



MODEL PENGEMBANGAN KARIR GURU BERBASIS AJARAN TASAWUF DI PONDOK PESANTREN IDRISIYYAH

Ahmad Zaki Mubarak
Abdul Rochim^{1*}

Abstract

This research is motivated by how to apply the concept of career development for a teacher at the Idrisiyyah Islamic Boarding School. The purpose of this research is to determine the career development process of each teacher related to the task of devoting themselves to the institution and is based on the teachings of Sufism. This research uses a qualitative descriptive method with observation, interview and documentation techniques. Analysis uses data reduction, data presentation, data verification and triangulation. Teacher career development at the Idrisiyyah Islamic Boarding School has a good planning concept, but there are still indications of several shortcomings in providing authority in determining tasks and positions, such as transferring teachers from one field to another. Professional assessments based on Sufism teachings are very important for each individual to support the process of determining the duties and position of a teacher. The aspect of Sufism is the main value for policy makers, namely by assessing mu'tabah yaumiyah or implementing daily guidance starting from aspects of professionalism, pedagogy, personality, work attitudes, dhikr, prayer, to activeness in participating in every study organized by the Institute. The researcher's suggestion is that each assessment be summarized in the teacher's report card which is distributed every semester, so that leaders can easily determine a teacher's career and that there is objectivity and Sufism values in it.

Keywords

Career Development, Sufism

ملخص

الدافع لهذا البحث هو كيفية تطبيق مفهوم التطوير الوظيفي لمعلم في المدرسة الإدرسية الإسلامية الداخلية الدافع لهذا البحث هو كيفية تطبيق مفهوم التطوير الوظيفي لمعلم في المدرسة الإدرسية الإسلامية الداخلية. والغرض من هذا البحث هو تحديد عملية التطوير الوظيفي لكل معلم فيما يتعلق بمهمة التفريع للمؤسسة والمرتكزة على التعاليم الصوفية. يستخدم هذا البحث المنهج الوصفي النوعي باستخدام تقنيات الملاحظة والمقابلة والتوثيق. يستخدم التحليل لتقليل البيانات وعرض البيانات والتحقق من البيانات والتثليث. يتمتع التطوير الوظيفي للمعلمين في المدرسة الداخلية الإسلامية الإدرسية بمفهوم التخطيط الجيد، لكن لا تزال هناك مؤشرات على وجود عدة قصور في توفير السلطة في تحديد المهام والمناصب، مثل نقل المعلمين من مجال إلى آخر. تعتبر التقييمات المهنية المبنية على التعاليم الصوفية مهمة جدًا لكل فرد لدعم عملية تحديد واجبات المعلم ومنصبه. الجانب الصوفي هو القيمة الرئيسية لصانعي السياسات، أي من خلال تقييم المتابعة اليومية أو تنفيذ التوجيه اليومي بدءًا من جوانب الاحتراف، والتربية، والشخصية، ومواقف العمل، والذكر، والصلاة، إلى النشاط في المشاركة في كل دراسة تنظمها المدرسة. معهد. ويقترح الباحث أن يتم تلخيص كل تقييم في بطاقة تقرير المعلم التي يتم توزيعها كل فصل دراسي، حتى يتمكن القادة من تحديد مهنة المعلم بسهولة وأن تكون فيها الموضوعية والقيم الصوفية.

الكلمات المفتاحية

التطوير الوظيفي، الصوفية

Abstrak

Model Pengembangan Karir Guru Berbasis Ajaran Tasawuf Di Pondok Pesantren Idrisiyyah Penelitian ini dilatarbelakangi oleh bagaimana penerapan konsep pengembangan karir seorang Guru di Pondok Pesantren Idrisiyyah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses pengembangan karir setiap Guru yang berkaitan dengan tugas mengabdikan diri terhadap Lembaga dan berlandaskan ajaran tasawuf. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan Teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan triangulasi. Pengembangan karir Guru di Pondok Pesantren Idrisiyyah memiliki konsep yang sudah baik secara perencanaan, namun masih terindikasi beberapa kekurangan dalam memberikan wewenang dalam penentuan tugas dan posisi, seperti pemindahtugasan Guru dari bidang yang satu ke bidang yang lain. Penilaian yang profesional dan berbasis ajaran tasawuf menjadi sangat penting bagi setiap individu untuk mendukung proses penentuan tugas dan posisi seorang Guru. Aspek tasawuf menjadi nilai utama bagi pemangku kebijakan, yaitu dengan penilaian mu'tabah yaumiyah atau pelaksanaan bimbingan harian dari mulai aspek-aspek profesionalitas, pedagogik, kepribadian, sikap kerja dzikir, sholat, hingga keaktifan dalam mengikuti setiap kajian yang diselenggarakan oleh Lembaga. Saran peneliti agar setiap penilaian tersebut terangkum dalam rapor Guru yang dibagikan tiap semester, hingga pimpinan dapat dengan mudah menentukan karir seorang Guru dan terdapat objektivitas serta nilai tasawuf didalamnya.

Kata-kata Kunci

Pengembangan Karir, Tasawuf

¹Universitas Islam KH. Ruhiat Cipasung, Tasikmalaya Indonesia

*Penulis Korespondensi: zaki@unik-cipasung.ac.id

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen

dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam capaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak tergantikan meskipun saat ini mulai bermunculan mesin-mesin robot yang memiliki Artificial Intelligence (AI) didalamnya.

Dalam sebuah pondok pesantren, sumber daya manusia yang paling penting adalah Guru. Ketika Guru telah memenuhi kualifikasi dan siap mengabdikan dirinya di sebuah lembaga, direktorat, divisi, maka pengembangan karirnya dimulai. Istilah satminkal atau homebase tugas dalam mengabdikan diri adalah hal yang sangat penting, karena kemajuan lembaga akan dimulai setelahnya.

Salah satu faktor penyebab lambatnya perkembangan Pondok Pesantren karena proses kaderisasi yang berjalan lambat sehingga pengembangan karir sumber daya manusia mengalami kemandekan. Kepercayaan terhadap kader yang dididik dan dipersiapkan tidak memiliki landasan yang kuat, sehingga penempatan dan pengangkatan guru hanya berdasarkan asas kepercayaan saja bukan berdasarkan hasil penilaian objektif. Dalam penelitian ini kita akan menyentuh aspek pengembangan karir guru, konsep kaderisasi hingga implementasi penerapan dengan berdasarkan nilai-nilai profesionalisme dan Tasawuf.

Maka, dengan penelitian model pengembangan karir berbasis ajaran tasawuf inilah kita akan mengetahui konsep tentang bagaimana mempersiapkan kader-kader terbaik dan memiliki jenjang karir yang jelas lewat profesionalisme kerja serta dengan prinsip bahwa tunduk dan patuh pada perintah Guru Mursyid adalah bentuk upaya seorang guru menggapai ridha Allah SWT dan mencapai puncak karirnya.

2. Kajian Pustaka

Secara setimologis model berarti pola dari sesuatu yang akan dibuat atau dihasilkan. Model dapat dipandang dari tiga jenis kata, yaitu kata benda, kata sifat dan kata kerja.

Sebagai kata benda, model berarti representasi atau gambaran. Sebagai kata sifat model adalah ideal, contoh dan teladan. Sebagai kata kerja, model adalah memperagakan, mempertunjukkan¹. Dalam penelitian pengembangan model itu dirancang sebagai suatu penggambaran operasi dari prosedur penelitian pengembangan secara ideal dengan tujuan untuk menjelaskan atau menunjukkan alur

kerja dan hubungan-hubungan penting yang terkait dengan penelitian.

