



ALAMTARA.JSI by IAI TABAH is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Naskah masuk	Direvisi	Diterbitkan
5 Mei 2021	25 September 2021	30 Desember 2021
DOI : <a href="https://doi.org/10.58518/alamtara.v5i2.764">https://doi.org/10.58518/alamtara.v5i2.764</a>		

## MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM PENGELOLAAN HERITAGE PESANTREN SEBAGAI POTENSI PARIWISATA HALAL MADURA (STUDI KASUS PONDOK PESANTREN ANNUQAYAH)

**Isnaini Nur Afifah**

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

E-mail : [isnaininuravifah@gmail.com](mailto:isnaininuravifah@gmail.com)

**Dony Burhan Noor Hasan**

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

E-mail : [donyburhan@trunojoyo.ac.id](mailto:donyburhan@trunojoyo.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini mendeskripsikan pengelolaan warisan pesantren dengan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, perekrutan, dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian ini berada di Pondok Pesantren Annuqayah Guluk-Guluk Sumenep. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan observasi. Informan dalam penelitian ini adalah pengasuh dan pengasuh pondok pesantren pusat dan daerah. Bentuk data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari informan dan dokumen pendukung. Analisis data melalui analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peninggalan pesantren Annuqayah berupa (1) naskah kitab-kitab yang ditulis oleh pengurus pondok pesantren, Masjid Jami', dan Asta pendiri pesantren Annuqayah; (2) Manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan pesantren pusaka meliputi analisis pengembangan sumber daya manusia, proses rekrutmen, program pendidikan dan pelatihan, pembentukan budaya pesantren, serta evaluasi yang ditekankan pada perubahan perilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

**Kata Kunci :** Pengelolaan SDI, Pesantren Pusaka, Pesantren Annuqayah

**Abstract:** The purpose of this study describes the management of pesantren heritage by human resources which includes planning, recruitment, and evaluation of human resource development in boarding schools. This research uses a qualitative descriptive approach. The location of this study is in Pondok Pesantren Annuqayah Guluk-Guluk Sumenep. Data collection techniques using interview, documentation and observation methods. Informants in this study are caregivers and caretakers of regional and central boarding schools. The form of data in this study is primary data and secondary data obtained from informants and supporting documents. Analysis of data



*through descriptive analysis. The results showed that the heritage of Annuqayah pesantren in the form of (1) manuscripts of books written by the caretakers of pesantren huts, Jami' Mosque, and Asta founder of Annuqayah pesantren; (2) Human resource management in the management of heritage pesantren includes analysis of human resource development, recruitment process, education and training programs, formation of pesantren culture, as well as evaluations that are emphasized on behavior changes in carrying out tasks and responsibilities.*

**Keywords :** SDI Management, Heritage Pesantren, Pesantren Annuqayah

## PENDAHULUAN

Pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan tertua di Indonesia yang sudah melekat sejak ratusan tahun lalu. Pesantren adalah sebuah lembaga pendidikan Islam yang terus tumbuh di berbagai kota maupun desa dan terus bertahan sampai sekarang menjadi lembaga pendidikan Islam yang unik, mempunyai karakteristik serta ciri khas tersendiri, sehingga saat ini pesantren menjadi salah satu model pendidikan Islam yang banyak diminati sebagai pendidikan moral dan nilai-nilai spiritual dalam bermasyarakat. Seiring berkembangnya pesantren yang mengalami kemajuan cukup signifikan dari waktu ke waktu, hal tersebut ditandai dengan adanya adaptasi dan terus berinovasi dari berbagai aspek yang dilakukan oleh pesantren untuk menyesuaikan diri dari berbagai tantangan serta perkembangan zaman. Perjuangan pesantren dalam menghadapi dengan berbagai problematika, dan mampu membangun jati diri pesantren sebagai lembaga pendidikan keagamaan yang kuat dan melekat pada tradisi kemasyarakatan. Suyudi & Mansur (2019) menyatakan bahwa keberadaannya ditengah masyarakat mampu menjadi tempat untuk penyatu umat dan juga berperan menjadi *centre of agen* yaitu sebagai *agen of change* (agen perubahan), sebagai *agen of knowledge* (agen ilmu pengetahuan), serta sebagai *agen of culture* (agen budaya).<sup>1</sup> Sebagai lembaga pendidikan Islam tertua, pondok pesantren merupakan salah satu pranata budaya di negara Indonesia. Bagian dasar dari pesantren adalah Kiai atau pengasuh, santri, pondok, masjid, serta pengajaran kitab-kitab kuno.<sup>2</sup>

