

## Pemberdayaan Alumni Terhadap Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di Pesantren Al Binaa

**Asep Dawami**

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

\* [asepdawami@gmail.com](mailto:asepdawami@gmail.com)

### Abstract

*Empowerment has an important role in educational institutions that make a real contribution to the improvement of human resources. Graduates as one of the school's stakeholders have no small contribution to the school starting from; management, improvement of human resources, leadership, and organizational systems. This includes the empowerment of Al Binaa Islamic Boarding School graduates in improving the quality of human resources. This study aims to find out in-depth about the empowerment of alumni in improving the quality of human resources at Al Binaa Islamic Boarding School. This study uses descriptive qualitative methods with data collection techniques in the form of observations, questionnaires, interviews, and documentation from Al Binaa Islamic Boarding School graduates who have done service. The source of this research is research in the field using primary and secondary sources. The results of this study indicate the definition and empowerment of Al Binaa Islamic Boarding School graduates. Empowerment of alumni who can improve the quality of human resources at Al Binaa Islamic Boarding School through a management function approach by taking into account potential strengths and weaknesses.*

**Keywords:** Alumni Empowerment; Dormitory Supervisor; Pesantren Businesses.

### Abstrak

Pemberdayaan memiliki peranan penting dalam lembaga pendidikan yang memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan sumber daya manusia. Alumni sebagai salah satu stakeholders sekolah memiliki kontribusi yang tidak kecil terhadap sekolah mulai dari: pengelolaan, peningkatan sumber daya manusia, sistem kepemimpinan dan organisasi. Termasuk di dalamnya adalah pemberdayaan alumni Pesantren Al Binaa dalam peningkatan mutu sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam tentang pemberdayaan alumni dalam peningkatan mutu sumber daya manusia di Pesantren Al Binaa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, wawancara, dokumentasi dari alumni Pesantren Al Binaa yang sudah melakukan pengabdian. Sumber penelitian ini adalah penelitian di lapangan dengan menggunakan sumber primer dan sekunder. Hasil dari penelitian ini menunjukkan definisi dan pemberdayaan alumni Pesantren Al Binaa. Pemberdayaan alumni yang dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia di Pesantren Al Binaa melalui pendekatan fungsi manajemen dengan memperhatikan potensi faktor kekuatan dan kelemahan.

**Kata kunci:** Pemberdayaan Alumni; Pembina Asrama; Usaha Pesantren

**Article Information:** Received 2 July 2022, Accepted 14 October 2022, Published 19 October 2022

**Published by:** LPPM & Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Universitas Ibn Khaldun Bogor

**How to cite:** Dawami, A. (2022). Pemberdayaan alumni terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia di pesantren Al Binaa. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 3(2), 87–108. doi: 10.32832/ITJMIE.V3I2.7723

## Pendahuluan

Islam telah mengatur segala aspek kehidupan manusia di mana satu sama lain saling membutuhkan, memberikan dukungan dan saling tolong menolong. Konsep tolong menolong antar individu dalam Islam semuanya bermuara pada ketakwaan dan ketaatan kepada Allah Swt. sehingga masyarakat mempunyai hubungan yang ideal di mana satu sama lain saling menguntungkan. Allah Swt. telah berfirman dalam Surat Al Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran*

Banyak ayat-ayat dalam Al-Qur'an mengandung ajakan untuk memberdayakan sebagai sumber daya manusia yang mengarah kepada perbaikan yang lebih bagus. Program pemberdayaan sumber daya manusia sejalan dengan semangat Islam sebagai agama yang *rahmatan lil 'alamin*. Ajaran Islam telah mengajarkan arti konsep pemberdayaan masyarakat di mana target utamanya adalah menjadikan ketaatan dan kepatuhan kepada Allah Swt. Agama Islam telah memberikan tuntunan kepada manusia agar memiliki kepedulian dan perhatian terhadap sesamanya. Pemberdayaan adalah sesuatu yang dinamis merupakan gerakan tanpa henti menuju sebuah perubahan yang diinginkan. Islam telah menerangkan tentang pemberdayaan perubahan masyarakat menuju pada kehidupan yang lebih baik yang dapat diwujudkan bagi orang yang melaksanakannya sebagaimana tergambar dalam firman Allah Swt. dalam Surat Ar-Ra'd ayat 11.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga pendidikan bertujuan untuk memperoleh kerangka kerja yang logis dan komprehensif dalam mengembangkan pendidikan di mana para murid didorong untuk belajar dan berkembang (Sedarmayanti, 2019). Pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah, pesantren atau universitas harus didukung dengan pola perencanaan yang bagus dan dikelola dalam sebuah wadah organisasi.

Standar Nasional Pendidikan (SNP) dijadikan rujukan utama dalam mengelola standar minimal yang harus terpenuhi oleh segenap penyelenggara sekolah, yaitu guru dan kepala sekolah. Profesionalisme seorang guru harus menjadi tuntunan baik dari pihak pemerintah dan juga pihak masyarakat yang memanfaatkan tenaga guru dalam membimbing, mengajar, dan mendidik peserta didik. Salah satu ketercapaian kualitas hasil belajar adalah didasarkan pada profesionalisme seorang guru. Maka peninjauan kembali kepada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 perlu dilakukan Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

Pencapaian tujuan pendidikan di setiap lembaga pendidikan secara empiris ditentukan oleh keberhasilan manajemen dengan segala komponen yang menyertainya. Salah satu komponen atau unsur yang selalu ada di lembaga pendidikan baik sekolah, pesantren dan universitas adalah peranan alumni. Peranan dan kontribusi alumni ikut serta dalam membawa nama baik dan keberhasilan lembaga pendidikan. Alumni tidak hanya sebatas layaknya penilaian dimasyarakat secara umum, namun peranan alumni jauh memberikan sebuah pandangan menguntungkan di masa depan bagi masyarakat yang mana akan selalu tertanam ikatan secara batin dengan sekolah di mana dia berasal. Karena selama di lembaga pendidikan sudah terbentuk perilaku dan kedisiplinan ilmu selama jenjang pendidikan yang ditempuhnya (Rifqi, Imron, & Mustiningsih, 2016).

Alumni merupakan aset lembaga pendidikan baik formal maupun non formal yang harus dikembangkan sebaik-baiknya oleh sekolah, jangan sampai keberadaan alumni menjadi hal yang dianggap biasa atau bahkan tidak dikelola dengan baik sehingga menyebabkan ketidakpuasan dari pandangan masyarakat sebagai konsumen pendidikan.

Perumpamaan dengan peranan alumni yang sangat strategis, ibaratnya seperti miniatur gambaran produk dari sebuah pabrik yang kaitannya dengan dunia pendidikan yang dikelola oleh lembaga pendidikan. Secara alamiah bahwa institusi yang berkualitas pasti bisa menghasilkan produk lulusan yang berkualitas namun, apabila lembaga tersebut lebih cenderung mengakomodir dari sisi jumlah atau kuantitas, maka secara hasil tingkat presentasi keberhasilan atau kualitas akan berada di urutan bawah. Kepedulian peranan pengembangan alumni oleh para pengelola dunia pendidikan pada institusinya merupakan keniscayaan. Manajemen alumni bisa diwujudkan dalam bentuk ikatan ataupun wadah dalam sebuah organisasi.

Kerangka berpikir logis, bahwa setiap perbedaan manajemen dalam pengelolaan sekolah, pesantren atau universitas akan menghasilkan mutu lulusan yang berbeda juga. Kajian mutu lulusan bukan hanya dilihat dari nilai ujian semata, melainkan juga dari sisi adab yang dimiliki oleh alumni mulai dari kematangan sikap kepribadian dan sosial, penguasaan pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki menjadi bahan *life skill* bagi murid, sehingga mampu bertahan dalam kelangsungan hidupnya dimasa mendatang, inilah tolak ukur yang sesungguhnya. Secara prinsip bahwa sekolah swasta dan sekolah negeri sama-sama memiliki kelebihan dan kekurangan, akan tetapi penilaian dari perbedaan mutu lulusan menjadi ukuran keberhasilan suatu manajemen sekolah yang dipandang oleh masyarakat pada umumnya ([www.silabus.web.id/8-standar-nasional-pendidikan](http://www.silabus.web.id/8-standar-nasional-pendidikan)). Sudah seharusnya para pengelola pendidikan untuk mendesain dengan menggali terobosan-terobosan baru dalam pengelolaan alumni ini, karena salah satu dari 8 Standar Nasional Pendidikan adalah kompetensi lulusan.

Institusi sekolah merupakan sebuah industri jasa kependidikan yang bertalian dengan produk-produk yang dikategorikan sebagai: (1) produk sepenuhnya yaitu sekolah menghasilkan jasa pendidikan yaitu, kurikuler, penelitian, pengembangan, kehidupan bermasyarakat, ekstrakurikuler dan administrasi, (2) produk parsial yaitu lulusan. Seiring dengan pengaruh globalisasi dan persaingan di dalam dunia Pendidikan, maka para pengelola Pendidikan harus memiliki strategi dalam pengembangannya, karena tidak sedikit dari lembaga pendidikan yang banyak ditinggalkan oleh pelanggannya atau merger dengan lembaga pendidikan lain karena tidak siap untuk berkompetisi. Kemampuan seorang pemimpin sangat menentukan akan eksistensi lembaga pendidikan dalam memasarkan produk jasanya, karena pasar merupakan tempat bertransaksi segala komoditas yang banyak diinginkan oleh para konsumen sehingga calon konsumen merasa tertarik dengan produk yang ditawarkan, maka alumni merupakan *benefit selling* yang jangkauannya sangat luas sekaligus sebagai layanan publik (Rusdiana, 2015).

Undang-undang nomor 25 tahun 2009 pada BAB Penyelenggaraan Layanan Publik pasal 20, bahwa penyelenggara berkewajiban menyusun dan menetapkan standar pelayanan dengan memperhatikan kemampuan penyelenggara, kebutuhan masyarakat, dan kondisi lingkungan. Maka dalam salah satu asas penyelenggaraan pelayanan publik ialah asas keterbukaan. Sekolah sebagai salah satu lembaga pelayanan publik juga harus dikelola secara terbuka. Kehadiran para alumni yang siap bermitra dengan orang lain dalam mencapai tujuan sekolah adalah salah satu perwujudan dari asas keterbukaan.

Pemberdayaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yang berkualitas tidak akan pernah meninggalkan dari fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Pengelola sekolah harus melakukan fungsi-fungsi tersebut secara efektif dan efisien, di mana pimpinan adalah yang paling bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya sekolah atau lembaga, yaitu metode,

sarana prasarana, dan pemasaran yang salah satu dari bentuk pemasaran adalah pola pemberdayaan manajemen alumni (Rusdiana, 2015).

Ada beberapa penelitian yang mempunyai relevansi terhadap penelitian ini, di antaranya adalah penelitian yang ditulis oleh Saipuddin, dengan judul Perencanaan Pengembangan Alumni Pendidikan Islam di Ma'had Bina Indonesia, hasil dari penelitian ini adalah terkait proses perencanaan pengembangan alumni di Ma'had Bina Tahfidz Indonesia yang dilakukan dengan pendekatan pola yang sudah dianggap baku yaitu (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*). Perkembangan ini salah satu unsur meningkatnya lembaga-lembaga pendidikan yang berbasis tahfidz Al-Qur'an di Indonesia yang menandakan antusiasme dan perhatian masyarakat terhadap pendidikan Al-Qur'an, pengembangan alumni di Ma'had Bina Tahfidz Indonesia bertujuan untuk melahirkan kader-kader guru tahfidz Al-Qur'an. Pengorganisasian alumni di Ma'had Bina Tahfidz Indonesia belum dilakukan secara maksimal, hal ini dikarenakan lembaga pendidikan ini baru meluluskan satu angkatan, dari sisi pengorganisasian alumni insya Allah menjadi target utama ke depannya sehingga para alumni tetap terpantau dan hubungan mereka dengan almamaternya tetap terjalin.

Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian di atas dari beberapa unsur termasuk tujuan pokoknya. Di antara tujuan dalam penelitian ini pertama, peneliti memfokuskan kepada para alumni Pesantren Al Binaa yang sedang mengabdikan dirinya di Pesantren Al Binaa baik alumni yang menjadi kader dari Pesantren Al Binaa yaitu anak-anak yatim (*kafalah*) yang seluruh pembiayaannya menjadi tanggungan Pesantren Al Binaa dan juga para alumni Pesantren Al Binaa umum (berbayar) dengan ketulusan dan kerelaan mereka ketika Pesantren Al Binaa memanggil setelah masa studinya selesai, mereka cukup merespons untuk kembali berkiprah guna mengembangkan dan memajukan almamaternya. Hanya masih ada kondisi tertentu yang menjadi kelemahan di mana pemberdayaan alumni tersebut belum sepenuhnya potensial yaitu alumni yang sudah bergabung di Pesantren Al Binaa masih sedikit jumlahnya dibandingkan dengan yang berkiprah di luar Pesantren dan juga belum maksimalnya pengelolaan rumah alumni yang disediakan oleh Pesantren Al Binaa sebagai ajang untuk mengolah ide-ide cemerlang dalam memajukan almamaternya. Kedua objek ini yang menjadi fokus penelitian sehingga harapan ke depan bisa ada peningkatan mutu sumber daya manusia di Pesantren Al Binaa dari segi kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, peneliti mencoba akan menuliskan sebuah penelitian yang berkaitan dengan pemberdayaan alumni terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia di Pesantren Al Binaa sehingga dari penelitian ini akan diketahui upaya-upaya pemberdayaan yang bisa menjadikan para alumni menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, kapabel dan tangguh dalam mengemban amanah umat.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Peneliti kualitatif sebagai human instrumen, berfungsi dalam menetapkan penelitian, dan memilih sumber informasi sebagai induk data, pengumpulan data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan sampai kepada sebuah kesimpulan terhadap hasil temuannya. Dalam penelitian kualitatif bahwa instrumen utama adalah peneliti itu sendiri, kemudian setelah fokus terhadap penelitian data yang ditemukan dikembangkan melalui hasil observasi, wawancara, dokumen, dan angket. Data yang diperoleh dari dua sumber yaitu sumber data primer dan data sekunder. Teknik mendapatkan data primer melalui angket pertanyaan kepada para alumni, dan pengamatan termasuk pengalaman pribadi dengan cara wawancara singkat kepada pihak terkait untuk mendapatkan informasi tentang pemberdayaan sumber daya alumni di Pesantren Al Binaa sebagai objek dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah 35 orang alumni yang sedang mengabdikan di empat lokasi kerja dan 4 orang guru yang mewakili di lokasi unit kerja masing-masing. Data sekunder diperoleh peneliti melalui

dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berbagai buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan manajemen pendidikan dan pemberdayaan kualitas sumber daya alumni. Selanjutnya data tersebut dianalisis dalam periode tertentu. Observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan, di mana peneliti dapat bekerja berdasarkan data yang diperoleh secara nyata.

Kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai dirasakan tuntas sehingga data dinyatakan sudah jenuh. Peneliti menggunakan teknis dalam menganalisis data dengan reduksi data, penyajian data, verifikasi berupa penarikan kesimpulan dengan didukung oleh bukti-bukti yang valid (Sugiono, 2016).

## Hasil dan Pembahasan

### A. Temuan penelitian

Pemberdayaan dalam hakikatnya memiliki arti yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandang mana yang akan diambil bisa dari konteks sosial, ekonomi atau budaya. Pola pengembangan pemberdayaan di satu wilayah masyarakat, akan berbeda caranya dengan di tempat lain, dengan dipengaruhi oleh kondisi tempat tersebut. Mendefinisikan kata pemberdayaan merupakan hal yang sulit dilakukan karena konsep pemberdayaan berbeda-beda bergantung pada situasi yang ada dan berjalan secara dinamis.

Asal kata dasar pemberdayaan adalah daya yang berarti kekuatan atau kemampuan. Sedangkan bila ditinjau dari terminologi makna pemberdayaan adalah suatu proses untuk memperoleh daya atau kekuatan maupun kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya. Pemberdayaan mengandung dua arti, pertama meliputi penguasaan, mengalihkan kekuatan atau penugasan otoritas kepada pihak yang belum berdaya. Kedua menjadikan sebuah peluang kepada pihak lain untuk melakukan dan menciptakan sesuatu. Sementara itu cakupan makna masyarakat dalam bahasa Inggris sering diartikan dengan *society* yang bermakna kawan. Kemunculan makna kawan dalam ruang lingkup masyarakat salah satu faktornya diakibatkan adanya ikatan-ikatan sosial dari setiap orang yang hidup pada wilayah tertentu. Jadilah ikatan sosial dalam tatanan kehidupan di masyarakat menjadi berkawan dan bersatu. Dengan demikian, masyarakat didefinisikan sebagai kumpulan orang per orang yang terbentuk dan hidup dalam wilayah tertentu baik desa atau kota berdasarkan jalinan ikatan sosial yang sangat kuat (Saeful, Ramdhayanti, 2020).

Pemberdayaan (*empowerment*) berasal dari kata “power” (kekuasaan atau keberdayaan). Ide utama dari pemberdayaan bersentuhan dengan konsep kekuasaan. Sementara konsep kekuasaan bisa disejajarkan dengan kemampuan individu dengan tujuan agar orang lain melakukan apa yang diinginkannya, terlepas dari minat dan keinginan mereka. Sedangkan kekuasaan dalam konsep pemberdayaan lebih ditekankan kepada kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya melalui penggunaan hak yang dimilikinya dan dapat menjalankan kewajiban yang harus dilakukannya (Nurazmi, 2017).

Konsep pemberdayaan masyarakat sejatinya dapat meliputi tiga aspek, yaitu pengembangan, penguatan potensi, dan kemandirian. Secara tuntutan dalam praktik pengembangan masyarakat bahwa yang belum dianggap berdaya dapat dikembangkan keahliannya disesuaikan dengan adat dan lingkungan masyarakat yang ada di sekitarnya. Jika mereka hidup dalam kultur masyarakat perdagangan, maka pengembangan yang diprioritaskan mesti didahulukan pada sektor perdagangan, begitu pun pada kultur masyarakat lainnya. Intinya bahwa pemberdayaan masyarakat pada suatu daerah akan lebih tepat sasaran apabila disesuaikan dengan kondisi kultur masyarakat yang hendak diberdayakan (Saeful, Ramdhayanti, 2020).

Hakikat pemberdayaan alumni dalam pengelolaan lembaga pendidikan dari semua tingkat satuan Pendidikan baik Perguruan Tinggi, Pesantren atau sekolah menengah dan atas adalah bagaimana alumni mampu membangun dirinya dan memperbaiki kehidupannya dalam



berpartisipasi terhadap pengelolaan lembaganya. Kata mampu di sini dimaknai berdaya, paham, termotivasi, memiliki kesempatan, memiliki peluang dan memanfaatkannya, berenergi, bekerja sama, tahu sebagai alternatif, mampu mengambil keputusan, berani mengambil risiko, mampu mencari dan menangkap informasi, dan mampu bertindak sesuai inisiatif (Sahroni, 2019).

Menjaga nama baik lembaga pendidikan, sekolah, pesantren atau perguruan tinggi erat kaitannya dengan peran serta alumni yang bertanggung jawab terhadap kemajuan lembaganya. Hubungan antara lembaga sekolah dengan para alumni dapat dipelihara melalui pertemuan-pertemuan yang diselenggarakan oleh para alumni itu sendiri dalam sebuah wadah yang bernama reuni (Badrudin, 2014). Alumni berperan strategis dalam keberlangsungan mutu pendidikan di lembaga sekolah dan merupakan sumber daya potensial yang dapat diberdayakan dalam pengelolaan lembaga Pendidikan. Isi hasil dan pembahasan mengungkapkan temuan hasil penelitian berdasarkan data lapangan yang diperoleh dengan angket, survei, dokumen, interviu, observasi dan teknik pengumpulan data lainnya.

Alumni adalah orang-orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi. Sedangkan alumnus menurut kamus yang sama mempunyai pengertian orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi (KBBI, 2017).