Secara umum model dipandang sebagai suatu representasi (baik visual maupun verbal) yang menyajikan sesuatu atau informasi yang kompleks, luas, Panjang dan lama menjadi suatu gambaran yang lebih sederhana atau mudah untuk dipahami. Dalam penelitian pengembangan model sengaja dibuat oleh peneliti sebagai bagian dari upaya pengembangan sesuai dengan paradigma yang dianut oleh peneliti, yaitu melalui pernyataan *the core of teaching process of invironments within which the students can interact and study how to learn*².

Dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia khususnya pengembangan tenaga kerja memiliki salah satu subfungsi yaitu pengembangan karir (Career Development), selain pelatihan (Training) dan Pengembangan³. Setiap individu dalam sebuah Lembaga memiliki pengembangan karir yang berbeda-beda karena bersifat unik. Kondisi ini menunjukkan adanya jenjang karir yang dapat mengalami peningkatan-peningkatan yang telah ditetapkan dalam Lembaga tersebut.

Pengembangan karir harus merupakan program dan tidak hanya dapat bergantung pada usaha-usaha individu setiap tenaga kerja saja. Maka, setiap tenaga kerja perlu diarahkan dan dilakukan pengawasan agar perkembangannya terawasi dan bersifat objektif. Objektifitas perlu alat ukur sehingga setiap individu mendapatkan umpan balik dan akan membentuk lingkungan kerja yang produktif.

Langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduudki berbagai kedudukan, jabatan dan pelerjaan yang tepat pada waktu yang tepat disebut perencanaan SDM.

Perencanaan manajemen sumber data manusia adalah sekumpulan kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi usaha yang akan datang dan permintaan lingkungan pada organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan SDM yang diciptakan oleh

¹ J. (2022). Syaharuddin, S., Mutiani, M., Handy, M. R. N., Abbas, E. W., & Jumriani, "Putting Transformative Learning in Higher Education Based on Linking Capital. Journal of Education and Learning (EduLearn), 16(1), 58-64," *Tugas Mata Kuliah Mahasiswa*, 2022, 47-58.

² Yanuardi Irfan Maulana, M.Givi Efgivia, *Pengembangan Pembelajaran Online Learning*, ed. Rudi Hartono (Widina Bhakti Persada Bandung, n.d.).

³ 2008:1 Luther Gulick, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952-62.

keadaan⁴.

Perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan⁵.

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktivitas organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan.

Upaya pengadaan sumber daya manusia untuk memperoleh jumlah dan jenis individu yang tepat sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau organisasi dapat disebut pengadaan sumber daya manusia⁶.

Langkah awal dalam mempersiapkan pengadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah proses penarikan seseorang yang memenuhi syarat untuk bekerja. Proses rekrutmen itu sendiri adalah serangkaian kegiatan yang disengaja untuk mencari pekerja dalam mengisi posisi yang dibutuhkan⁷.

Salah satu upaya sistematis dan terencana dalam perencanaan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah Lembaga Pendidikan adalah adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan. Agar tujuan dapat tercapai, Pendidikan dan pelatihan ini dapat menggunakan fungsi-fungsinya yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), penataan staf (staffing), pengarahan (directing), pengendalian (controlling) dan evaluasi (evaluating).

Melalui Pendidikan dan pelatihan kinerja sumber daya manusia dapat dikatakan mendekati kesempurnaan, terlebih ketika setiap fungsi berjalan dengan baik sesuai perencanaan. Adanya

kriteria-kriteria atau standar kinerja yang berlaku dalam organisasi kualitas dan kuantitas pencapaian akan berjalan seiring dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Pengukuran kinerja menjadi hal penting dilakukan oleh instansi.

Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan menjadi poin utama dalam penrrapan kinerja. Setelah kualitas diraih, tahap berikutnya adalah peningkatan produktivitas dimana kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan sebuah pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Sehingga pengetahuan mengenai pekerjaan dapat diberikan melalui keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan. Kepercayaan menjadi tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya, maka ketersediaan setiap karyawan yang tepat waktu dalam mengobservasi penentuan waktu istirahat atau jam makan dan keseluruhan catatan kehadiran. Sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri atau tanpa supervisor adalah puncak dari indicator sebuah kinerja berjalan dengan baik.

Sosialisasi perihal program penempatan sumber daya manusia menjadi langkah awal sehingga pemahaman akan terbentuk. Langkah selanjutnya yaitu menyampaikan hasil penilaian kinerja secara periodik mengenai prestasi yang telah dicapai.

Setelah perumusan tentang perencanaan strategis, maka hal tersebut harus diimplementasikan dan dilakukan evaluasi secara berkesinambungan⁸. Pesantren membuat langkah strategis yang efektif, professional dan efisien dalam mengelola sumber daya manusia sebagai bentuk kesesuaian tugas dan kemampuan (link in match).

Dalam tahap akhir perencanaan sumber daya manusia selalu diikuti dengan program evaluasi, baik terhadap hasil maupun proses Pendidikan yang telah berjalan. Evaluasi adalah proses yang sistematis dalam pengumpulan data, analisis data

⁴ Muhammad Rivki et al., "MSDM Dan Perkembangan Global," no. 112 (n.d.).

⁵ Fery Murtiningrum and Hefri Oktoyoki, "Perencanaan Pengembangan Kawasan Berbasis Pemberdayaan Review and Perspectives," *JAS (Jurnal Agri Sains)* 3, no. 2 (2019), <https://doi.org/10.36355/jas.v3i2.290>.

⁶ Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja," 2014, 89–103.

⁷ Ahmad Wakid, Muhammad Kosim, and H. Atiqullah, "Cadre Formation of Prospective Islamic

Boarding School Leaders through the Khidmah as Ustadz Program at the Mambaul Ulum Bata-Bata Panaan Palengaan Pamekasan Islamic Boarding School," *Formosa Journal of Applied Sciences* 3, no. 1 (2024): 271–90, <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i1.7706>.

⁸ Rahman Tanjung et al., "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasa Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* 4, no. 1 (2020): 380–91.

dan interpretasi informasi untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pengajaran. Evaluasi sebagai proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, kemudian diambil keputusan atas obyek yang dievaluasi.

Kualifikasi akademik dapat diperoleh melalui jenjang Pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat. Melalui Pendidikan profesi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional kompetensi guru dapat dicapai.

Untuk meningkatkan kualitas guru, perlu dilakukan suatu sistem pengujian terhadap kompetensi guru. Sejalan dengan kebijakan otonomi daerah, beberapa daerah telah melakukan uji kompetensi guru, mereka melakukannya terutama untuk mengetahui kemampuan guru di daerahnya, untuk kenaikan pangkat dan jabatan, serta untuk mengikat kepala sekolah dan wakil kepala sekolah.

Uji kompetensi guru dapat dilakukan secara nasional, regional, maupun local. Secara nasional dapat dilakukan oleh pemerintah pusat untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan secara keseluruhan. Secara keseluruhan. Secara regional dapat dilakukan oleh pemerintah provinsi kaitannya dengan pembangunan pendidikan di provinsi masing-masing. Sedangkan secara lokal dapat dilakukan oleh daerah (kabupaten dan kota) untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan di daerah dan kota masing-masing⁹.

Uji kompetensi guru, baik secara teoritis maupun secara praktis memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru, yaitu sebagai alat untuk mengembangkan standar kemampuan profesional guru. Uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengembangkan standar kemampuan profesional guru. Berdasarkan hasil uji yang perlu ditingkatkan, dan siapa yang perlu mendapat pembinaan secara kontinu, serta siapa yang telah mencapai standar kemampuan minimal. Selain itu manfaat yang didapatkan merupakan alat seleksi penerimaan guru.