Keberadaan warisan budaya pesantren dapat menjadi potensi destinasi wisata halal yang berkelanjutan. *Heritage tourism* adalah wisata yang banyak memanfaatkan warisan budaya dan juga peninggalan sejarah yang menjadi daya tarik seperti sosial budaya, pendidikan, ziarah, dan arkeologi bersejarah penting (masjid) serta memiliki nilai ekonomi. *Heritage tourism* merupakan salah satu pilihan pariwisata untuk mengurangi *mass tourism* yang dinilai cenderung lebih bebas.<sup>3</sup> Untuk mewujudkan *Heritage* pesantren sebagai destinasi wisata halal, dibutuhkan manajemen sumber daya insani yang baik dalam pengelolaannya. Selain itu keterlibatan masyarakat lokal juga

<sup>1</sup> Moh Suyudi, Ahmad Muhlisi, Dan Mansur, Pesantren Sebagai Pusat Sertifikasi Dan Edukasi SDI Pariwisata Syariah Dalam Penguatan Industri Halal Di Indonesia, Dinar : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam, 6 (2) Agustus, 2019 : 137

<sup>2</sup> Anis Istianah dan Sutikno, Memaknai Peran Pondok Pesantren An-Nuqayah Guluk-Guluk dalam Pengentasan Kemiskinan di Pedesaan, FALAH : Jurnal Ekonomi Syariah, 3 (1) Agustus, 2018 : 98

<sup>3</sup> I Wayan Restu Suarmana, I Wayan Ardika dan I Nyoman Darma Putra, Pengembangan Pusat Kota Denpasar Sebagai 'Heritage Tourism', JUMPA : Jurnal Master Pariwisata, 4 (1) Juli, 2017 : 63



sangat penting dalam pengembangan pariwisata halal pesantren, sehingga manfaat pariwisata diprioritaskan untuk masyarakat dan sejalan dengan tujuan pesantren yaitu dapat memberi manfaat bagi masyarakat serta agama dan negara. Di Pulau Madura terdapat beberapa pesantren yang memiliki warisan budaya yang dapat dijadikan potensi wisata halal. Salah satunya yaitu Pondok Pesantren Annuqayah di Guluk-Guluk Sumenep yang mana merupakan salah satu pesantren tertua yang berada di Madura, pondok pesantren ini didirikan oleh K.H. Mohammad Syarqawi pada tahun 1887 yang memiliki warisan budaya yang perlu dikembangkan sebagai potensi pariwisata halal di Madura. Dengan begitu maka dalam pengembangannya dibutuhkan manajemen sumber daya insani yang berkompeten untuk mengelola warisan budaya pesantren tersebut. Karena selain menjadi lembaga pendidikan Islam, pesantren juga diyakini sebagai lembaga sosial serta lembaga dakwah yang bisa memberi perubahan pada masyarakat awam yang belum banyak mengetahui tentang wisata halal.

Menurut Rohman (2019) manusia merupakan unsur utama dalam manajemen sumber daya insani dan merupakan kekuatan terbesar dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Allah SWT menciptakan manusia dalam bentuk paling sempurna, dan sebagai khalifah di muka bumi diutus untuk memimpin serta mengelola seluruh sumber daya yang ada di bumi untuk kesejahteraan seluruh makhluk hidup di seluruh alam semesta. Karena segala sesuatu yang sengaja diciptakan oleh Allah SWT di bumi tidak lain untuk kesejahteraan seluruh umat manusia.<sup>4</sup> Konsep yang menjadi dasar dalam manajemen sumber daya insani yaitu adalah setiap manusia merupakan karyawan bukan mesin dan juga bukan sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya insani memuat desain serta implementasi sistem perencanaan, penyusunan pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.<sup>5</sup>