Konotasi kata alumni adalah lulusan. Oleh sebab itu, alumni dapat didefinisikan sebagai sebuah produk dari proses pendidikan, atau produk yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan (Basri, 2011). Secara hubungan formal ketika peserta didik sudah selesai dengan lembaga pendidikannya maka dinyatakan masa pendidikan sudah selesai pula, tapi sesungguhnya hubungan peserta didik dengan lembaga pendidikan tersebut masih dapat berjalan dengan baik yaitu dengan dilanjutkan melalui suatu wadah ikatan alumni (Badrudin, 214).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan alumni merupakan salah satu upaya dalam peningkatan kemampuan teknis di lapangan, teoritis, konseptual yang dibarengi dengan pembekalan berupa peningkatan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugas pekerjaan atau jabatan yang diembannya. Pola tersebut tentu dengan terlebih dahulu melakukan sebuah perencanaan yang matang sebelum melakukan pemberdayaan kepada para alumni, karena dengan perencanaan yang sudah diputuskan adalah merupakan titik awal dari keberhasilan dalam pemberdayaan para alumni di suatu lembaga pendidikan.

Poin penting yang patut diperhatikan yakni adanya perencanaan terlebih dahulu sebelum masa pemberdayaan. Karena memang melalui perencanaan yang baik maka akan menciptakan sebuah konsep pemberdayaan alumni santri yang lebih berdaya guna sesuai dengan bidang dan minatnya masing-masing. Arti kata alumni di era modern ini menandai lulusan atau mantan baik tingkat siswa maupun mahasiswa dari Institut, Universitas, sekolah tinggi, Pesantren atau sekolah umum. Untuk mengatur sistem alumni yang baik diperlukan manajemen alumni, maka ada sebuah organisasi yang dapat menaungi alumni dalam melakukan proses. Organisasi ini yang kemudian disebut dalam bentuk ikatan alumni, persatuan alumni, atau nama organisasi lain yang sejenis (Hidayat, Moch. Charis, 2011).

Berkembang dan majunya mutu suatu lembaga pendidikan atau sekolah dapat ditentukan dan ditunjang oleh beberapa unsur, di antaranya adalah unsur pemerintah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan komite sekolah. Unsur-unsur ini memiliki peran penting dalam pengembangan kualitas pendidikan di sekolah, terlebih peran dari seorang guru yang memiliki peran yang sangat strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan. Aktor utama dalam penyelenggaraan proses pendidikan di sekolah adalah guru. Selain unsur-unsur tersebut di atas, maka ada unsur lain yang dimiliki oleh sekolah sebagai aset sumber daya manusia yang sangat penting dalam proses menuju sebuah lembaga pendidikan yang maju dan berkembang, dan aset itu adalah peran para alumni yang sudah terbentuk dalam sebuah wadah organisasi berupa ikatan ataupun perkumpulan dan yang lainnya (Firdaus, 2020).

Peranan penting lainnya yang menjadi harapan lembaga pendidikan dari alumni ialah peran alumni dalam mengembangkan dan membangun citra positif sekolah (*brand image*). Otomatis akan muncul dengan sendirinya semakin banyak alumni-alumni hebat yang dimiliki lembaga pendidikan yang terkenal, maka respons masyarakat akan semakin tinggi pula citra sekolah tersebut. Bila citra sekolah semakin tinggi di tengah masyarakat, maka semakin tinggi pula minat orang untuk belajar di sekolah tersebut. Bukankah keberhasilan alumni merupakan salah satu cerminan keberhasilan sekolah (Junaidi, 2017).

Lembaga pendidikan atau sekolah harus bisa merangkul peran serta alumni ini dengan baik karena mereka mempunyai daya dorong yang tinggi untuk kemajuan sekolahnya terlebih apabila dikelola dengan pengelolaan yang baik dan benar, peranan alumni jangan sampai terabaikan karena setidaknya akan mempunyai pengaruh terhadap masyarakat pendidikan dalam memandang sebuah lembaga yang salah satu indikasinya adalah keberhasilan dari pada alumninya.

Alumni adalah SDM yang dapat dimanfaatkan oleh sekolah dalam pengembangan dan pemberdayaan kualitas pembelajaran di sekolah, akan tetapi dalam berbagai kesempatan peranan alumni dalam memajukan kualitas sekolah sering terabaikan. Padahal alumni adalah aset penting yang dimiliki oleh sekolah yang harus dirangkul dan dikembangkan.

Keberhasilan pendidikan di suatu lembaga pendidikan salah satu indikator utamanya adalah dengan melihat keberhasilan para alumninya. Baik dalam menjalani pendidikan yang lebih tinggi maupun dalam berbagai bidang pekerjaan yang mereka jalani sesuai dengan bakat mereka. Dengan demikian dapat kita lihat apa sebenarnya peran yang dapat dilakukan oleh para alumni dalam mengembangkan kualitas pembelajaran di sekolahnya.

Indonesia adalah negara yang berpenduduk mayoritas beragama Islam, dan dalam sistem pendidikan ada yang khas dan unik yaitu pendidikan bernama Pesantren (Firmansyah, 2021). Penamaan Pesantren di Indonesia lebih populer dengan penyebutan Pondok Pesantren, pondok berasal dari kata Bahasa Arab yaitu (فندق) berarti hotel, asrama, rumah, dan tempat tinggal sederhana. Menurut Zamakhsyari Dhofier pengertian Pesantren berasal dari kalimat santri dengan tambahan awal "pe" dan akhiran "an" berarti tempat tinggal para santri (Kompri, 2018).

Secara keumuman bahwa pendirian Pesantren didirikan oleh para pemrakarsa kelompok belajar dengan segala perhitungan dan memperkirakan kehidupan bersama antara para santri dan ustaz. Sesuai dengan perkembangan secara organisatoris yang beraneka ragam dan berbagai perubahan peraturan keagamaan yang khusus dan penggunaan metode pendidikan, maka pesantren berkembang dan mirip dengan sebuah kampus yang terdiri dari unit-unit formal yang sistim pendidikannya disesuaikan dengan pendidikan di sekolah negeri. Pesantren yang ter anggap besar bisa mengelola dari jenjang: TK (Taman Kanak-Kanak), SD (Sekolah Dasar) atau Madrasah Ibtidaiyah, SMP (Sekolah Menengah Pertama) atau Madrasah Tsanawiyah, SMA (Sekolah Menengah Atas) atau Madrasah Aliyah, Sekolah Pendidikan Guru untuk SD dan SMP, Perguruan Tinggi dan fakultas-fakultas khusus, Sekolah Tingkat Kejuruan (SMK) dan Kursus Kejuruan Khusus (Ziemek, 1988). Di dalam Pesantren terdapat lima unsur pokok, lima unsur ini menjadi elemen dasar dari tradisi pesantren, yaitu pondok, masjid, santri, pengajaran kitab-kitab Islam klasik, dan kiyai.

Secara tingkatan bahwa Pesantren yang secara konsistensi dengan sistem lama dan setelah perkembangan waktu dipengaruhi oleh sistim modern, maka Departemen Agama telah membagi jenis Pondok Pesantren ke dalam tiga bentuk, yaitu: (1). Pondok Pesantren Salafiyah. Pengertian "Salaf" artinya "lama", atau "terdahulu", atau "tradisional". Di mana penyelenggaraan pembelajaran dengan metode pendekatan tradisional, sebagaimana sejak awal dari Pesantren itu dimulai. Pembelajaran agama Islam dilakukan secara individual dengan konsentrasi pada kitab-kitab klasik. (2) Pondok Pesantren Khalafiyah ('Asriyyah). "Kahalaf" artinya "kemudian" atau "belakangan" sedangkan 'ashri" artinya "sekarang" atau "modern". Pendekatan di Pesantren model

ini sudah dilakukan dengan pendekatan modern dengan satuan Pendidikan formal. (3) Pondok Pesantren Campuran / Kombinasi. Yaitu campuran dari Salafiyah dan 'Ashriyyah di mana secara umum menyelenggarakan sistem Pendidikan secara formal klasikal dan berjenjang (Kompri, 2018).

Pesantren dalam memainkan peran edukatifnya terutama penyediaan sumber daya manusia yang bermutu harus terus meningkatkan dan memperbaharui model pendidikannya. Tidak lagi mempertahankan model pendidikan klasik karena tidak akan cukup banyak membantu dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memiliki kompetensi integratif baik penguasaan pengetahuan agama, pengetahuan umum dan kecakapan teknologis, yang mana ketiga aspek ini tidak bisa diabaikan dalam konteks perubahan sosial akibat modernisasi, maka yang lebih ideal pola pendidikan di Pesantren adalah pola terintegrasi antara sistem pendidikan klasik dan sistem pendidikan modern (Masyhud, Khusnurdilo, 2003).

Allah Swt. memberikan beberapa keistimewaan kepada manusia, di mana manusia merupakan makhluk yang memiliki kedudukan tertinggi di antara makhluk-makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Allah Swt. di muka bumi ini, sebagaimana Allah Swt. berfirman dalam Surat Al-Baqarah ayat 30.

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

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Peranan strategis juga telah dimiliki oleh manusia, di mana manusia telah dikaruniai berupa akal dan perasaan dengan penciptaan kondisi tubuh yang sempurna. Kesempurnaan jasmani yang dimiliki oleh manusia telah Allah Swt. ciptakan dengan sempurna. Dan dengan kesempurnaan tersebut manusia dapat mengembangkan potensi-potensi individunya di masyarakat luas sehingga pada akhirnya bisa menghasilkan peranan strategis dalam peningkatan sumber daya manusia. Sebagaimana Allah Swt. gambarkan dalam banyak ayat-ayat-Nya di antaranya dalam Surat At-Tin ayat 4.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekuatan daya pikir kaya manusia yang masih tersimpan dalam hati, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk kesejahteraan kehidupan manusia. SDM juga merupakan kemampuan potensial yang sudah dimiliki oleh manusia mulai dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral dalam melaksanakan sebuah kegiatan. Intinya bahwa SDM adalah kekuatan potensi yang dimiliki oleh manusia yang bisa diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa (Sedarmayanti, 2017).

Strategi manajemen sumber daya manusia adalah merupakan sebuah integrasi dari seperangkat praktik, kebijakan, dan strategi organisasi untuk mengelola *human capital* yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh unsur bisnis, dengan memenuhi dimensi internal dan eksternal yang menjadikan strategi manajemen sumber daya manusia akan terintegrasi fungsinya dengan fungsi yang lainnya yang sudah disepakati dalam sebuah organisasi (Sedarmayanti, 2017). Sedarmayanti membagi manajemen sumber daya manusia pada suatu pendekatan dalam mengolah masalah manusia dengan menghadirkan tiga prinsip dasar, yaitu: Pertama, Sumber daya manusia adalah aset paling berharga



dan sangat penting yang dimiliki organisasi karena faktor keberhasilan dalam berorganisasi ditentukan oleh unsur manusia. Kedua, Keberhasilan sangat mungkin bisa dicapai, jika kebijakan prosedur dan segala aturan yang berkaitan dengan manusia dari sebuah organisasi ada rasa saling berhubungan dan menguntungkan bagi semua pihak dalam sebuah organisasi. Ketiga, Budaya dan nilai organisasi di sebuah lembaga pendidikan serta budaya perilaku manajerial akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil yang terbaik.