Pada saat ini telah banyak calon guru lulusan dari lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta yang mengantri menunggu pengangkatan.

Banyaknya calon guru mengakibatkan perlunya seleksi penerimaan guru untuk memilih guru sesuai dengan kebutuhan. Untuk kepentingan tersebut, perlu ditetapkan kriteria secara umum kompetensi-kompetensi dasar yang perlu ditetapkan kriteria yang perlu dipenuhi sebagai syarat untuk menjadi guru. Kriteria calon guru merupakan pedoman yang sangat penting bagi para administrator, dan pemerintah untuk memilih dan menentukan mana guru yang diperlukan untuk sekolah tertentu.

Kriteria ini akan mendorong para calon guru untuk meningkatkan kualitas dan kompetensinya sehingga dapat diterima dan lolos uji kompetensi. Melalui uji kompetensi guru diharapkan dapat terjaring guru-guru yang kompeten, kreatif, professional, dan menyenangkan, sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolahnya. Dengan uji kompetensi yang digunakan sebagai alat seleksi, penerimaan guru baru dapat dilakukan secara professional, tidak didasarkan atas suka atau tidak suka, atau alasan subjektif lainnya, yang bermuara pada korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), tetapi berdasarkan standar kompetensi yang objektif, dan berlaku secara umum untuk semua guru. Kalau uji kompetensi ini digunakan secara professional dalam penerimaan guru baru, maka akan sangat membantu peningkatan kualitas pendidikan, karena akan terjaring guru-guru yang kompeten dan siap melaksanakan tugasnya secara kreatif, profesional, dan menyenangkan.

Sebagai media untuk melakukan pengelompokan guru, hasil uji kompetensi juga dapat dikelompokkan berdasarkan hasilnya, misalnya kelompok tinggi, kelompok sedang, kelompok kurang. Untuk kelompok kurang merupakan kelompok yang harus mendapat perhatian dan pembinaan agar dapat meningkatkan kompetensinya.

Keberhasilan pendidikan tercermin dalam kualitas pembelajaran, dan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran. Hal ini harus dijadikan acuan oleh lembaga pendidikan yang mempersiapkan calon guru atau calon tenaga kependidikan (LPTK), karena keberhasilan tersebut terletak pada berbagai komponen dalam lembaga tersebut, antara lain kurikulum. Oleh karena itu, kurikulum lembaga pendidikan yang mempersiapkan calon guru harus dikembangkan berdasarkan kompetensi guru. Tujuan, program pendidikan, system pembelajaran, dan evaluasi perlu direncanakan sedemikian rupa agar sesuai

⁹ Mulyasa Enco, "Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru, Remaja," 2007.

dengan tuntutan dan kebutuhan kompetensi guru. Melalui proses yang demikian, diharapkan guru mampu menjalankan tugasnya dengan tenang dan menyenangkan, karena apa yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya telah dipersiapkan sejak dalam pendidikan melalui kurikulum lembaga Pendidikan sehingga dalam proses pengembangan kurikulum, hal ini dapat menjadi acuan.

Ketika guru menjadi terqualifikasi, maka proses pembinaan dapat dilakukan dengan mudah untuk memperoleh guru yang kompeten secara keilmuan dan professional secara administrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan adanya ujian ini maka Lembaga akan dengan mudah memilih, menyeleksi dan menempatkan guru sesuai dengan kompetensinya sehingga dapat digunakan dalam proses rekrutmen yang dapat menjaga kualitas guru yang masuk.

Manfaat lain yang didapatkan adalah ujian dapat mendorong kegiatan dan hasil belajar siswa Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh karena itu, uji kompetensi guru akan mendorong terciptanya kegiatan dan hasil belajar yang optimal, karena guru yang teruji kompetensinya akan senantiasa menyesuaikan kompetensinya dengan perkembangan kebutuhan dan pembelajaran¹⁰.

Guru yang teruji kompetensinya akan lebih mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, kreatif, efektif, dan menyenangkan, sehingga mampu mengembangkan potensi seluruh peserta didiknya secara optimal. Dengan demikian, uji kompetensi guru merupakan sesuatu yang penting untuk dilakukan terhadap setiap guru, dan calon guru. Hal ini penting, terutama untuk mempersiapkan guru kreatif, profesional, dan menyenangkan.

Budaya organisasi terbentuk kemudian dikembangkan melalui serangkaian program, diantaranya program kaderisasi. Secara teknis, pengembangan pondok pesantren terdiri dari beberapa tahapan. Pertama, karisma pimpinan

membentuk perilaku bawahan seperti loyalitas dan kepatuhan¹¹.

Kader adalah orang yang diharapkan menduduki jabatan atau jabatan penting dalam pemerintahan, organisasi atau partai. Pengkaderan adalah proses pembinaan dan penyiapan sumber daya manusia untuk menjadi wakil pemimpin masa depan yang membangun peran dan fungsi organisasi yang lebih baik.

Proses pengembangan organisasi khususnya di pondok pesantren diarahkan kepada proyek jangka Panjang. Pimpinan pesantren secara aktif bergerak memperluas relasi. Pesantren mengembangkan jaringan kemasyarakatan.

Ilmu Tasawuf mengajarkan tentang proses evaluasi terhadap diri sendiri dengan mengintrospeksi diri melalui proses yang dinamakan Muhasabah. Proses muhasabah ini perlu dilatih dan dilakukan secara terus menerus sebagai perisai bagi setiap manusia sebelum melakukan penilaian terhadap orang lain. Tahap ini memerlukan bimbingan dimana prosesnya harus ada pembimbing, jika melakukan evaluasi terhadap diri sendiri tetapi tidak memiliki pembimbing maka akan merasa takabur karena akan merasa paling benar¹².

Untuk itu dalam bertasawuf perlu masuk kedalam sebuah tarekat terlebih dahulu karena akan terbimbing oleh seorang Mursyid. Seorang Mursyid ini ditugaskan untuk membimbing umat manusia agar tidak tersesat dalam perjalanan spritualnya atau dalam mempelajari ilmu tasawuf. Seperti yang tertuang dalam kitab Al-Maqasid An-Nawawiyah yang dikarang oleh Imam An-Nawawi ad-Dimasyqi ra. yaitu tidaklah pantas bagi seorang yang *ra' alim* walaupun ilmunya sudah tabakhur sampai sudah disebut tokoh nomor satu pada zamannya, maka orang tersebut merasa pantas dengan ilmunya, tetapi wajib baginya melangkah dan berkumpul dengan ahlul qulub atau ahli hati atau Wali Mursyid, supaya menunjukkan kepada orang tersebut berdasarkan tarekat atau jalan yang istiqomah, sehingga orang tersebut mempersiapkan diri untuk mendapatkan bagian dari lentera cahaya kenabian¹³.

¹⁰ M.Pd.I. Dr. Moh. Roqib, M.Ag. Dr. Nurfuadi, *Kepribadian Guru "Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru Yang Sehat Di Masa Depan,"* ed. Abdul Wachid B.S. (CV. Cinta Buku, 2020).

¹¹ Agus Salim Muhammad Anggung, "FENOMENA : Jurnal Penelitian PESANTREN : MODEL KESESUAIAN BUDAYA ORGANISASI," *Jurnal Penelitian* 13, no. 1 (2021): 41-62.