Hardana (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya insani dibutuhkan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya insani dalam sebuah organisasi, dan dapat menghasilkan kinerja tinggi yang dihasilkan oleh individu atau organisasi yaitu seperti kelompok kerja yang membidik individu, proses perpindahan jabatan, pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan yang mendorong perilaku yang inovatif dan kreatif, tim pemecahan berbagai masalah, keterlibatan karyawan secara luas, pelaksanaan masukan dari para karyawan, perubahan upah berdasarkan kinerja, bertukar berbagai informasi, serta prosedur rekrutmen dan juga seleksi karyawan yang menyeluruh.<sup>6</sup> Dari uraian tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian lanjutan mengenai "Manajemen Sumber Daya Insani Sebagai Pengelola *Heritage* Pesantren Sebagai Potensi Wisata Halal Madura"

## 1. Manajemen Sumber Daya Insani

<sup>4</sup> Abdur Rohman, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Malang : Nusantara Global Press, 2019), 3-4

<sup>5</sup> Sukarno L. Hasyim, *Manajemen Sumber Daya Insani*, JURNAL LENTERA : Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi, 18 (2) September, 2019 : 140

<sup>6</sup> Ali Hardana, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Al-Masharif : Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman, 3 (1) Januari-Juni, 2015 : 177



Manusia merupakan makhluk yang paling sempurna dan memiliki kemampuan istimewa sehingga dapat menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya di bumi, yaitu menjadi khalifah. Karena manusia diberikan akal, perasaan, serta diciptakan dengan sesempurna mungkin untuk mewarisi semua kekayaan di bumi, sebagai pengelola sumber daya alam, dan yang melaksanakan amanah. Sumber daya insani (manusia) yang unggul dan berkualitas merupakan salah satu determinan yang sangat penting dalam pembangunan. Hal tersebut dikarenakan manusia adalah penggerak dalam pembangunan yang mengatasi masalah, membuat perencanaan mempertimbangkan sistem nilai agama dan masyarakat, menggali sumber alam, mengakumulasi dana, membangun organisasi sosial, ekonomi dan politik, dan meletakkan semuanya dalam satu wadah pembangunan.<sup>7</sup>

Secara sederhana pengertian manajemen adalah seni memperoleh hasil melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh orang lain. Menurut pendapat James F. Stoner, manajemen merupakan proses perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, serta pengawasan berbagai sumber daya dalam pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Sedangkan G.R Terry berpendapat bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari berbagai kegiatan untuk merencanakan (*planning*), melaksanakan (*actuating*), mengorganisasikan (*organizing*), serta mengendalikan (*controlling*) berbagai sumber daya yang semuanya dilakukan guna menentukan serta mencapai berbagai tujuan dalam organisasi.<sup>8</sup> Jadi manajemen adalah Proses manajemen secara umum terdiri dari kegiatan penentuan tujuan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Sumber daya insani merupakan suatu rancangan sistem kebijakan dalam suatu organisasi guna menegaskan secara efektif dan efisien pemanfaatan keahlian manusia untuk mencapai tujuan. Dalam Al-Qur'an menjelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang diciptakan secara sempurna serta mempunyai berbagai potensi dalam dirinya.<sup>9</sup> Manajemen sumber daya insani dibutuhkan dalam peningkatan daya guna manusia dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk memberikan satuan kerja yang efektif pada organisasi.

Menurut Hardana (2015) manajemen sumber daya insani atau yang biasa disingkat dengan MSDI merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan erat peran tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien dan juga dapat digunakan dengan maksimal sehingga dapat mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan dan juga masyarakat. Sumber daya insani sebagai power terbesar dalam pengelolaan semua sumber daya yang berada di bumi. Maka dari itu, Allah SWT menciptakan manusia menjadi khalifah di bumi sebagai pengelola bumi serta seluruh sumber daya yang berada didalamnya untuk kemaslahatan individu tersebut, makhluk hidup dan semua alam semesta beserta isinya. Karena pada dasarnya seluruh ciptaan

<sup>7</sup> Abdul Aziz dan Mariyah Ulfah, *Kapita Selekta Ekonomi Islam Kontemporer* (Bandung : Alfabeta, 2010), 60

<sup>8</sup> Abdur Rohman, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Malang : Nusantara Global Press, 2019), 14