## B. Konsep Pemberdayaan Alumni di Pesantren Al Binaa

Melihat urgensi pemberdayaan alumni di sebuah lembaga pendidikan sangat penting, maka sangat layak untuk dijadikan bahan kajian oleh peneliti. Alumni memiliki *benefit selling* dalam membuka seluas-luasnya promosi *marketing* lembaganya di mana alumni sudah merasakan langsung. Satu hal yang perlu disadari dan menjadi sebuah keniscayaan, semua murid yang sukses menjalani masa pendidikan di sekolah pada akhirnya akan menjadi alumni. Artinya, salah satu indikator keberhasilan proses pendidikan dapat dilihat dari keberhasilan alumni dalam menjalankan peran mereka di jenjang pendidikan yang lebih tinggi maupun berbagai bidang pekerjaan yang mereka jalani secara profesional sesuai minat dan kemampuan (Wathoni, 2021).

Dapat dilihat bagaimana peran strategis alumni terhadap kemajuan dan perkembangan untuk lembaga yang menjadi almamaternya. Pertama, alumni dapat berperan sebagai katalis dengan memberikan berbagai masukan kritis dan membangun kepada almamater mereka. Kedua, alumni yang berprestasi dan memiliki kompetensi dapat memainkan fungsi penting dalam membangun opini publik untuk menarik minat calon murid baru. Ketiga, alumni merupakan salah satu acuan utama yang mendasari keputusan para orang tua dan calon murid dalam menentukan pilihan sekolah. Keempat, alumni diharapkan mampu mengembangkan jaringan dan membangun pencitraan institusi di luar. Penciptaan peluang usaha, kerja dan magang, kesempatan beasiswa, serta sirkulasi berbagai macam informasi penting seputar dunia Pendidikan. Kelima, alumni secara tidak langsung sebagai *sales promotion*, maka almamater mendapat manfaat melalui *free chase promotion* yang dilakukan oleh alumni untuk mengajak calon mahasiswa masuk kuliah di kampus almamaternya. Keenam, alumni sebagai salah satu stakeholders sekolah tentu saja memiliki peran dan kontribusi yang tidak kecil terhadap sekolah mulai dari: Pengelolaan manajemen, Peningkatan sumber daya manusia, Sistem kepemimpinan dan organisasi, Komunikasi dan kerja sama.

Dewasa ini semua lembaga pendidikan berorientasi pada mutu. Sudah menjadi tuntutan di masyarakat bahwa lembaga pendidikan dikatakan “bermutu” apabila terpenuhinya persyaratan yang menjadi unsur-unsur mulai dari input, proses dan hasilnya yang diinginkan oleh jasa pengguna pendidikan. Bila performance-nya dapat melebihi persyaratan yang dituntut oleh stakeholder dan salah satu hasil dari pendidikan disebut lulusan atau alumni (Wathoni, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak guru dan penyebaran angket berupa instrumen pertanyaan kepada para alumni Pesantren Al Binaa yang sedang melakukan pengabdian di Pesantren Al Binaa, teridentifikasi beberapa permasalahan yang menjadi fokus perhatian peneliti dalam penelitian ini, yaitu masih sedikitnya jumlah alumni yang mau berkiprah untuk mengabdikan atau terjun di Pesantren Al Binaa padahal jumlah alumninya sudah mencapai di atas seribu orang, dan fokus perhatian lain adalah belum maksimalnya sarana yang difasilitasi oleh Pesantren Al Binaa berupa rumah untuk alumni sebagai sarana untuk membangun komunitas lulusan Al Binaa dan wadah berdiskusi untuk menghasilkan ide-ide cemerlang untuk kemajuan almamaternya.

Menelusuri kedua permasalahan di atas bahwa kecenderungan yang menjadi penyebabnya adalah pengelolaan pemberdayaan alumni Pesantren Al Binaa belum dilakukan secara maksimal oleh pihak Pesantren Al Binaa yang salah satu indikatornya belum ada petugas inti yang mengawal secara totalitas dalam hal ini sekalipun secara bagan kepesantrenan sudah terbentuk dan juga secara wadah nama alumni, di samping faktor lain belum tertatanya peraturan pedoman tentang tata tertib alumni Al Binaa yang bisa dijadikan rujukan bagi semua stakeholders Al Binaa termasuk para

alumni itu sendiri. Namun demikian bahwa wadah alumni Pesantren Al Binaa sudah terbentuk sejak tahun 2015 dengan nama “ILUMINA” (Ikatan Alumni Al Binaa) yang digagas dan didukung oleh pihak Pesantren dan dimotori oleh para alumni Pesantren Al Binaa angkatan pertama dengan nama (*Duf’atu Al’aqobah*) Angkatan ‘Aqobah.

Konsep pemberdayaan alumni di Pesantren Al Binaa sebagaimana dalam hasil wawancara dengan Kabidsuh (Kepala Bidang Pengasuhan) Ustadz Misbah Muhsin dan Wakil Bidang Pengasuhan Ustadz Harianto, adalah konsep yang sejalan dengan visi besar Al Binaa yaitu “Menuju generasi yang sholeh dalam bingkai *Tauhidullah*” pandangan jauh ke depan bahwa alumni Al Binaa adalah merupakan kader-kader yang akan mengharumkan Pesantren Al Binaa terbukti dengan kedatangan para alumni yang sudah bertekad bulat untuk memajukan almamaternya dengan pengabdian terbaik. Mereka yang sudah berada di dalam bisa meyakinkan para alumni lainnya yang kebanyakan masih berkiprah di luar Al Binaa setelah selesai masa studi SI, S2 atau bahkan S3 nya untuk bergabung guna memainkan peranan penting dalam memajukan pendidikan di Pesantren Al Binaa.

Kaitannya dalam proses pemberdayaan alumni harus dilalui dengan tahapan pengelolaan atau manajemen. Maka setidaknya bisa melihat bagaimana agar pengelolaan pemberdayaan alumni bisa diperoleh dengan hasil maksimal dan optimal yaitu dengan mengedepankan fungsi-fungsi manajemen yang dikategorikan secara sudut pandang Islami, yang bisa dikategorikan ke dalam empat kategori yang diperlukan; *Pertama*, manajemen Islami berdasarkan pada nilai-nilai adab dan akhlak-akhlak Islam. *Kedua*, menuju pada kompensasi ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja. *Ketiga*, Kesamaan antara faktor kemanusiaan dan spiritual dengan kompensasi ekonomis. *Keempat*, bahwa sistem dan struktur organisasi memiliki kepentingan yang seimbang (Harahap, 2017).

Sedangkan fungsi manajemen pemberdayaan alumni secara pandangan umum, sebagaimana diterangkan oleh para ahli pakar manajemen, bahwa tidak kurang dari 13 pakar yang mengutarakan fungsi-fungsi manajemen. Intinya setiap kegiatan pengelolaan termasuk dalam pemberdayaan alumni tidak terlepas dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi. Perencanaan (*planning*) adalah unsur yang menentukan serangkaian tindakan dalam pemberdayaan alumni untuk hasil yang diinginkan. Pengorganisasian (*organizing*) merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam cara yang terstruktur dalam rangka mencapai target dan sasaran. Pelaksanaan (*leading*) merupakan proses pengambilan keputusan dan komunikasi agar terjadi saling pengertian antara atasan dan bawahan dengan pemberian semangat dan dorongan dengan tetap memberikan perbaikan dengan peningkatan pengetahuan dan sikap agar lebih terampil. Pengendalian dan pengawasan (*controlling*) adalah usaha memberikan bimbingan saran dan perintah kepada bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan agar semua tugas bisa dilakukan dengan baik sesuai dengan tata tertib dan peraturan yang ada. Mengevaluasi (*evaluating*) yaitu menilai semua kegiatan untuk ditemukan indikator penyebab sukses atau gagalnya pencapaian tujuan dalam sebuah kegiatan untuk menjadi bahan kajian berikutnya (Saefullah, 2013).

Dengan melihat fungsi dari manajemen di atas yang dikaitkan dengan pemberdayaan alumni di Pesantren Al Binaa yang bisa berpengaruh terhadap perubahan perbaikan mutu sumber daya manusia, maka bagaimana tahapan-tahapannya dalam proses pemberdayaan alumni di Pesantren Al Binaa dari hasil wawancara, observasi dan instrumen pertanyaan yang ditanyakan kepada para alumni yang sudah berada di Pesantren Al Binaa sebagai responden.

### **1. Perencanaan Pemberdayaan Alumni**

Perencanaan adalah unsur yang paling pertama yang harus dilakukan dalam sebuah pekerjaan di lembaga pendidikan mana pun juga, karena bertolak dari rencana yang matang yang sudah dimusyawarahkan oleh para pemangku kepentingan maka hasil yang diperoleh akan membuahkan

hasil yang diharapkan. Islam sudah menerangkan bagaimana Allah SWT. telah menggambarkan dalam situasi menghadapi para musuh dan pengkhianat terhadap Islam, yaitu orang – orang Yahudi yang bersekongkol dengan orang-orang musyrik ataupun musuh-musuh Islam yang tidak terang-terangan dari golongan orang-orang munafik. Bagaimana persiapan perencanaan itu dibangun telah Allah Swt. gambarkan dalam Surat Al-Anfal ayat 60.

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

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 SWT. niscaya akan dibalas dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan).

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

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

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Hal ini menunjukkan bagaimana Islam telah menyuruh untuk menghitung (muhasabah) terhadap diri manusia dari amal-amal perbuatan yang telah dikerjakan, sebagai bekal persiapan untuk di hari mendatang dengan dibarengi unsur ketakwaan kepada-Nya. Dan ini adalah gambaran bagian dari bentuk perencanaan yang bisa diaplikasikan dalam setiap kegiatan kelembagaan pendidikan dan organisasi termasuk di dalamnya dalam pemberdayaan alumni.