¹² Abdul Mukti, "Representasi Kajian Tasawuf Syaikh Muhammad Fathurahman Mursyid Tarekat Idrisiyyah Dalam 'Serambi Islami' TVRI," 2022, 1-222.

¹³ Imam An-Nawawi ad-Dimasyqi Ra, "Al-Maqasid An-Nawawiyah," n.d.

Dalam hal mengajar, mendidik, dan berdakwah Syaikh 'Abd al-Qâdir al-Jîlânî selalu menerapkan akhlak mulia. Beliau sangat terkenal dengan sifat kejujurannya. Kejujuran menurutnya mempunyai hukum wajib bagi orang-orang yang mau membersihkan jiwanya (Tazkiyyah al-Nafs), yang dengannya beliau menegakkan madzhab tasawufnya. Syaikh 'Abd al-Qâdir al-Jîlânî menegaskan tentang pentingnya bertaubat, menghindari sifat munafik, dan keharusan berakhlak mulia dalam habl min Allâh dan habl min al-nâs serta bersifat dengan sifat-sifat yang terpuji yakni mengikuti sunnah-sunnah Rasul Saw¹⁴.

Kaitannya dengan pendidikan spiritual, tasawuf merupakan upaya dalam rangka kebersihan dan kebeningan jiwa dari kotoran-kotoran hawa nafsu; demikian pula sebuah usaha dalam memenuhi hubungan yang harmonis antara makhluk/hamba (manusia) dengan Tuhannya, dan pembiasaan akhlak mulia dalam pergaulan hubungan baik antar manusia atau sesama makhluk. Ajaran tasawuf Syaikh 'Abd al-Qâdir al-Jîlânî mampu melatih jiwa manusia untuk senantiasa membersihkan dari penyakit hati dan mampu menerapkan akhlak mulia dalam kehidupan sehari-hari yang selalu dilandasi dengan nilai-nilai ketuhanan. Menurut Syaikh bahwa keutamaan baju yang dipakai oleh orang-orang benar (shiddîqîn) adalah baju tasawuf, yakni pembersihan batinnya, kemudian memancarkan jiwa baru dengan hati yang jernih sehingga manakala semua itu telah terjadi secara nyata.

Mengingat waktu setengah tahun belum cukup dan tidak semua guru dengan suka rela belajar sendiri, diperlukan program pendampingan setelah mereka menjadi guru muda. Pendampingan ini dimaksudkan untuk membantu mereka semakin profesional dalam pelaksanaan sebagai guru di lapangan. Beberapa program pendampingan berikut dapat dipikirkan. Pertama, pertemuan rutin, misalnya tiga bulan sekali bagi mereka. Dalam pertemuan itu, mereka dapat saling berbagi kesulitan dan kemajuan. Mereka juga dibantu untuk terus mengembangkan keterampilan mengajar dan keterampilan melaksanakan tugasnya sebagai guru. Loka karya dan pelatihan untuk pengembangan profesi dapat diadakan bagi mereka. Pendampingan ini dapat dilakukan dinas pendidikan atau yayasan sekolah.

Kedua perlu diadakan evaluasi rutin pada semester awal dan tahun awal praktik mengajar. Evaluasi dapat dilakukan oleh kepala sekolah,

rekan guru, dan siswa yang dibimbing. Siswa yang dibimbing dapat dimintai masukan sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja guru itu. Demikian juga dengan teman dan kepala sekolah. Dengan cara ini, perkembangan profesi keguruannya kian maju dan akhirnya mereka sungguh menjadi guru profesional¹⁵. Evaluasi menjadi acuan bagi seorang pimpinan dalam perencanaan dan penentuan serta pengembangan karir seorang guru di pondok pesantren.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan Artikel ini, sebagai perbandingan peneliti mengali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai kekurangan maupun kelebihan yang sudah ada. Informasi dari buku, jurnal maupun karya tulis ilmiah lain menjadi bagian dari usaha penulis menggali informasi hingga mendapatkan suatu informasi tentang teori-teori yang berkaitan dengan judu yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

1. Jurnal Lelyana Pasaribu, Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bengkulu dengan judul "Pengembangan Karir Guru".

Penelitian ini mendeskripsikan bagaimana pengembangan karir guru SMK Negeri 3 Seluma. Secara khusus penelitian ini bertujuan 1) mendeskripsikan sistem penugasan guru sesuai dengan jabatan fungsional di SMK Negeri 3 Seluma, 2) mendeskripsikan upaya pemberdayaan guru untuk bisa naik pangkat di SMK Negeri 3 Seluma, 3) mendeskripsikan system promosi guru di SMK Negeri 3 Seluma. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Kesimpulan dari peneliian ini adalah dalam meningkatkan profesionalisme guru telah dilakukan dengan baik, dimana prinsip demokratis memberikan peluang bagi guru SMKN 3 Seluma dapat mengembangkan potensi dalam karir untuk dipromosikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, penugasan guru SMKN 3 Seluma sudah melakukan evaluasi diri sekolah, pelaksanaan evaluasi setiap setahun sekali yang dilakukan oleh tim pengembang sekolah yang terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wakil komite, wakil program jurusan dan pengawas. Adanya hasil evaluasi diri sekolah menjadi informasi tentang kinerja sekolah yang sebenarnya dan informasi

¹⁴ Badrudin, *Pendidikan Berbasis Tarikat*, 2018.

¹⁵ Ahmad Shidqi Dian Arifandi, "EVALUASI KINERJA GURU Ahmad," n.d., 1-17.

tersebut diverifikasi oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah untuk menetapkan apa yang menjadi prioritas bagi peningkatan sekolah dan digunakan untuk mempersiapkan rencana pengembangan sekolah.

1. Hasil Penelitian Husaini, Abdullah, SE, MM

Dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk mengetahui peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Metode penulisan menggunakan metode tinjauan literatur (library research). Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah tentang mengelola keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia yang sangat penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangatlah berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

2. Jurnal Ruma Mubarak, Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul "Manajemen Mutu Guru Pondok Pesantren".

Penelitian ini mengulas tentang Pondok pesantren di Indonesia sebagai lembaga pendidikan keberadaannya sudah cukup sangat tua. Dalam perjalanannya, banyak perubahan-perubahan yang terjadi, baik positif maupun negatif. Namun Perkembangan pondok pesantren di nusantara sebagai lembaga pendidikan tertua tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan kekuatan atau kemajuan menejemennya. Pondok pesantren mengalami pasang surut, dari zaman penjajahan, kemerdekaan, sampai zaman reformasi saat ini.

Kyai sebagai seorang pucuk pimpinan, tugasnya multifungsi, sebagai guru, muballigh, sekaligus manajer. Sebagai seorang manajer maka harus meningkatkan mutu. Tuntutan mutu yang lebih baik dari setiap ustadz menjadi kebutuhan bagi lembaga pesantren. Mutu dalam arti kata, mereka dapat bekerja dengan profesional, sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab.

Begitu juga bagi pimpinan pondok pesantren dapat bekerja secara profesional untuk memenuhi kebutuhan profesionalisme para ustadz, baik pelayanan, pendidikan, kesehatan, fasilitas, dan yang tidak kalah penting adalah aspek ekonomi atau kebutuhan hidup saat ini dan masa akan datang.