<sup>9</sup> Sukarno L. Hasyim, *Manajemen Sumber Daya Insani*, JURNAL LENTERA : Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi, 18 (2) September, 2019 : 140





Allah itu hanya untuk kepentingan para umat manusia.<sup>10</sup> Manajemen sumber daya insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya insani dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk memberikan organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Dalam mencapai tujuan ini, manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya insani merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan.<sup>11</sup>

## 2. Heritage Pesantren

*Heritage* atau warisan budaya adalah perjalanan untuk menikmati tempat-tempat, artefak-artefak dan aktifitas-aktifitas yang secara otentik mewakili cerita atau sejarah orang-orang terdahulu maupun saat ini. *Heritage* merupakan suatu potensi yang dimiliki suatu daerah karena pada dasarnya setiap daerah memiliki sejarah budaya yang unik sehingga menjadi ciri khas atau karakteristik yang berbeda dengan daerah lainnya.<sup>12</sup> Wisata warisan budaya merupakan kegiatan pariwisata yang menjadikan warisan budaya serta peninggalan sejarah menjadi daya tarik wisata seperti sosial budaya, pendidikan, ziarah, dan arkeologi bersejarah penting (masjid) serta memiliki nilai ekonomi. *Heritage tourism* adalah alternatif wisata untuk mengurangi *mass tourism* yang lebih bebas.<sup>13</sup> *Heritage* berfungsi sebagai daya tarik wisata supaya semakin banyak pengunjung yang datang ke suatu destinasi wisata. Keberadaan warisan budaya pesantren dapat menjadi potensi destinasi wisata halal yang berkelanjutan.

Pesantren bersumber dari kata santri yang memiliki imbuhan *pe-* dan *-an* yang artinya merujuk pada tempat, maka dari itu arti kata pesantren adalah tempat untuk para santri. Sering kali kata pesantren juga disebut sebagai gabungan antara kata *sant* (manusia baik) dan kata *tra* (suka menolong), sehingga kata pesantren dapat diartikan sebagai tempat pendidikan untuk manusia yang baik dan suka menolong. Sedangkan Geertz berpendapat bahwa kata pesantren berasal dari bahasa India Shastri yang artinya seorang ilmuwan Hindu yang pintar dalam menulis. Maksud dari pengertian tersebut yaitu pesantren merupakan suatu tempat untuk para orang yang pandai dalam menulis dan membaca. Jadi pengertian dari pondok pesantren adalah suatu tempat untuk para santri dalam menimba ilmu pengetahuan keagamaan serta mengamalkan ilmu tersebut dalam kegiatan bermasyarakat.<sup>14</sup> Menurut Qomaro (2018) pondok pesantren merupakan

<sup>10</sup> Ali Hardana, Manajemen Sumber Daya Insani, Al-Masharif : Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman 3 (1) Januari-Juni, 2015 : 115-116

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Titing Kartika, Khoirul Fajri dan Robi'al Kharimah, Pengembangan Wisata Heritage Sebagai Daya Tarik Kota Cimahi, Jurnal Manajemen Resort dan Leisure, 14 (2) Oktober, 2017 39

<sup>13</sup> I Wayan Restu Suarmana, I Wayan Ardika dan I Nyoman Darma Putra, Pengembangan Pusat Kota Denpasar Sebagai 'Heritage Tourism', JUMPA : Jurnal Master Pariwisata, 4 (1) Juli, 2017 : 63

<sup>14</sup> Siti Fatimah, Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi di Panti Asuhan dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang, Jurnal MD : Membangun Profesionalisme Keilmuan, 2 (1) Januari-Juni, 2016 : 125



peninggalan sejarah dalam peradaban Indonesia yang didirikan sebagai lembaga pendidikan agama Islam yang bercorak tradisional dan unik. Selain identik dengan keagamaan, pesantren sebagai artefak peradaban juga memiliki arti keaslian Indonesia. Dari berbagai lembaga *iqamatuddin*, pesantren merupakan salah satu lembaga yang mempunyai dua fungsi utama, yaitu kegiatan *tafaqquh fi-al-din* atau pengajaran, pemahaman, dan pendalaman ajaran tentang agama Islam, dan fungsi *indzhar* atau menyampaikan dan mendakwakan ilmu agama Islam kepada masyarakat.<sup>15</sup> Maka fungsi pesantren yaitu adalah pesantren sebagai lembaga pendidikan, pesantren sebagai lembaga sosial, pesantren lembaga penyiaran agama, pesantren pusat pengembangan ekonomi masyarakat, pesantren sebagai *agent of development*, dan juga sebagai *center of excellence*.<sup>16</sup>