## 2. Pengorganisasian Pemberdayaan Alumni.

Organisasi adalah fungsi penting dalam manajemen yang dimaknai dengan mengorganisasikan, dan ini merupakan tugas seorang pimpinan dalam mengelola sebuah organisasi di lembaga pendidikan Islam salah satunya adalah pengorganisasian dalam memberdayakan alumni. Banyak ayat yang mengisyaratkan sebagai sandaran dalam meningkatkan fungsi pengorganisasian sebagai proses dalam mengatur dan mengalokasikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya di antara anggota organisasi supaya bisa berjalan sesuai dengan yang telah diterapkan secara efektif dan efisien. Pembagian wewenang dalam memberikan alokasi tugas sesuai dengan sumber daya manusia sangat diperlukan sikap arif, jeli dan analisis yang mendalam supaya terjadi soliditas dalam sebuah organisasi dengan sumber daya manusia disesuaikan dari sisi latar belakang dan kemampuannya (Nurzain, 2018). Di antara ayat Al-Qur'an yang bisa dijadikan sandaran untuk menggerakkan organisasi sebagaimana tertera dalam Surat Ali Imran ayat 103.

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

Artinya: Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliah) bermusuhan-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.

Keteraturan dalam hidup merupakan hal yang menjadi fokus utama dalam pandangan Islam, hal ini sejalan dengan firman Allah Swt. dalam Surat Al -Anfal ayat 46.

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَتَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ ۖ وَاصْبِرُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

Pengorganisasian alumni adalah kegiatan dalam merumuskan dan menentukan peranan-peranan setiap alumni yang tergabung dalam organisasi alumni. Struktur organisasi alumni memiliki perbedaan dari satu instansi ke instansi lainnya, hal ini bergantung pada kebutuhan, namun pada umumnya organisasi biasanya meliputi setidaknya minimal 4 (empat) tingkatan manajerial, yang pertama adalah dewan penasihat, kedua, pimpinan organisasi, ketiga, dewan pengurus yang secara khusus diamanahkan untuk mengurus suatu bidang tertentu seperti sekretaris, bendahara, hubungan masyarakat, dan lainnya, yang keempat adalah anggota yang meliputi alumni atau para lulusan (Saifudin, Sa'diyah, 2021).

### 3. Pergerakan Pemberdayaan Alumni

Pergerakan (*actuating*) adalah merupakan aktualisasi dari proses manajemen alumni setelah perencanaan dan pengorganisasian. Suatu perencanaan dan pengorganisasian tidak bisa dijalankan tanpa adanya pergerakan dalam kegiatan pemberdayaan alumni. Maka perencanaan dan pengorganisasian diibaratkan sebagai garis start untuk memulai sedangkan aktualisasi merupakan tujuan utama untuk mencapai garis finis yang dilakukan dengan aksi (Setiawan, 2021).

*Aktuating* bisa diterjemahkan ke dalam rumpun atau kelompok istilah lainnya yaitu: *Directing/Commanding* di mana fungsi manajemen berusaha memberikan bimbingan, saran, perintah atau berupa instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing dan secara fungsinya bahwa *directing* adalah kegiatan supervisi dalam berorganisasi. *Motivating*, berupa pemberian inspirasi atau semangat agar dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan yang diperintahkan atasan. *Coordinating*, adalah suatu kegiatan yang dilakukan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan atau berupa kekosongan kegiatan. *Leading*, di mana kegiatan ini meliputi lima kegiatan yaitu: Pertama pengambilan keputusan, Kedua, Penguatan komunikasi agar terjadi saling pengertian, Ketiga, Pemberian semangat dan dorongan agar bawahan cepat respons dalam bertindak, dan Keempat, Pemilihan orang-orang dan perbaikan pengetahuan dan sikap agar terampil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saefullah, 2021).

Dilihat dari model pemberdayaan alumni di Pesantren Al Binaa saat ini, bahwa para alumni yang ada tersebar di berbagai unit kerja yang ada di Pesantren Al Binaa dengan melihat potensi dan latar belakang hasil pendidikan mereka. Maka setidaknya ada empat unit kerja yang ditempati para alumni yaitu; *Pertama*, sebagai guru yang ditugaskan untuk mengajar di tingkat TK, SD, SMP dan SMA di Pesantren Al Binaa. *Kedua*, sebagai guru asrama (*musyrif*) yang ditugaskan untuk mengawal jalannya kegiatan para santri di Asrama baik kegiatan asrama di tingkat SD, SMP, dan SMA. *Ketiga*, sebagai staf perkantoran yang bertugas untuk membantu dalam keadministrasian guru dan karyawan. *Keempat*, sebagai staf unit usaha yang membantu jalannya kegiatan unit usaha Pesantren Al Binaa baik yang ada di lingkungan Pesantren maupun di luar lingkungan Pesantren atau masyarakat umum.

Berikut ini data alumni Pesantren Al Binaa yang berkhidmah di berbagai unit kerja yang ada di Pesantren Al Binaa sebanyak 35 orang dilihat dari usia, jenis kelamin, asal daerah dan latar belakang pendidikan mereka.

Tabel I: Data Pengabdian Alumni Pesantren Al Binaa

Nama	Usia	Jenis Kelamin	Asal Daerah	Pendidikan Terakhir
Syahrul Mubarak	30	Pria	Garut	SI Matematika
Harif Febrian	29	Pria	Bekasi	SI Manajemen
Dudung Maulana	23	Pria	Garut	SI Ekonomi Islam
Aldo Cantona Putra	30	Pria	Bekasi	SMA
Ghazy Haidar Yafi	28	Pria	Kabupaten Bogor	SI
Ilham Nurhakim Madani	29	Pria	Garut, Jawa Barat	SI Syariah
Najmudin	20	Pria	Karawang	SMA
Bima Ofan Habibi	26	Pria	Medan-Sumatra Utara	D3 Komunikasi
Khairil Mahmuddin	28	Pria	Sulawesi barat	D3 Bahasa
Muhammad Darda	22	Pria	Garut	SMA
Yudi Darmawan	22	Pria	Garut	SMA
Ikhsan Maulana	25	Pria	Garut	SMA
Anjas Biki Lesmana	30	Pria	Sukabumi	SI Geografi
Mohammad Hisyam	29	Pria	Bekasi	SI Manajemen
Arromy Sidik Amnullah	19	Pria	Jakarta	SMA
Muhammad Hamzah AM	28	Pria	Garut	D-3
Agus Mauludin	25	Pria	Kuningan	SMA
Ade Kurniawan	20	Pria	Garut	SMA
Andi Supriatna	22	Pria	Garut, Jawa Barat	SMA
Irsyad Muhammad Ramdani	19	Pria	Garut	SMA
Wiwik Erik Setiawan	24	Pria	Pontianak, Kalbar	SMA
Naufal Lasandi	27	Pria	Bekasi	SI
Firyam Ramdhani	30	Pria	Bekasi	SI Matematika
Dede Khoerudin	26	Pria	Bekasi	SMA
Wagiman	28	Pria	Lampung selatan	SMA
Fauziah Nur Andini	22	Wanita	Bekasi	SI BK. Islam
Riyan Hafidz	23	Pria	Cikampek	SMA
Ahmad Supriadi	21	Pria	Cirebon	SMA
Teguh Firmansyah Tarmidzi	30	Pria	Karawang	SI Logistik
Miswanto	25	Pria	Lampung Selatan	SMA
Oki Irawan	28	Pria	DKI Jakarta	SI B. Inggris
Fathimah Ahmad Zawawi	26	Wanita	Jakarta	SI LIPIA
Fauzia Anis Nabilah	22	Wanita	Kab. Bekasi	SMA



Afina Maziyyatun Nisa	25	Wanita	Bekasi	SI Manajemen Bisnis dan Keuangan
Hayyin Mustaqim	29	Pria	Garut	SI Syariah

Sumber: Hasil Pengisian Angket

Dan dari ke 35 alumni tersebut setelah dilakukan pengolahan berupa pengelompokan yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan keilmuan yang dimiliki oleh masing-masing. Maka pesantren Al Binaa membagi mereka ke dalam 4 kelompok besar yaitu.

Tabel 2. Data Penempatan Alumni Berdasarkan Unit Kerja

No.	Nama Alumni	Unit Kerja	Jumlah
1	Hayyin Mustaqim Syahrul Mubarak Fathimah Ahmad Zawawi Fauzia Anis Nabilah Afina Maziyyatun Nisa Fauziah Nur Andini Firyani Ramdhani Naufal Lasandi Anjas Biki Lesmana Ilham Nurhakim Madani Ikhsan Maulana	TK, SD, SMP dan SMA Al Binaa	11 Orang
2	Teguh Firmansyah Tarmidzi Ghazy Haidar Yafi Harif Febrian Mohammad Hisyam	Bagian Kesejahteraan dan Administrasi Umum	4 Orang
3	Miswanto Andi Supriatna Ade Kurniawan Aldo Cantona Putra Dede Khoerudin Bima Oflan Habibi	Bagian Unit Usaha Pesantren	6 Orang
4	Muhammad Darda Oki Irawan Khairil Mahmuddin Ahmad Supriadi Wagiman Irsyad Muhammad Ramdani Wiwik Erik Setiawan Agus Mauludin Arromyu Sidik Amnullah Muhammad Hamzah AM Yudi Darmawan Najmudin Dudung Maulana Riyan hafidz	Asrama Santri, SD, SMP dan SMA	14 Orang

Sumber: Dokumen Pesantren Al Binaa

a. Pemberdayaan Alumni Al Binaa di unit kerja Sekolah, TK, SD, SMP dan SMA

Berdasarkan uraian hasil pemaparan dari Kepala SMP Islam Terpadu Al Binaa Ustadz Sulaeman, S.Pd, MM bahwa kesuksesan alumni dalam berkiprah di tengah masyarakat menjadi salah satu barometer terujinya mutu lembaga pendidikan yang telah mendidik mereka. Sebuah keistimewaan tatkala ada alumni yang mengabdikan diri di almamater tercinta. Hal ini menunjukkan bahwa alumni memiliki ikatan emosional dan batin untuk berperan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Keterpanggilan jiwa untuk mengabdikan merupakan sumbangsih yang sangat bermakna terhadap lembaga pendidikan karena mereka telah memiliki pengalaman masa lalu

yang menjadi pelajaran berharga dan modal utama dalam pengabdian di masa sekarang dan yang akan datang.