Untuk melakukan analisis dan supaya dapat membedakan beberapa prinsip ada dua hal yang perlu ditekankan pada masalah ini. Pertama, adalah berkaitan dengan perubahan mindset pada pondok pesantren itu sendiri, tanpa harus merubah

status pondok pesantren, tapi perubahan satu hal saja yang berkaitan dengan proses bagaimana mutu ustadz dapat tercapai agar pondok pesantren dapat bertahan dengan baik. Kedua, bagaimana pondok pesantren melakukan sebuah pembinaan agar mutu ustadz/guru pondok pesantren sesuai dengan cita-cita dan amanah bangsa. Sehingga akan tercapai pendidikan yang berkualitas dan lulusan yang berkualitas. Pada bagian yang pertama sampai pada bagian yang keempat, penulis akan memaparkan analisa tentang bagaimana merubah mindset pondok pesantren terlebih dahulu, kemudian pada bagian yang kelima bagaimana pondok pesantren melakukan pembinaan mutu kepada para guru.

Mereka yang melakukan pelayanan kepada santri selama 24 jam sering terabaikan, terutama pada pondok-pondok pesantren salafiyah yang masih membawa pemahaman ikhlas karena Allah ta'ala tanpa menuntut apapun dari seorang kyai. Berbeda dengan pondok pesantren khalafiyah atau modern yang sudah menerapkan sistem manajemen yang mengikuti perkembangan zaman, guru atau ustadz mereka mendapatkan perlakuan yang lebih baik, dari pelayanan, kedudukan, pendidikan, dan ekonomi.

Posisi ustadz di pondok pesantren Darussalam Bermi Lombok Barat sama saja dalam dunia pendidikan pondok pesantren pada umumnya, baik salafiyah maupun khalafiyah sangat urgen. Karena berjalan dan tidaknya proses belajar mengajar tergantung dari guru atau ustadz. Tidak lagi kyai yang berperan dalam proses transfer ilmu, kyai saat ini lebih banyak berfungsi sebagai manajer yang hubungannya lebih kepada bagaimana pihak luar mengetahui eksistensi dari pondok pesantren. Sehingga tidak jarang, kyai sebagai pimpinan pondok hanya sebatas "formalitas" sedang eksistensinya berada di luar pondok pesantren.

Begitu juga dengan seorang guru atau ustadz, mereka mempunyai posisi yang sangat berbeda dengan santri dan tidak melampaui posisi kyai. Dengan posisi yang berbeda tersebut, maka seorang guru atau ustadz juga harus dapat menampakkan eksistensinya sebagai seorang guru atau ustadz. Pada saat seorang kyai memperlakukan guru atau ustadz sama seperti santri, maka secara otomatis muru'ah dan eksistensi sebagai seorang ustadz yang professional akan luntur. Sebagai contoh seorang kyai memberikan hukuman kepada seorang ustadz di depan santri, atau menyuruh untuk menyapu halaman, atau mencuci pakaian kyai. Memang contoh di atas tidak mutlak salah, namun dengan perlakuan seperti itu akan mengurangi muru'ah seorang ustadz di mata para

santri.

Penghargaan seorang ustadz pada pondok pesantren salafiyah oleh kyai atau para pendiri pondok pesantren sangat tidak layak. Mereka diposisikan sama dengan santri lainnya yang harus tunduk kepada keputusan kyai dan menerima apa adanya sebagaimana tradisi pesantren terdahulu.

Dengan keadaan seperti ini, para guru atau ustadz menjadi sebuah dilema. Di satu sisi mereka dituntut untuk mengabdikan diri lillahi ta'ala, tapi di sisi lain mereka harus memikirkan kebutuhan sehari-hari mereka. Untuk meminta kepada orang tua, tentu mereka malu, karena mereka sudah menyandang status guru atau ustadz. Merekalah yang seharusnya memberikan uang kepada kedua orang tua. Atau mereka ingin keluar dari pondok pesantren, namun mereka juga takut "kualat" karena tidak taat dan tunduk kepada kyai.

Pada dasarnya, secara ekonomi, pondok pesantren mempunyai potensi yang sangat besar. Apalagi mereka yang menyandang status pondok maju. Dengan pemberdayaan tersebut maka guru atau ustadz yang berada di pondok pesantren akan dapat fokus untuk mengajar dan mendidik, tanpa harus dipusingkan dengan masalah ekonomi untuk menghidupi keluarga. Mereka tidak terbagi pikirannya ke luar pondok pesantren untuk mengajar di tempat lain, atau berbisnis setelah mengajar, atau melakukan aktivitas di luar kegiatan pondok pesantren. Dengan jaminan Jurnal MPI Vol 1, No 2, 2016 Ruma Mubarak |153 ekonomi tersebut, maka mereka fokus untuk mengembangkan dan memajukan pondok pesantren, kalau tidak dilakukan hal seperti itu, maka sedikit demi sedikit guru atau ustadz yang mempunyai potensi baik akan memilih keluar dari pondok pesantren.

Mutu guru atau ustadz dalam makalah ini adalah profesionalisme seorang guru dari segi kualifikasi dan hal yang dapat menunjang profesionalisme tersebut. Di antara untuk mewujudkan profesionalisme guru tersebut dengan melalui pendidikan yang layak.

3. Hasil Penelitian Erni Wijayanti

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi profesional guru Pendidikan Agama Islam, menganalisis cara sekolah dalam mengevaluasi kompetensi profesional guru Pendidikan Agama Islam di SMK Tritech Informatika Medan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, Teknik dalam mengumpulkan data penelitian menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil temuan penelitian ini yaitu: 1) Pada kompetensi profesional guru Pendidikan Agama Islam dapat menguasai materi, struktur, konsep dan ilmu-ilmu pembelajaran Pendidikan Agama Islam, 2) Sekolah mampu mengevaluasi kompetensi profesional guru PAI dalam menguasai standar kompetensi mata pelajaran yang diampu, 3) Upaya yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru Pendidikan Agama Islam di SMK Tritech Informatika Medan dapat dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam membantu meningkatkan kompetensi profesional guru Pendidikan Agama Islam.

4. Hasil Penelitian Siswoyo Aris Munandar

Penelitian ini bertujuan mengungkap dan mengidentifikasi latar belakang tasawuf yang selama ini dikenal sebagai dimensi esoterik dalam Islam dengan manajemen sumber daya manusia. Identifikasi tersebut sering menyebabkan tasawuf dianggap dekat dengan hal-hal yang bersifat kebatinan dan askese. Selama ini kaum sufi dipandang sebagai kelompok umat yang lebih menekankan kesalehan individual (personal) daripada kesalehan sosial. Akan tetapi berbeda dengan Tarekat Idrisiyyah yang justru murid-muridnya bahkan sumber daya manusianya harus terjun ke masyarakat dan beraktivitas sosial.

3. Metode

Dalam penyusunan Artikel ini, penulis memerlukan data primer dan sekunder agar penulisan dapat dikatakan akurat. Dengan metode yang telah ditentukan, diharapkan penulis dapat memberikan hasil yang akurat baik secara data maupun fakta serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Data yang diharapkan akan didapat berupa data obyektif, valid dan reliable. Maka, pendekatan penelitian yang diangkat oleh peneliti adalah jenis penelitian studi kasus (field research) dengan pendekatan kualitatif.

3.1 1. Observasi

Observasi berpartisipasi terbagi menjadi empat bagian, diantaranya passive participation, moderate participation, active participation dan complete participation .

Observasi yang penulis lakukan adalah dengan meminta izin kepada pimpinan Pondok Pesantren Idrisiyyah untuk melakukan pengamatan langsung karena sedang melakukan penelitian untuk penulisan Artikel.

Observasi ini dilakukan untuk memperoleh

informasi konkret tentang proses pengembangan karir guru di Pondok Pesantren Idrisiyyah.

