dan peningkatan keterampilan santri” (Hakim, 2023).

Hasil wawancara dapat disimpulkan oleh peneliti, bahwa factor hambatan dalam atau dari diri santri adalah masih perlunya motivasi khususnya bagi santri yang baru dan perlunya penyamaan kemampuan, sedangkan faktor pendukungnya adalah tidak sulitnya mengarahkan siswa kepada hal yang positif, ada kemauan untuk berubah, keinginan untuk meningkatkan diri. Factor penghambat dari luar adalah terkadang masyarakat dan orangtua memberikan tanggung jawab sepenuhnya pada pihak sekolah, lingkungan masyarakat yang tidak kondusif sehingga mudah terpengaruhi hal yang negative, dan media social, sedangkan factor pendukung dari luar adalah orangtua dan masyarakat mendukung setiap kegiatan positif yang diadakan pihak pesantren terutama kegiatan keagamaan dan peningkatan keterampilan santri.

Hambatan dan dukungan adalah hal yang pasti ada dalam kehidupan. Berbagai macam dan kemungkinan akan semakin bertambah seiring berjalannya waktu. Faktor berasal dari internal atau berasal dari diri santri, maupun eksternal atau di luar diri santri seperti keluarga, lingkungan pesantren, maupun lingkungan masyarakat (Tolchah, 2020). Faktor pendukung adalah hal-hal yang mempengaruhi sesuatu menjadi berkembang, memajukan, menambah dan menjadi lebih dari sebelumnya. Dapat dikatakan faktor pendukung merupakan suatu keadaan yang dapat mendukung seseorang mengimplementasikan sesuatu, seperti peran teman, lingkungan, keluarga atau bahkan kesadaran diri sendiri dalam melaksanakan sesuatu. Faktor pendukung dapat dikatakan juga sebagai motivasi untuk tetap konsisten dalam melaksanakan hal-hal tertentu (Wiliandani, Wiyono, & Sobri, 2016). Faktor penghambat adalah hal-hal yang berpengaruh sedikit atau bahkan menghentikan sesuatu menjadi lebih dari sebelumnya. Dapat diartikan bahwa faktor penghambat merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mengimplementasikan sesuatu, seperti pengaruh yang disebabkan dari dalam diri sendiri yaitu rasa malas dan terbawa arus pergaulan remaja, selain itu faktor lingkungan, teman bahkan keluarga yang kurang mendukung akan memberikan dampak yang kurang baik (Alwan, 2022). Faktor penghambat dan pendukung dalam pendidikan terbagi menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal (Risnaedi, 2021).

c. Efektifitas peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida

Hasil Wawancara dengan pimpinan pesantren syahida, Keefektifan peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida menunjukkan santri mempunyai kualitas intelektual yang didapatkan pengetahuan dan keterampilan yaitu diperlihatkan pengetahuan seimbang antara umum, agama dan keterampilan seperti dapat membaca kitab, membaca al-Quran, mengisi pengajian, mengoperasikan computer, merakit motor dan memperbaiki, kemampuan dalam administrasi (Hakim, 2023). Hasil Wawancara dengan tokoh masyarakat Keefektifan peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida menunjukkan terjadinya peningkatan taraf pendidikan pada masyarakat sekitar dilihat yang dulu rata-rata lulusan SMP sekarang minimal lulusan SMA, SMK, dan MA bahkan banyak yang melanjutkan keperguruan tinggi (Dudih, 2023).