Kepala Sekolah SMP Islam Terpadu Al Binaa menyampaikan sisi yang menjadi faktor kekuatan (*strength*) pemberdayaan alumni Al Binaa yang mengabdikan diri di SMP Islam Terpadu Al Binaa yaitu sebagai berikut: (1) Alumni memiliki modal utama tentang sejarah sekolah sehingga menjadi penyemangat dalam meningkatkan kinerja. Mereka pernah merasakan menjadi santri di sekolah. (2) Alumni mudah diarahkan dalam mengemban berbagai amanah di sekolah. (3) Memiliki kepekaan terhadap amanah yang telah diberikan. Selain mengajar, mereka juga aktif menjadi panitia pelaksana kegiatan di sekolah. (4) Lincih berkomunikasi dan beradaptasi dengan guru lainnya karena sudah dikenal sejak lama. Sehingga mampu menciptakan atmosfer kerja yang sangat baik di lingkungan sekolah. (5) Mampu mengayomi santri dengan baik, bahkan dilibatkan menjadi wali kelas. Mereka sebagai sosok yang tepat dalam penyampaian curahan hati santri. (6) Alumni yang mengabdikan di almamaternya menjadi agen informasi kepada alumni yang lain dan masyarakat secara umum dalam menyosialisasikan program sekolah terutama sosialisasi Penerimaan Santri Baru (PSB).

Sementara sisi lain yang disampaikan Kepala Sekolah SMP Islam Terpadu Al Binaa adalah dari sisi faktor yang dianggap kekurangan atau kelemahan (*Weakness*) dalam pemberdayaan alumni yang mengabdikan diri di SMP Islam Terpadu Al Binaa yaitu sebagai berikut: (1) Pengalaman mengajar masih minim sehingga memerlukan pembinaan dan pendampingan dari guru senior dalam menunaikan tugas. Terutama penguasaan ilmu pedagogik yang perlu terus dikembangkan. (2) Kedekatan pergaulan yang berlebihan antara alumni dengan santri terkadang mengurangi wibawa keguruan sehingga berpengaruh pada pembelajaran di kelas. (3) Pengaruh eksternal yang membuat alumni berpotensi bercabang dalam menentukan pilihan tempat bekerja. Keinginan untuk mencoba tantangan baru dengan mengabdikan di tempat lain sangat tinggi sehingga berefek pada konsentrasi amanah di almamater dengan kinerja yang stagnan.

#### b. Pemberdayaan alumni sebagai pembina asrama (*musyrif*) di tingkat SD, SMP dan SMA

Asrama santri adalah merupakan unsur yang tidak akan terpisahkan dari sistem pengelolaan Pesantren, di mana asrama itu sendiri merupakan salah satu rukun yang harus ada di sebuah lembaga Pesantren. Asrama merupakan fokus kegiatan para santri dalam pengasuhan dan pembinaan ruh yang akan ditanamkan kepada mereka mulai dari segi ibadah, adab, akhlak dan *life skill*. Maka kehadiran sosok pembina asrama (*musyrif*) sangat menjadi tumpuan mereka dalam mengasuh, mengawal dan mengawasi seluruh kegiatan para santri di asrama.

Setiap lembaga pendidikan, termasuk pesantren dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada pelanggannya. Agar dapat melakukan kegiatan tersebut dengan baik, maka pesantren diperlukan dukungan sistem yang baik, di antara ciri sistem manajemen yang baik adalah terdapat pola pikir yang sistematis (*administrative thinking*), pelaksanaan kegiatan yang teratur (*administrative behavior*), dan menyikapi terhadap segala tugas-tugas dengan baik (*administrative attitude*) (Masyhud, Khusnuridlo, 2003).

Peran dan potensi pemberdayaan Alumni sebagai bentuk yang akan membawa perubahan terhadap peningkatan sumber daya manusia di lingkungan pesantren Al Binaa sangat diharapkan. Sesuai dengan paparan Bidang Pengasuhan Santri Bapak Ustadz Harianto, S. Pd. I beliau menguraikan bahwa dari sisi pemberdayaan alumni Al Binaa bisa dilihat dari beberapa aspek, yaitu: (1) Potensi. Alumni memiliki potensi yang baik dalam membina dan membimbing santri, karena mereka mempunyai ikatan batin dalam lembaga yang pernah membesarkan dan mendidik mereka, niat ikhlas rasa ingin berbuat baik dan berbalas budi menjadi bagian penting dalam memunculkan potensi dan etos kerja yang baik, berpengalaman dalam mengenyam manis dan getirnya pendidikan yang dialami para alumni menjadi bekal untuk berinteraksi dan pembinaan kepada para juniornya, seluk beluk kondisi pendidikan serta situasinya yang mereka alami menjadi modal awal untuk

mendidik para juniornya. Para alumni dengan umur yang relatif muda dengan tenaga yang prima juga menjadi modal dalam mendidik para juniornya. (2) Peran serta, dalam mendidik para santri dilingkungan pesantren, para alumni memiliki peran yang sangat penting, di antaranya adalah menjadi guru Asrama mendidik dan membina para santri dalam masa pendidikan di pesantren, menjadi pendamping dalam setiap kegiatan santri, berperan tidak hanya menjadi pembimbing tapi juga konselor ketika para santri mempunyai masalah memberikan solusi<sup>2</sup> bagi para santri, dalam sisi yang juga berperan menggantikan peran orang tua, karena para santri ditiptkan di pesantren untuk dididik. Para guru asrama yang berlatar belakang alumni mempunyai peran yang signifikan dalam mengawal pendidikan di Pesantren karena bekal pengalaman menjadi seorang santri menjadikan semangatnya terlecut untuk bisa memperkuat barisan *tarbiyah* yang ada di pesantren yang telah membesarkannya.

Pemberdayaan alumni di Pesantren Al Binaa tentu ada nilai kurang dan lebihnya, sebagaimana dua hal ini yang menjadi faktor yang selalu muncul dalam pengaruhnya terhadap kegiatan pemberdayaan alumni.

Faktor yang menjadi kelebihan ketika alumni Al Binaa diberdayakan menjadi kader yang sangat berpartisipasi untuk ikut bergabung membesarkan dan memajukan almamaternya mempunyai banyak kelebihan di antaranya: (1) Mudah beradaptasi dengan segala situasi dan kondisi Pesantren baik dari sisi aturan, interaksi maupun tugas amanah yang diberikan. (2) Taat dan menghormati para gurunya yang sekarang menjadi rekan dan partner dalam mendidik santri, sehingga ada nilai positif yang bisa menjiwainya untuk ditunjukkan dalam mendidik santri. (3) Peduli dengan para santri, karena mereka pernah merasakan menjadi santri sebelumnya, sehingga termotivasi memberikan yang lebih baik. (4) Mudah masuk dalam dunia kesantrian, artinya terjadi interaksi yang lebih cair dan familiar sehingga memudahkan dalam mengarahkan santri dalam segala kegiatan keasramaan.

Kekurangan atau kelemahan, apa pun bisa terjadi dalam setiap kondisi, sebagaimana keberadaan para alumni ketika mereka berkhidmah pemberdayaan yang diinginkan oleh pihak Pesantren Al Binaa (*das sollen*) mungkin selamanya tidak berbanding lurus dengan kenyataan yang seharusnya diinginkan oleh pihak Pesantren Al Binaa (*das sein*). Di antara beberapa faktor kelemahannya adalah: (1) Para alumni yang ikut bergabung dalam mendidik santri dengan umur yang relatif muda terkadang emosinya harus dikontrol supaya pendekatan dalam mendidik santri lebih maksimal lagi. (2) Komunikasi dengan orang tua adalah pilar penting dalam mendidik santri, dengan umur yang relatif muda para alumni juga harus dilatih untuk meningkatkan gaya komunikasi yang elegan dengan para orang tua santri. (3) *Upgrading*, dalam mendidik santri dibutuhkan *skill* dan banyak cara untuk mencapai visi & misi pesantren, demikian juga alumni perlu mendapatkan bekal tambahan ilmu untuk mendidik para santri.

#### c. Pemberdayaan alumni sebagai unit usaha Pesantren Al Binaa

Unit usaha di Pesantren Al Binaa merupakan sumber-sumber pendukung yang harus ditumbuhkan dari internal, Unit usaha ini sebagai sumber yang dapat memberikan kontribusi untuk keberlangsungan lembaga itu sendiri. Dan sumber dari usaha internal ini merupakan dukungan inti yang tidak mengandalkan kepada pihak lain (kemandirian).

Sumber-sumber dana pendukung nantinya berhubungan dengan penentuan biaya pendidikan dalam sekolah itu sendiri, di antara faktor yang menentukannya adalah: besar kecilnya sebuah institusi pendidikan, rasio jumlah murid, penganggaran gaji guru atau dosen yang disesuaikan dengan bidang keahlian atau tingkat pendidikan, rasio murid berbanding guru/dosen, kualifikasi guru, laju pertumbuhan jumlah penduduk dan perubahan kebijakan sistem penggajian/pendapatan (*revenue theory of cost*). (Hastina, Safiltri, Ramadhan, Andika, 2020)

Dalam proses penelitian di bidang unit usaha Pesantren Al Binaa, hasil laporan wawancara dengan Kepala Unit Usaha Al Binaa Ustadz Syamsul Huda, SH, yang nama usahanya diindukkan

dengan nama Binaa Enterparis. Diperoleh beberapa temuan tentang pemberdayaan alumni yang ditempatkan di unit usaha Pesantren Al Binaa.

Peran dan Potensi, Bagi pengurus Unit Usaha Pesantren, alumni memegang peranan yang cukup penting dalam keberlangsungan pada struktur Unit Usaha itu sendiri. Selain sudah tidak asingnya atau terbiasa dengan budaya pada lingkungan pesantren, para alumni juga lebih cepat beradaptasi secara sosial pada lingkungan internal itu sendiri. Para alumni juga lebih cepat mengerti dengan arahan ke mana visi dan tujuan didirikannya Unit Usaha Pesantren. Sehingga pengurus untuk mendeskripsikan visi serta misi tidak perlu bersusah payah untuk menjabarkannya.

Potensi para alumni pun juga beragam dan ditempatkan pada Unit Usaha sesuai dengan minat dan bakat masing-masing. Di Pesantren Al Binaa sendiri ada beberapa alumni yang mengabdikan di antaranya ditempatkan pada Unit Usaha bidang kuliner, peternakan dan Unit Usaha bidang retail (minimarket). Mereka diharapkan dapat menularkan ide-ide dan gagasan serta dakwah dan budaya yang baik yang sudah ditanamkan oleh pesantren sejak mereka menjadi santri di Al Binaa kepada pegawai yang lain.