3.2 2. Wawancara

Teknik yang kedua adalah dengan melakukan wawancara terhadap responden yang dibutuhkan seperti jajaran pimpinan untuk mengetahui gambaran umum berupa struktur organisasi serta memvalidasi informasi yang telah didapatkan melalui observasi, seperti pola mengajar guru, pola pembinaan guru hingga proses evaluasi yang dilakukan secara berkala.

4. Hasil dan Pembahasan

Pondok Pesantren Idrisiyyah merupakan pondok pesantren yang dirintis tahun 1932 oleh Syekh Akbar Abdul Fattah, salah satu ulama terkenal di Tasikmalaya yang diyakini memiliki segudang karomah. Pondok Pesantren tersebut merupakan pondok pesantren satu-satunya yang ada di Desa Jatihurip Kecamatan Cisayong Kabupaten Tasikmalaya. Pada tahun 2010, kepemimpinan Idrisiyyah dipegang oleh Syekh Muhammad Fathurahman, M.Ag., yang merupakan menantu dari mursyid sebelumnya. Beliau mengarahkan semua potensi yang ada secara optimal serta mengembangkan sikap keterbukaan dan kebersamaan, salah satunya dapat dilihat dari perubahan konsep dakwah yang ditetapkan langsung kepada seluruh jama'ah dan mendapat sambutan yang baik di kalangan masyarakat.

4.1 Hasil

Sejak kepemimpinan Syekh Muhammad Fathurahman, M.Ag., Idrisiyyah mulai mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam segi kualitas maupun kuantitas pesantren. Hal tersebut ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah santri yang menimba ilmu di pondok pesantren tersebut hingga saat ini mencapai 1500 santri yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia yang akhirnya menuntut Idrisiyyah untuk selalu mengembangkan fasilitas pesantren yang mampu menunjang kegiatan santri dalam bidang agama maupun keterampilan, baik hard skill maupun soft skill yang akan berguna bagi mereka ketika kembali ke masyarakat. Dengan fasilitas penunjang yang diberikan membuat para orang tua lebih tertarik untuk memesantrenkan anaknya ke pondok pesantren Idrisiyyah. Mereka merasa lebih tenang karena pesantren Idrisiyyah tidak hanya memberikan bekal ilmu agama tetapi membekali dengan ilmu duniawi juga sebagai bekal hidup di dunia dan akhirat.

Namun, pada tahun 2013 dan 2014 Idrisiyyah

mengalami penurunan jumlah santri yang sangat signifikan, hal tersebut diakibatkan oleh perubahan konsep pembelajaran di Idrisiyyah dari Full Day School menjadi Boarding School yang mewajibkan santri tinggal di pondok dengan pengawasan dan bimbingan selama 24 jam serta program pendidikan selama 6 tahun yang dirasa berat bagi orang tua maupun santri itu sendiri. Tahun 2015 hingga 2019, Idrisiyyah tetap konsisten menerapkan konsep pembelajaran Boarding School dan terus menyesuaikan diri terhadap kebutuhan masyarakat sehingga terjadi pembaharuan-pembaharuan di dalamnya. Sikap konsisten tersebut terbukti mampu mengembalikan kepercayaan masyarakat untuk menitipkan anaknya disana.

Sejatinya, pondok pesantren Idrisiyyah merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang seiring dengan perkembangan zaman melakukan berbagai adaptasi dan modernisasi, berupaya memperhatikan kepentingan umat (masyarakat) dengan tujuan untuk membantu manusia beriman yang masuk dijalan Allah melalui konsep akidah, fikih dan tasawuf. Usaha ke arah tersebut ditunjang dengan kegiatan dhohiriyah (nyata) berupa kegiatan pendidikan dan pembinaan selama 24 jam serta kegiatan bathiniyyah (batin) berupa kegiatan ibadah ritual yang dilaksanakan secara berjama'ah seperti shalat berjama'ah awal waktu, halaqoh shubuh, shalat tahajud dan shalat dhuha berjama'ah, tadarus Al-Qur'an serta kajian-kajian keislaman yang diterapkan dalam kerangka peraturan pondok pesantren Idrisiyyah.

Pondok Pesantren Idrisiyyah dikenal sebagai pesantren yang mengembangkan ajaran tarekat, yaitu tarekat Idrisiyyah serta memiliki ciri khas yaitu, pengembangan ajaran tasawuf, yang dikemas dan diimplementasikan melalui metode Al-Qur'an. Nama "Idrisiyyah" dinisbatkan kepada salah seorang Mursyid Al-Idrisiyyah yang bernama Syekh Ahmad bin Idris Ali Al-Masyisyi Al-Yamlakhi Al-Hasani (1760 - 1837), salah seorang Mujaddid (Neo Sufisme) yang berasal dari Maroko (Maghribi). Syekh Ahmad bin Idris dikenal sebagai sosok Ulama yang berhasil memadukan dua aspek lahir (syari'at) dan batin (hakikat). Ia juga dikenal sebagai pembaharu dalam dunia tasawuf dari penyelewengan kaum kebatinan seperti tahayul, khurafat, dan lain lain.

4.1.2 Model Sistem

Sejak mengalami penurunan jumlah santri ketika Lembaga berubah bentuk dari semula Pendidikan terintegrasi menjadi Boarding School, jumlah santri yang mendaftar meningkat pesat. Hal

ini seiring meningkatnya kepercayaan orang tua terhadap Lembaga dengan komitmen meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan sosial yang semakin tidak menentu. Meningkatnya jumlah santri tentunya diiringi dengan kebutuhan guru sebagai motor penggerak Pendidikan.

4.1.3 Sub-Hasil-3

Menurut Dr. Ir. Irfan Budiono, M.M selaku vice CEO Idrisiyyah Foundation, pendidikan yang semestinya memproduk manusia cerdas, berkepribadian, terampil dan bermoral ternyata belum menunjukkan hasil maksimal. Misalnya banyak kasus penyimpangan yang melibatkan pejabat yang mengelola pendidikan, baik pembangunan sarana pendidikan, pengadaan laboratorium, buku paket dan lain sebagainya. Terkadang orang bertanya. Kenapa seorang yang ahli agama seringkali meremehkan agama? Ini lebih karena agama bagi mereka masih sebatas label dan simbol kehidupan. Orang yang demikian akan memposisikan agama sebagai aksesoris (tazniyah) yang hanya cukup dipakai ketika membutuhkan dan melepaskannya ketika selesai. Sehingga seringkali pendidikan agama yang telah dienyamnya hanya sebatas al-din al-nadzari (agama teori) belum sampai al-din al-'amali (agama terapan).

4.2.1 1. Model Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Idrisiyyah

Perencanaan program yang telah ditetapkan perlu adanya proses, hasil yang ingin dicapai dan segala sesuatu yang menyangkut masa depan dalam waktu tertentu¹⁶. Rencana jangka Panjang bagi pondok pesantren sangat besar manfaatnya karena kemaslahatan umat berada di tangan para guru dalam menjadikan setiap santrinya tafaqquh fiddin. Penggarapan aspen fisik dan nonfisik sehari-hari menjadi acuan bekerja berdasarkan cita-cita dan rencana ideal-rasional.

Organisasi akan berjalan di tempat jika tidak memiliki rencana dan akan mudah terbawa arus atau bahkan kehilangan arah. Maka, visi, misi dan tujuan sudah seyogyanya menjadi penjabaran perencanaan dalam sebuah Lembaga Pendidikan terkhusus pondok pesantren. Pencapaian visi misi Pondok Pesantren Idrisiyyah menjadi tolak ukur tercapainya harapan masyarakat, bangsa dan

negara atas keberhasilan mendidik dan menjadikan setiap lulusan berguna di masa yang akan datang.