Hasil Wawancara dengan santri pontren Syahida Keefektifan peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida, para santri mampu mengerjakan pekerjaan pada bidangnya sesuai jurusan yang diampuh terutama yang santri yang belajar di SMK Syahida, santripun mempunyai kemampuan lebih selain ilmu agama, ilmu umum juga keterampilan lain seperti pertanian, peternakan, dan penampilan di masyarakat. Para santripun mampu berorganisasi dengan baik dengan program latihan kepemimpinan dasar (LKD) dari mulai perencanaan, pengorganisasi, pelaksanaan bahkan evaluasi. Dipondokpun ada organisasi santri yang melatih dan memberikan pengalaman keorganisasian (Muhammad Hasan, 2023). Hasil observasi efektifitas peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida, bahwa terjadinya peningkatan Kualitas intelektual pada santri ditunjukkan keseimbangan antara pengetahuan umum, agama, dan keterampilan, terdapat peningkatan taraf Pendidikan dikalangan santri yang biasanya hanya lulusan sekolah dasar dan sekolah menengah pertama, santri Memahami bidangnya sehingga ketika mereka pulang ke masyarakat atau dunia kerja mempunyai kesiapan, Kemampuan untuk bersaing dibidangnya menjadi salah satu bekal yang diberikan pihak pesantren agar bukan hanya selamat diakhirat akan tetapi didunia, Semangat kerja ditunjukkan santri mulai beraktifitas pukul 03.30 sampai 20.00 dengan berbagai aktifitas yang bersifat formal dan non formal, santri mempunyai kemampuan berorganisasi dengan baik dilihat berbagai organisasi umum seperti OSIS, organisasi Pramuka, organisasi paskibra, organisasi olah raga, organisasi kesenian dan keagamaan seperti Lurah santri, IRMA yang ada di pontren syahida.

Hasil wawancara dapat disimpulkan oleh peneliti, bahwa efektivitas peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida dapat dilihat dari meningkatnya kualitas intelektual santri terjadi keseimbangan pengetahuan umum dan agama serta keterampilan diluar pembelajaran di kelas dan madrasah, taraf pendidikan santri yang meningkat, santri memahami bidangnya, mempunyai kemampuan bersaing dilingkungan masyarakat dan dunia kerja, santri mempunyai semangat kerja yang tinggi yang dibiasakan

dari jam kerja yang padat dan panjang dan santri dibiasakan berorganisasi sejak dini agar mempunyai kemampuan memimpin.

Efektivitas adalah ukuran keberhasilan tujuan organisasi. Efektivitas institusi pendidikan terdiri atas dimensi manajemen dan kepemimpinan sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan personal lainnya, siswa, kurikulum, sarana prasarana, pengelolaan kelas, hubungan sekolah dan masyarakat, pengelolaan bidang khusus lainnya, yang hasil nyatanya merujuk pada hasil yang diharapkan, bahkan menunjukkan kedekatan/kemiripan antara hasil nyata dan yang diharapkan (Uwes & Rusdiana, 2017). Efektivitas adalah kemampuan menghasilkan hasil yang diinginkan atau kemampuan untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan. Ketika sesuatu dianggap efektif, itu berarti ia memiliki hasil yang diharapkan atau diharapkan, atau menghasilkan kesan yang mendalam dan jelas (Rahmadani, Mailin, & Azhar, 2021). Pendidikan yang efektif akan terwujud jika didukung oleh komponen-komponen yang juga efektif. Komponen-komponen yang dimaksud adalah sekolah, kepala sekolah, guru, dan murid yang efektif (Pujiharti, 2022).

3. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan pada peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida Kab. Tasikmalaya, pola peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida adalah dengan melibatkan semua pihak dari pemerintahan, masyarakat, dan orangtua dalam pembangunan sumber daya manusia. Factor pendukung dan penghambat dalam peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida adalah berasal dalam diri seperti kemampuan siswa yang berbeda-beda dan motivasi siswa sedangkan factor dari diluar dari diri siswa seperti dari orangtua dan lingkungan masyarakat. Efektifitas peran pesantren dalam pembangunan sumber daya manusia di pontren Syahida adalah terciptanya santri Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan), taraf pendidikan yang baik, Memahami bidang yang diampuh para santri, mempunyai kemampuan bersaing di masyarakat dan dunia kerja, Semangat kerja tinggi dan Kemampuan berorganisasi.