Kelebihan Unit Usaha yang di dalamnya diberdayakan para alumni Al Binaa mempunyai nilai plus sebagai kelebihannya. Bahwa berdasarkan uraian dari Kepala Unit Usaha Pesantren Al Binaa, bahwa ada beberapa kelebihan ketika pesantren mengajak serta para alumninya untuk mengabdikan dan berkontribusi khususnya pada Unit Usaha. Di mana tujuannya adalah untuk menguatkan perekonomian pesantren itu sendiri. Pengurus tidak perlu lagi terlalu disibukkan dengan terus-menerus menanamkan nilai-nilai yang harus dikerjakan, bahkan mereka sendirilah yang menjadi duta yang mengajak dan meluruskan pegawai yang lain agar ikut Bersama mencapai visi dan tujuan.

Kekurangan yang ada saat ini, ketika alumni mengabdikan dan berkontribusi pada Unit Usaha Pesantren. Beberapa yang telah dievaluasi oleh pengurus, di antaranya ketika sudah tertanam kebiasaan atau budaya di lingkungan kerja yang kurang baik, maka akan sulit juga mengubah pola tersebut serta dapat menularkan kepada pegawai yang lain. Serta kurang bisa menerima ide-ide dari orang baru. Kemudian di antaranya ada yang beranggapan bahwa mereka adalah sosok yang diistimewakan pesantren sehingga tidak perlu mengikuti semua ketentuan yang tidak sesuai dengan karakter mereka. Fatalnya ini bisa berakibat terhambatnya kemajuan usaha dan sistem yang sudah dibangun oleh pengurus, serta lunturnya ruh keikhlasan mereka dalam mengabdikan.

Adapun dari semua penjelasan di atas bahwa para alumni sebenarnya berperan cukup penting sebagai generasi penerus perjuangan visi misi pesantren khususnya pada Unit Usaha. Pengurus berkesimpulan bahwa perlu adanya wadah khusus dengan metode yang sudah teruji untuk menyeleksi para alumni ketika ingin mengabdikan di pesantren. Tujuannya tidak lain adalah kita bisa mengetahui bakat dan minatnya ada di mana. Sehingga bisa ditempatkan pada posisi yang lebih sesuai dengan minat dan potensi masing-masing para alumni, serta diharapkan lahir kader dari alumni yang benar-benar berjuang sesuai dengan visi misi pesantren.

d. Pemberdayaan alumni sebagai staf administrasi di Pesantren Al Binaa

Kehadiran alumni Al Binaa dalam unit Kesejahteraan dan administrasi Pesantren menjadi langkah awal dalam kemajuan manajemen keadministrasian. Kehadiran sumber daya manusia yang kapabel akan berimplikasi terhadap nilai tambah pengelolaan keadministrasian. Pemberdayaan alumni Al Binaa sungguh sangat dinantikan dalam bidang yang satu ini, di mana administrasi merupakan pangkal aktivitas yang memiliki pengaruh terhadap maju dan mundurnya kegiatan di Pesantren Al Binaa.

Potensi alumni dalam unit kerja di administrasi atau perkantoran ini sangat strategis. Oleh karena itu diperlukan adanya bimbingan oleh pengasuh pesantren agar dalam aktivitasnya sesuai dengan pilihan yang menjadi profesinya.

Bagian kesejahteraan dan administrasi umum di Pesantren Al Binaa merupakan bagian yang mengawal jalannya administrasi guru, murid dan karyawan secara umum, mulai dari pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, perekrutan tenaga kerja baru guru dan karyawan, logistik, inventaris, sarana prasarana, pengaturan penggajian guru dan karyawan. Penempatan Alumni di bagian ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kegiatan. Keahlian mereka dalam mengelola keadministrasian bisa diandalkan, Hanya tetap mereka perlu pembinaan dan pengarahan agar dalam pelaksanaan memberikan hasil yang optimal,

### C. Peningkatan Sumber Daya Manusia bagi Alumni dalam Pengabdian

Sebagai salah satu unsur dari tenaga kependidikan yang berada dalam supra sistem serta mempunyai peranan dalam peningkatan mutu Pendidikan. Maka pengembangan perlu dilakukan secara sistematis dalam konteks manajemen sumber daya manusia, terdapat lima fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu: (1) perencanaan; (2) *staffing*; (3) penilaian/kompensasi; (4) supervise kepada tenaga kerja di lingkungan kerja; dan (5) supervisi dan pola kerja hubungan yang baik. Salah satu bentuk dalam pengembangan mutu alumni sebagai sumber daya manusia adalah peningkatan pelatihan dan pengembangan. Dengan pelatihan diupayakan dapat menjadikan para alumni Al Binaa menerima tugas yang lebih luas dengan tanggung jawab yang lebih besar (Fathurrohman, 2015).

Unsur lain yang dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia alumni Al Binaa adalah dengan memahami secara mendalam unsur motivasi, dan motivasi yang paling mendasar adalah faktor niat. Karena semua pekerjaan atau amalan tergantung kepada niat yang ada dalam hatinya. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Rasulullah Saw. dalam hadisnya.

عَنْ أَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ أَبِي حَنْصَلَةَ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى . فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ . [رواه إماما المحدثين أبو عبد الله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة بن بردزبة البخاري وأبو الحسين مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري النيسابوري في صحيحهما اللذين هما أصح الكتب المصنفة

“Dari Amirul Mu’minin, Abi Hafsh Umar bin Al Khottob *radiallahuanhu*, dia berkata: Saya mendengar Rasulullah *Shallallahu’alaihi wasallam* bersabda: Sesungguhnya setiap perbuatan tergantung niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) berdasarkan apa yang dia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena (ingin mendapatkan keridhaan) Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada (keridhaan) Allah dan Rasul-Nya. Dan siapa yang hijrahnya karena dunia yang dikehendakinya atau karena wanita yang ingin dinikahinya maka hijrahnya (akan bernilai sebagaimana) yang dia niatkan”. (H.R. Bukhari dan Muslim)

Sebagaimana yang disampaikan oleh Pimpinan Pesantren Ustadz Aslam Muhsin Abidin, Lc kepada seluruh keluarga besar Al Binaa, termasuk di dalamnya adalah para alumni. Pemahaman akan niat yang tulus harus selalu hadir dalam mengawal medan perjuangan dakwah di Pesantren Al Binaa karena niat itulah yang menjadi pengaruh utama dalam menjalankan segala tugas dan amanahnya. Dimulai dari pengetahuan para alumni Al Binaa terhadap almamaternya merupakan hal penting agar tertanam dalam dirinya sebuah motivasi yang menjadi tujuan utama kehadiran mereka berjuang dan mengabdikan dirinya di Pesantren Al Binaa. Maka dari hasil angket ke 35 alumni yang ada sekarang secara mayoritas memberikan respons yang cukup kuat dari apa yang menjadi landasan motivasi berpijak mereka untuk berkiprah dan berjuang.

Sebagai alumni tentu tidak asing lagi dengan almamaternya. Al Binaa sebagai lembaga pendidikan dan dakwah terus melakukan pengembangan dan penguatan pendidikan dan dakwah.



Pengembangan pendidikan tidak hanya di jenjang SD sampai dengan SMA saja, melainkan ditambah dengan adanya Program TK dan khususnya program Mahad Aly yang sebelumnya tidak ada. Pengembangan pendidikan dan dakwah ini merupakan salah satu jawaban Pesantren Al Binaa terhadap permintaan dan harapan umat serta stakeholder yang ada pada saat ini. Selain itu, perkembangan pula terasa pada beberapa bidang kerja yang dulu tidak ada, baik untuk unit usaha atau Binaa Enterpraise yang meliputi (Binaa Mart, Al Binaa Inn, Bina Resto, Tobina, dll), media informasi (Albinaa TV), Al Binaa Farm dll. Arah ke depannya Al Binaa tidak hanya berada di Pebayuran Bekasi saja, melainkan akan mengembangkan sayapnya di beberapa titik dan daerah antara lain Subang Jawa Barat, Tambun Bekasi, Galaxy Bekasi dan lain-lain untuk jenjang pendidikan TK Internasional, Full Day School dan MDT (Mulazamah dan Talaqqi).

Para alumni Pesantren Al Binaa sudah bisa menjabarkan apa yang menjadi harapan ke depan untuk umat Islam ini sebagaimana hasil wawancara dan penyampaian mereka dalam bentuk isian Google form. Bahwa pesantren Al Binaa adalah berdiri di atas tanah wakaf, merupakan lembaga pendidikan modern berbasis pesantren. Albinaa islamic boarding school yang mengedepankan kualitas pendidikan dan pelatihan kepada santri. Albinaa lembaga yang sangat bagus dalam mencetak generasi bangsa baik dari ilmu agama maupun sains, mencetak alumni-alumni yang go internasional. Al Binaa adalah salah satu lembaga pendidikan yang berbasis pesantren di mana ilmu Ashri dan syar'i nya berimbang. Di samping itu terdapat banyak program untuk mengembangkan minat dan bakat santri yang langsung dibimbing oleh seorang ustadz yang berkompeten dibidangnya. Adapun untuk Al-Qur'an sendiri selain program reguler juga ada program halaqoh khusus untuk memfasilitasi bagi santri yang ingin mencapai target melebihi dari program reguler yang dalam satu tahun pencapaiannya hanya 1 juz.

Proses adaptasi adalah merupakan sarana untuk memberikan rangsangan kepada alumni dalam peningkatan mutu mereka. Untuk lingkungan tidak ada halangan yang berarti dalam beradaptasi. Semua *asaatidz* dan karyawan bukan orang asing lagi. Adaptasi dilakukan untuk budaya kerja dan muamalah dengan *asaatidz* dan karyawan. Hal ini dikarenakan berbeda dengan budaya kerja dan muamalah di beberapa perusahaan dan pabrik yang sebelumnya. Di Al Binaa adaptasi yang dilakukan lebih mengedepankan rasa hormat dan *tadzhim* kita kepada *asaatidz* sebagai orang tua kita. Selain aturan yang sudah tertera dari Al Binaa, tentu ada aturan yang tidak tertulis yang kita harus pahami sebagai bahan untuk beradaptasi. Aturan yang tidak tertulis ini sebagai alumni sudah sangat dipahami tanpa harus di jelaskan lagi oleh Albinaa kepada kita sebagai alumni.