Turunan statuta yang mendasari seluruh kebijakan disusun melalui Peraturan Kerja di Pondok Pesantren Idrisiyyah dengan tujuan menterjemahkan seluruh langkah strategis baik perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pelaporan.

Peraturan Kerja yang diterapkan di Pondok Pesantren Idrisiyyah berupa Peraturan Khidmah yang mengadopsi peraturan dengan nama yang sama dari Peraturan Khidmah Idrisiyyah Foundation. Khidmah sendiri berarti kegiatan mengabdikan, melayani, namun yang biasa kita kenal khususnya di beberapa pesantren di Jawa Timur Khidmah dikenal sebagai mengabdikan dan melayani apa yang diperintah oleh kyai (pesuruh kyai) atau kaki tangan kyai atau dikenal sebagai khodimul ma'had.

Penerapan peraturan kerja dapat diaplikasikan dalam waktu kerja yang telah ditetapkan melalui pengorganisasian yang tersusun dan intensif, pelaksanaan tugas secara menyeluruh pada setiap bagian serta evaluasi yang dilakukan pada tahap akhir program. Keseluruhan proses tersebut tidak terukur jika tanpa pengawasan dan penilaian kinerja¹⁷.

Pengawasan berfungsi sebagai tools yang mampu menjamin rencana yang telah dilaksanakan telah sesuai dengan penetapan pada awal perencanaan. Penetapan standar pelaksanaan ditetapkan pada awal proses pengawasan. Pada tahap ini pimpinan memutuskan standar kerja melalui Peraturan Khidmah dan target organisasi di masa mendatang melalui musyawarah kerja yang akan dipergunakan sebagai alat mengevaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh¹⁸. Standar kerja guru yang telah ditetapkan akan menakar kualitas, efisiensi kerja terhadap pimpinan, dengan standar kerja dapat diperkirakan hasilnya bahkan sebelum selesai dan dapat diantisipasi sebelumnya.

Proses pengawasan tahap akhir adalah melakukan evaluasi hasil melalui penilaian kinerja guru. Terpenuhinya tidaknya kinerja seorang guru pada tahap akhir ini dapat diputuskan diterima atau tidaknya hasil pekerjaannya. Terkadang masalah kinerja muncul karena penetapan standar

¹⁶ Hasnadi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan," *Jurnal Bidayah* 10 No. 2, no. 4 (2019): 141-48,

<http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>.

¹⁷ Arifandi, "EVALUASI KINERJA GURU Ahmad."

¹⁸ Muzhoffar Akhwan, "Pendidikan Karakter: Konsep Dan Implementasinya Dalam Pembelajaran Di Sekolah/Madrasah," *El-Tarbawi* 7, no. 1 (2014): 61-67,

<https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol7.iss1.art6>.

yang terlalu tinggi, maka agar dapat mengukur hasil tersebut Pondok Pesantren Idrisiyyah memerlukan format penilaian kinerja.

4.2.2 2. Pelaksanaan Pengembangan Karir Guru di Pondok Pesantren Idrisiyyah

Pengembangan Karir Guru di Pondok Pesantren Idrisiyyah telah berjalan sejak dimulai adanya program kesetaraan guru melalui program-program pemerintah dalam bentuk sertifikasi dan peluncuran program-program strategis. Tahapan pemerataan kesejahteraan guru baik di bidang Pendidikan, dakwah, ekonomi maupun sosial kemasyarakatan telah mengarahkan pondok pesantren pada tuntutan perencanaan dan pengembangan Lembaga ke arah yang lebih baik.

Dalam melaksanakan tugasnya guru harus bersikap terbuka, kritis dan skeptik untuk mengaktualisasi penguasaan isi bidang studi dan pemahaman pada karakteristik peserta didik¹⁹.

Namun, guru-guru yang terintegrasi dengan program pemerintah saja yang mendapat akses untuk mengembangkan karirnya secara terprogram dan melaksanakan program Pendidikan secara utuh. Meskipun mimpi adanya kesetaraan dari sisi kesejahteraan guru dengan pelaksanaannya telah berjalan secara masif terhadap guru-guru yang bernaung dibawah Yayasan dengan banyaknya pembukaan lapangan pekerjaan pada lima program pondok pesantren sehingga proses pengembangan karir seorang guru menjadi tuntutan dan tantangan bagi stakeholder dalam menyusun dan memetakan karir setiap sumber daya manusianya.

Kewenangan memutuskan sesuatu juga dapat didefinisikan sebagai kompetensi selain menggambarkan kualifikasi dan kemampuan seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif²⁰.

4.2.3 3. Implementasi Konsep Ajaran Tasawuf Pondok Pesantren Idrisiyyah Dalam Pengembangan Karir Guru

Ajaran tasawuf secara spesifik diajarkan dalam tarekat. Tarekat ini ada karena ada jama'ahnya. Transformasi sosial pun telah terjadi secara

terbuka dan berkeadaban²¹. Dalam realitas sosial, timbul banyak kritikan negatif terhadap para pengikut tarekat. Diantara sekian banyak kritikan tersebut ada yang menyatakan bahwa tarekat ialah jalan untuk meninggalkan kehidupan duniawi. Padahal dalam realitanya tarekat tidak mengajarkan pengikutnya untuk meninggalkan kehidupan duniawi, hanya saja janganlah duniawi jadi menguasai diri para pengamal tarekat.

Ini berdasarkan pada fakta dalam ilmu tasawuf bahwa setiap sufi (orang yang sedang belajar tasawuf) wajib memiliki Guru Mursyid yang menjadi pembimbing baik jasmani dan ruhani, aspek burhaniyah (ilmu dzahir) maupun isyroqiyah (ilmu bathin)²². Sehingga setiap guru di Pondok Pesantren Idrisiyyah wajib mengikuti segala arahan dan bimbingan Beliau dengan konsep sami'na wa atho'na (kami dengar, kami taat).

Manajemen diri merupakan suatu cara atau metode yang dapat digunakan untuk mengatur diri anda sendiri berdasarkan perilaku, perasaan dan pikiran yang diuat secara sistematis untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan²³.

Dalam manajemen diri terdapat sasaran untuk melakukan pengembangan diri secara lebih luas lagi, diantaranya berupaya untuk belajar menerima keadaan diri sendiri, reaksi dan perasaan. Contohnya dalam usaha mengembangkan diri kita perlu memulai dari mengetahui siapa diri kita sebenarnya, mengetahui kemauan dan tujuan yang ingin dicapai hingga mengetahui unsur-unsur yang dimiliki diri sendiri untuk mencapai tujuan tersebut.

Hal-hal diatas akan menjadi konsep dasar dalam pengembangan diri. Secara kompetensi keahlian mungkin dapat tercapai dengan mudah tetapi kompetensi lainnya yang perlu ditingkatkan akan menjadi alat tempur bagi pelaksanaan Pendidikan bagi siswa. Pada era ini, banyak ketidakpuasan yang muncul dari masyarakat perihal hasil pendidikan Indonesia, terutama dalam hal pendalaman ilmu-ilmu agama seperti Pendidikan ketauhidan, Pendidikan Al-Qur'an hingga Pendidikan Fiqih dan Tasawuf.

Karena penilaian kompetensi berdasarkan

¹⁹ Enco, "Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru, Remaja."

²⁰ Wahyudi, "Kompetensi Guru," 2012, 2012.