### 3. Pariwisata Halal

Dalam industri pariwisata, konsep syariah adalah pengaplikasian dari semua hal yang tidak melanggar nilai-nilai dan etika Islam yang menyangkut dengan halal dan haram sesuai syariah. Halal artinya adalah benar, sedangkan haram artinya adalah dilarang. Label halal yang tertera dalam suatu produk, dinilai lebih menarik bagi para konsumen muslim.<sup>17</sup>

Kata pariwisata bermula dari bahasa sansekerta yang tersusun dari dua suku kata yaitu "Pari" yang memiliki arti banyak, berkali-kali, berkeliling, berputar-putar, atau juga bersama. Dan kata "wisata" yang memiliki arti berpergian yang dilakukan dengan berpindahnya ke satu tempat ketempat yang lainnya dengan berbagai macam tujuan seperti rekreasi, mencari dan melihat sesuatu yang indah. Bisnis pariwisata di Indonesia telah banyak mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, karena dilihat dari segi geografis Negara Indonesia merupakan negara yang terdapat berbagai tempat yang menyimpan nilai sejarah dan juga tempat-tempat yang memiliki pesonaa alam yang indah seperti pantai, pegunungan, candi Borobudur, candi prambanan dan masih banyak lagi.<sup>18</sup>

Pariwisata halal merupakan suatu kegiatan wisata yang dipenuhi dengan berbagai macam fasilitas beserta pelayanan yang sesuai dengan prinsip hukum Islam berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang. Definisi pariwisata halal menurut DSN-MUI yaitu adalah kegiatan yang didukung dengan pelayanan yang difasilitasi oleh masyarakat, pengusaha, dan juga pemerintah sesuai dengan ketentuan syariah. Wisata halal merupakan suatu keinginan pariwisata yang berdasarkan pada

<sup>15</sup> Galuh Widitja Qomaro, Urgensi Partisipasi Pesantren Sebagai Pusat Edukasi Dan Moderasi Islam Dalam Percepatan Pariwisata Halal Di Indonesia, Proceedings of Annual Conference For Muslim Scholars, Series 1, 2018 : 456-457

<sup>16</sup> Moh Suyudi, Ahmad Muhlis, Dan Mansur, Pesantren Sebagai Pusat Sertifikasi Dan Edukasi SDI Pariwisata Syariah Dalam Penguatan Industry Halal Di Indonesia, Dinar : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam, 6 (2) Agustus, 2019 : 137-138

<sup>17</sup> Moh Suyudi, Ahmad Muhlis, Dan Mansur, Pesantren Sebagai Pusat Sertifikasi Dan Edukasi SDI Pariwisata Syariah Dalam Penguatan Industry Halal Di Indonesia, Dinar : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam, 6 (2) Agustus, 2019 : 138

<sup>18</sup> Harisa, R. Suhaimi dan Syarifah Gustiawati Mukri, Pertimbangan Halal Thayyib Pada Wisata Non Halal di Madura, MIZAN : Jurnal of Islamic Law, 4 (2), 2020 : 260



lifestyle para wisatawan muslim selama musim liburan. Lain daripada itu, wisata halal merupakan wisata yang mudah disesuaikan, rasional, seimbang dan sederhana. Pariwisata syariah memiliki tujuan supaya para wisatawan dapat termotivasi untuk mendapatkan ketenangan hati serta berkah dari Allah SWT.<sup>19</sup> Menurut Faraby dan Rozi (2021) Kriteria utama dalam pariwisata halal yaitu dengan melihat lingkungan, akses, serta layanan yang berindikator sebagai berikut : adanya makanan halal, adanya tempat sholat yang memadai, ketersediaan air bersih di dalam toilet, tidak ada isu terkait dengan Islamophobia, adanya pelayanan saat bulan Ramadhan, adanya pengalaman tentang keagamaan di tempat wisata, adanya pemisahan pada fasilitas umum antara laki-laki dan perempuan seperti kolam berenang, tempat berolahraga, serta tidak ada aktifitas non-halal di area wisata.<sup>20</sup> Sedangkan kriteria umum pada wisata halal yaitu adalah (1) adanya orientasi terhadap kesejahteraan umum. (2) Memiliki orientasi terhadap pencerahan, penyegaran, serta ketenangan. (3) Menghindari dari sifat *kemusyrikan* dan *khurafat*. (4) terbebas dari hal yang menyebabkan maksiat. (5) Menjaga tingkat keamanan serta kenyamanan pengunjung. (6) Dapat menjaga upaya pelestarian lingkungan. (7) Menghormati dan menjaga nilai-nilai sosial budaya serta kearifan lokal yang ada.<sup>21</sup>