Dibalik apa yang sudah dilakukan oleh para alumni khususnya yang sudah mengabdikan di Pesantren Al Binaa, sesungguhnya masih belum dirasakan maksimal dari sisi kuantitas. Peran serta para alumni yang sudah diberdayakan sampai sekarang yang manfaatnya dirasakan langsung oleh Lembaga Pesantren Al Binaa masih belum memberikan energi lebih, karena jumlah alumni yang di luar Pesantren Al Binaa jauh lebih banyak. Maka harapannya semoga semakin bertambah alumni yang bergabung di Al Binaa sesuai dengan bidang keilmuan, keahlian dan pengalamannya. Ada target jangka panjang Albinaa yang harus di kawal oleh alumni sebagai pemegang estafet keberlangsungan Al Binaa ke depannya. Estafet inilah yang harus dipersiapkan dari sekarang oleh alumni.

Peran penting lainnya yang sangat diharapkan sekolah dari alumni ialah peran alumni dalam membangun serta mengangkat citra positif sekolah (*brand image*). Semakin banyak alumni-alumni hebat yang dimiliki sekolah dikenal masyarakat, maka semakin tinggi pula citra sekolah tersebut di mata masyarakat. Bila citra sekolah semakin tinggi di tengah masyarakat, maka semakin tinggi pula minat orang untuk belajar di sekolah tersebut. Bukankah keberhasilan alumni merupakan salah satu cerminan keberhasilan sekolah.

#### D. Pemberdayaan Rumah Alumni Al Binaa

Dasar tujuan Pesantren Al Binaa mendirikan rumah Alumni adalah sebagai pusat (Markaz) para alumni dalam mempererat tali hubungan silaturahmi antar semua angkatan, rata-rata yang mendiami rumah alumni ini adalah para alumni yang masih melanjutkan studi di berbagai perguruan tinggi di sekitar wilayah Jabodetabek. Harapannya ke depan mereka akan banyak berkiprah untuk memajukan almamaternya setelah tamat dari perkuliahan mereka. ILUMINA adalah singkatan dari (Ikatan Alumni Al Binaa) yang diberikan wewenang oleh Pesantren untuk mengelola rumah alumni tersebut. Rumah Alumni atau Markaz ILUMINA telah ditetapkan pada tahun 2015 dengan nama sebelumnya adalah MARKAZ IMLA (Ikatan Mahasiswa LIPIA Al Binaa) untuk menjadi rumah singgah dari alumni-alumni Al-Binaa yang berkuliah di LIPIA Jakarta dan bertujuan untuk mempererat dan menjaga ikatan antar alumni.

Lokasi MARKAZ IMLA dari tahun 2015 - September 2021 berlokasi di Jl. Jatipadang I No.18A, RT.5/RW.3, Jati Padang, Pasar Minggu, South Jakarta City, Jakarta 12540. Kemudian setelah empat tahun berpindah ke lokasi baru Jl. Masjid Al Ridwan No. 39C, RW.9, Jati Padang, Kec. Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12540 sampai sekarang.

Pada Januari tahun 2021 hingga saat ini, MARKAZ IMLA berubah nama menjadi MARKAZ ILUMINA dan menjadi rumah singgah dan untuk seluruh alumni Al-Binaa yang sedang bekerja atau berkuliah di daerah Jakarta Selatan dan sekitarnya dan menjadi kantor ILUMINA untuk membantu dan membuat acara-acara di dalam ataupun di luar Al-Binaa. Untuk alumni yang tinggal di MARKAZ ILUMINA ikut bersumbangsih dalam acara yang diadakan oleh ILUMINA ataupun Al Binaa.

Pengelola dan struktur Markaz ILUMINA tahun ajaran 2021/2022 telah ditunjuk oleh para alumni yang bisa memberikan manfaat bagi para alumni dan juga masyarakat. Inilah nama-nama pengelola Markaz ILUMINA Muhammad Luqman Hasyim (Alumni Angkatan 7), Hasyim Hendi Permana (Alumni Angkatan 6), Raden Abdurrahman Rasyid (Alumni Angkatan 8), Muhammad Kevin Ar-Rasyid (Alumni Angkatan 6) dan Rafi Mikail Ilham (Alumni Angkatan 8).

Di antara kegiatan-kegiatan di Markaz ILUMINA adalah sebagai berikut: (1) Webinar Startup 101 ft. Dengan pemateri utama Hanif Naufal Eka (Alumni Angkatan 8), dan Fawwaz Muhammad (Alumni Angkatan 2) dan Miqdad A. Fawwaz (Alumni Angkatan 5). Webinar ini mengangkat topik sekitar perkembangan teknologi yang diisi oleh alumni yang merupakan expert dibidang teknologi dan telah bekerja di perusahaan rintisan dan acara di siarkan melalui Zoom meeting, Youtube dan Instagram Ilumnia. (2) Univercity Expo Alumni Angkatan II. Acara ini merupakan *talk show* pengenalan kampus yang diisi oleh alumni angkatan II, dibagi menjadi 3 sesi yaitu: *Talk show* kehidupan dunia luar, pengenalan kampus, pengenalan jurusan. Acara disiarkan secara *live* melalui 3 platform, Youtube, Zoom meeting, Instagram dan Facebook. (3) Alfest Alumni Angkatan I3. Albinia festival (Alfest) yang diadakan oleh Jam`iah Tholabah (jamthol), berisikan lomba MHQ, puisi, baca hadis, qiroat quran, dan pidato yang diadakan secara Online pada saat pandemi Covid 19, acara disiarkan secara langsung malui Zoom meeting dan selama pelaksanaan kegiatan panitia mengkordinir melalui Markaz ILUMINA. (4) CSS (Class Six Show) Alumni Angkatan I2 Acara perpisahan yang di lakukan anak kelas I2 yang dilakukan secara online. Acara disiarkan melalui Youtube, Instagram, Zoom meeting Ilumnia selama acara berlangsung panitia melakukan koordinasi di Markaz ILUMINA. (5) Kegiatan Webinar Bedah Buku Ust. Uus Rustandi, M.Pd. pada tanggal 2 April 2022. Merupakan webinar bedah buku "Masihkan sekolah dibutuhkan" yang diisi oleh Ustadz. Uus Rustandi, M.Pd. selaku tenaga pengajar di Pesantren Al Binaa, acara disiarkan melalui Youtube, Instagram dan Zoom meeting. (6) Kegiatan Live Kajian QURAN SUPREMACY pada tanggal 10 Oktober 2022. Webinar yang membahas tentang perjalanan hidup seorang alumni yang menghafalkan Al-Qur'an setelah lulus Al Binaa. Acara ini

diadakan secara Online dan disiarkan secara langsung di 3 platform, Youtube, Live Instagram dan Zoom. Acara ini dihadiri oleh alumni dan orang tua santri.

Perlu ada peningkatan lagi dalam memberdayakan rumah alumni (Markaz ILUMINA) karena kegiatan-kegiatan yang sudah dilakukan masih bertahap internal Al Binaa, yaitu kaitannya dengan sesama angkatan saja. Belum memberikan *feed back* yang gemanya bisa merambah ke luar Jabodetabek. Sementara di sisi lain pihak Pesantren Al Binaa sangat serius dan berkomitmen untuk memfasilitasi para alumni melalui rumah alumni ini. Jauh ke depannya kegiatan di rumah alumni ini bisa memberikan *image* dan menghasilkan ide-ide kreatif yang mempunyai daya tarik untuk jangkauan masyarakat secara luas baik di kancah nasional maupun internasional.

## Kesimpulan

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

Pemberdayaan alumni Pesantren Al Binaa mempunyai nilai kekuatan terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia karena para alumni mempunyai ikatan emosional batin dengan almamaternya yang menjadi daya dorong untuk menguatkan pengabdian mereka. Keberadaan nilai sejarah yang menambah semangat untuk mengabdikan karena alumni Al Binaa adalah pelaku sejarah itu sendiri yang sudah tahu akan dibawa ke arah mana sistem pendidikan Al Binaa setelah mereka terjun langsung dalam pengabdian.

Pemberdayaan alumni di Pesantren Al Binaa sudah dilakukan secara baik, di mana para alumni diamanahkan sesuai dengan kualifikasi latar belakang pendidikan dan *skill* yang mereka miliki. Empat titik lokasi yang menjadi pengabdian para Alumni sebagai upaya pendewasaan dan pengemblengan mereka yaitu; ada yang mengajar di sekolah mulai dari tingkat TK, SD, SMP, dan SMA, mengawal jalannya kegiatan keasramaan para santri, menduduki posisi di perkantoran sebagai staf administrasi, dan menempati unit-unit usaha Pesantren Al Binaa.

Keterserapan para alumni yang sudah diberdayakan di Pesantren Al Binaa sebagai almamaternya ternyata masih belum seimbang terutama dari sisi kuantitas di mana jumlah para alumni yang dengan pilihan dan kesadaran mereka untuk berjuang kembali memajukan almamaternya masih sedikit dibanding dengan jumlah alumni yang sudah diluluskan oleh Pesantren Al Binaa sampai angkatan terakhir telah mencapai seribu orang lebih sementara jumlah yang mengabdikan hanya tiga puluh lima orang. Penyebab utamanya karena belum ada program dari Pesantren Al Binaa dalam pemberdayaan alumni secara konsep baku dalam bentuk peraturan dan tata tertib Pesantren Al Binaa.

Pemberdayaan para alumni Al Binaa pun juga telah dilakukan oleh Pesantren Al Binaa dalam bentuk program nyata, hal ini dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia yang harapan jauh ke depannya, mereka bisa bergabung dengan almamaternya. Program tersebut adalah pendirian rumah alumni (Markaz Alumni). Peran serta mereka di rumah alumni ini membuat struktur organisasi yang sudah diberi nama ILUMINA (Ikatan Alumni Al Binaa). Banyak kegiatan yang sudah dilakukan di rumah alumni ini, namun ruang lingkupnya masih bertahap internal dari Al Binaa ke Al Binaa saja, belum menjadi sebuah ikon yang bisa menggaungkan nama Al Binaa ke kancah nasional maupun internasional.

## Daftar Pustaka

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