²¹ Adeng Muchtar Ghazali and Naan, "Model Terapi Tobat Dalam Mengatasi Kegersangan Spiritual Masyarakat Perkotaan (Studi Pemikiran Tokoh Sufi Di Jawa Barat)," *Jurnal I'tibar* 06, no. 11 (2018): 75-87, <http://digilib.uinsgd.ac.id/22828/>.

²² Mukti, "Representasi Kajian Tasawuf Syaikh Muhammad Fathurahman Mursyid Tarekat Idrisiyyah Dalam 'Serambi Islami' TVRI."

²³ Tanjung et al., "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru."

kedua aspek diatas, sehingga guru yang memiliki potensi dalam pengembangan karirnya adalah guru yang tertanam dalam dirinya semangat berkhidmah dan hati yang bersih. Maka, berdasarkan syarat dan aspek-aspek diatas, kemampuan atau kompetensi guru dinilai dari kesungguhan hatinya.

5. Kesimpulan

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan pola pengembangan karir seorang guru di Pondok Pesantren Idrisiyyah. Data diperoleh melalui wawancara langsung kepada pihak pengurus Pondok Pesantren Idrisiyyah serta berdiskusi dengan beberapa guru. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa 1.

Perencanaan program sumber daya manusia pondok pesantren telah tertuang dalam statuta Pondok Pesantren Idrisiyyah yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan penilaian.

2. Pengembangan karir seorang guru di Pondok Pesantren Idrisiyyah telah dilakukan perencanaan secara menyeluruh dari mulai melakukan musyawarah tahunan yang menjadi acuan seluruh divisi atau bagian, menjalankan peraturan kerja di yang mengacu pada Peraturan Khidmah Idrisiyyah Foundation dan penilaian yang masih menggunakan metode kepercayaan tanpa adanya pengawasan terstruktur. Seluruh aspek pengembangan karir guru berlandaskan ajaran tasawuf di Pondok Pesantren Idrisiyyah yang mengacu pada kebijakan yang berpusat di Guru Mursyid sebagai pembimbing lahir dan bathin disamping perannya sebagai pimpinan pondok pesantren.

6. Ucapan Terima Kasih

Tak henti-hentinya penulis bersyukur atas Rahmat Allah SWT yang diterima penulis, akhirnya dapat menyelesaikan Artikel ini yang tentunya atas bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. KH. Abdul Chobir, MT sebagai Rektor UNIK Cipasung Tasikmalaya.
2. Bapak Dr. KH. Tatang Astarudin, S.Ag., SH., M.Si. sebagai Direktur Pascasarjana UNIK Cipasung Tasikmalaya.
3. Bapak Prof. Dr. H. Muhtar Solihin, M.Ag sebagai

pembimbing utama yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan selama penulisan Artikel ini.

4. Bapak Dr. Rudiana, S.Th. I, M.Pd sebagai pembimbing anggota yang tak kenal lelah memberikan bimbingan dan arahan selama penulisan Artikel ini secara terjadwal.
5. Seluruh Civitas Akademika Pascasarjana UNIK Cipasung Tasikmalaya, terutama rekan-rekan yang selalu memberikan bantuan selama penulis melaksanakan studi.
6. Seluruh Dosen Program Pascasarjana UNIK Cipasung Tasikmalaya yang selalu memberikan inspirasi dalam penyampaian materi perkuliahan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
7. Syekh Akbar Muhammad Fathurahman, M.Ag, Guru Mursyid sekaligus pimpinan Pondok Pesantren Idrisiyyah selaku guruku yang telah membimbing secara lahir dan bathin dalam tugas khidmahku.
8. Jajaran Pengurus Idrisiyyah Foundation yang telah memberikan izin penelitian dan bersedia menyampaikan banyak informasi tentang penelitian ini.

Rasa terima kasih yang khusus dan tulus juga penulis sampaikan untuk istriku tercinta, kedua orang tuaku, anakku, yang selalu menemani dengan penuh kesabaran dan pengertian dalam menghadapi masa-masa sulit demi untuk mencapai keberhasilan ini.

7. Pustaka

- 2008:1 Luther Gulick. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952-62.
- Adeng Mughtar Ghazali, and Naan. "Model Terapi Tobat Dalam Mengatasi Kegersangan Spiritual Masyarakat Perkotaan (Studi Pemikiran Tokoh Sufi Di Jawa Barat)." *Jurnal I'tibar* 06, no. 11 (2018): 75-87. <http://digilib.uinsgd.ac.id/22828/>.
- Akhwan, Muzhoffar. "Pendidikan Karakter: Konsep Dan Implementasinya Dalam Pembelajaran Di Sekolah/Madrasah." *El-Tarbawi* 7, no. 1 (2014): 61-67. <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol7.iss1.art6>.
- Arifandi, Ahmad Shidqi Dian. "EVALUASI KINERJA

- GURU Ahmad," n.d., 1–17.
- Badrudin. *Pendidikan Berbasis Tarikat*, 2018.
- Dr. Moh. Roqib, M.Ag. Dr. Nurfuadi, M.Pd.I. *Kepribadian Guru "Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru Yang Sehat Di Masa Depan."* Edited by Abdul Wachid B.S. CV. Cinta Buku, 2020.
- Enco, Mulyasa. "Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru, Remaja," 2007.
- Hasnadi. "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan." *Jurnal Bidayah* 10 No. 2, no. 4 (2019): 141–48.
<http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>.
- Irfan Maulana, M.Givi Efgivia, Yanuardi. *Pengembangan Pembelajaran Online Learning*. Edited by Rudi Hartono. Widina Bhakti Persada Bandung, n.d.
- Muhammad Anggung, Agus Salim. "FENOMENA : Jurnal Penelitian PESANTREN : MODEL KESESUAIAN BUDAYA ORGANISASI." *Jurnal Penelitian* 13, no. 1 (2021): 41–62.
- Mukti, Abdul. "Representasi Kajian Tasawuf Syaikh Muhammad Fathurahman Mursyid Tarekat Idrisiyyah Dalam 'Serambi Islami' TVRI," 2022, 1–222.
- Murtiningrum, Fery, and Hefri Oktoyoki. "Perencanaan Pengembangan Kawasan Berbasis Pemberdayaan Review and Perspectives." *JAS (Jurnal Agri Sains)* 3, no. 2 (2019).
<https://doi.org/10.36355/jas.v3i2.290>.
- Ra, Imam An-Nawawi ad-Dimasyqi. "Al-Maqasid An-Nawawiyah," n.d.
- Rivki, Muhammad, Adam Mukharil Bachtiar, Teknik Informatika, Fakultas Teknik, and Universitas Komputer Indonesia. "MSDM Dan Perkembangan Global," no. 112 (n.d.).
- Sedarmayanti. "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja," 2014, 89–103.
- Syahrudin, S., Mutiani, M., Handy, M. R. N., Abbas, E. W., & Jumriani, J. (2022). "Putting Transformative Learning in Higher Education Based on Linking Capital. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 16(1), 58–64." *Tugas Mata Kuliah Mahasiswa*, 2022, 47–58.
- Tanjung, Rahman, Opan Arifudin, Yayan Sofyan, and Hendar. "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* 4, no. 1 (2020): 380–91.
- Wahyudi. "Kompetensi Guru," 2012, 2012.
- Wakid, Ahmad, Muhammad Kosim, and H. Atiqullah. "Cadre Formation of Prospective Islamic Boarding School Leaders through the Khidmah as Ustadz Program at the Mambaul Ulum Bata-Bata Panaan Palengaan Pamekasan Islamic Boarding School." *Formosa Journal of Applied Sciences* 3, no. 1 (2024): 271–90.
<https://doi.org/10.55927/fjas.v3i1.7706>.