Penghargaan: Penulis juga bisa memberikan penghargaan kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi pada penelitian yang dilakukan terutama pimpinan pesantren Dr. Lukman hakim, M.SI, Tokoh masyarakat Dudih, dan Santri Muhammad Hasan, serta seluruh civitas Pondok Pesantren Syarif Hidayatulloh.

Konflik Kepentingan: Penulis mendeklarasikan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan bebas dari konflik kepentingan dari pihak-pihak tertentu yang mungkin mengklaim hasil dari penelitiannya tentunya penelitian telah seizin pihak pondok pesantren Syarif Hidayatulloh dan penelitian sudah menyesuaikan kaidah penelitian yang berlaku.

Referensi

- Ali, M. udi. (2014). Peran pesantren dalam pembentukan karakter bangsa. *Jurnal Paradigma Institut*, 1(1), 13.
- Alwan, N. (2022). *Peran Rumah Belajar Saab Shares dalam Pemberdayaan Pendidikan Anak Keluarga Fakir Miskin Jakarta Barat (Studi Kasus Saab Shares Jakarta Barat)*. UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- Arifin. (2010). *Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Lilin Persada Press.
- Arsita, M., Hasyim, A., & Adha, M. M. (2014). Pengaruh tayangan film kartun terhadap pola tingkah laku anak usia sekolah dasar. *Jurnal Kultur Demokrasi*, 2(7).
- Atika, K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355–366.
- Darmalaksana, W. (2020). Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Dudih. (2023). *Wawancara tokoh masyarakat*. Tasikmalaya.
- Hakim, L. (2023). *Wawancara Pimpinan Pondok Pesantren Syarif Hidayatulloh*. Tasikmalaya.
- Husaini Usman & Purnomo Setiady Akbar. (2000). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Hasan. (2023). *Wawancara santri pondok pesantren Syarif Hidayatullah*. Tasikmalaya.
- Munadjat, I. (1991). *Peranan Pesantren Dalam Pembangunan Pedesaan*.
- Nugroho, T. (2017). Reorientasi Peranan Pesantren Pada Era Pembangunan Menuju Partisipasi Pemberdayaan Masyarakat Bawah. *Ulumuddin: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 7(2), 147–155.
- Pujiharti, E. S. (2022). Peran Sumber Daya Pendidik Dalam Perspektif Ekonomi Pendidikan. *An-Nahdliyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 35–50.
- Purwanugraha, A., & Kertayasa, H. (2022). Peran Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SMK Farmasi Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(1), 681–689.
- Rahmadani, R., Mailin, M., & Azhar, A. A. (2021). Efektivitas Dakwah Mediasosial Dalam Pengamalan Agama Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Batu Bara Sumatera Utara. *Jurnal Komunika Islamika*:

- Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Kajian Islam*, 8(1), 52–63.
- Risnaedi, A. S. (2021). *Konsep Penanggulangan Perilaku Menyimpang Siswa*. Penerbit Adab.
- Suib, M. S. (2017). Sinergitas Peran Pondok Pesantren Dalam Peningkatkan Indek Pembangunan Manusia (Ipm) Di Indonesia. *Jurnal Islam Nusantara*, 1(2).
- Syakur, A. (2009). Optimalisasi Peran Pesantren Dalam Pengembangan Ekonomi Syari'ah. *Iqtishoduna*, 4(3).
- Syamsir, T. (2014). Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Tolchah, M. (2020). *Problematika Pendidikan Agama Islam dan solusianya*. Kanzun Books.
- Uwes, S., & Rusdiana, A. (2017). *Sistem Pemikiran Manajemen Pendidikan: Alternatif Pemecahan Masalah Pendidikan*.
- Wahidin, U. (2017). Pendidikan karakter bagi remaja. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(03).
- Wiliandani, A. M., Wiyono, B. B., & Sobri, A. Y. (2016). Implementasi pendidikan karakter dalam pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 4(3), 132–142.