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Hal ini karena penelitian ini diperlukan untuk mempelajari secara mendalam tentang informasi dari objek penelitian, mengenai perilaku, persepsi, motivasi, tindakan serta pengalaman individu-individu dalam manajemen sumber daya insani di pesantren sebagai pengelola *Heritage* pesantren dalam pengembangan pariwisata halal di Madura. Penelitian deskriptif kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti sebagai instrument kunci, pengambilan data dilakukan secara purposive (pengambilan data dengan pertimbangan tertentu) dan snowball (pengambilan sampel data yang pada awalnya jumlahnya sedikit lama-kelamaan menjadi besar), teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.<sup>22</sup> Lokasi yang akan menjadi fokus manajemen sumber daya insani di pesantren sebagai pengelola *Heritage* pesantren dalam pengembangan pariwisata halal di Madura yaitu di Pondok Pesantren Annuqayah Sumenep.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan terdiri dari dua data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang merupakan sumber data utama dalam sebuah penelitian yang dilakukan dengan menggali informasi secara langsung terhadap

<sup>19</sup> Ibid

<sup>20</sup> Muhammad Ersya Faraby dan Fachrur Razi, Potensi Kabupaten Bangkalan Menjadi Destinasi Wisata Halal, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7 (01), 2021 : 68

<sup>21</sup> Galuh Widitya Qomaro, Urgensi Partisipasi Pesantren Sebagai Pusat Edukasi Dan Moderasi Islam Dalam Percepatan Pariwisata Halal Di Indonesia, Proceedings of Annual Conference For Muslim Scholars, Series 1, 2018 : 459-460

<sup>22</sup> Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Sukabumi : CV Jejak, 2018), 8



objek penelitian yang terkait dengan manajemen sumber daya insani di pesantren sebagai pengelola *Heritage* pesantren dalam pengembangan pariwisata halal di Madura dengan cara observasi, wawancara dengan para informan, dokumentasi, dan juga melakukan *focused group discussion*. Beberapa informan yang dibutuhkan dalam pengambilan data yaitu seperti pengelola pondok pesantren, pengembang pariwisata halal, serta masyarakat sekitar. Sedangkan data sekunder yang merupakan sumber data pelengkap dari data primer akan didapatkan dari buku, jurnal, artikel, sumber berita, web, dan juga literature lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Sejarah Pondok Pesantren Annuqayah

Pondok Pesantren Annuqayah merupakan pondok pesantren yang didirikan oleh K.H. Mohammad Syarqawi pada tahun 1887 M di desa Guluk-Guluk Sumenep, Madura. Beliau merupakan ulama pendatang yang berasal dari Kudus, Jawa Tengah. Sebelum tinggal di Madura, Kiai Syarqawi pernah menuntut ilmu di beberapa pondok pesantren di berbagai daerah baik di daerah Madura maupun diluar Madura yaitu seperti di negri Borneo atau tepatnya di Pontianak, Kalimantan. K.H. Moh. Syarqawi sebelumnya juga pernah merantau ke negri jiran Malaysia dan Muangthai Selatan atau Pattaya, serta pernah tinggal di Mesir hingga tinggal di Makkah Al-Mukarromah. Dalam perjalanan menuntut ilmu ke berbagai daerah yang dilakukan oleh Kiai Syarqawi ini berlangsung selama 13 tahun.<sup>23</sup>

Saat di Makkah, Kiai Syarqawi bertemu dengan seorang saudagar kaya yang bernama Kiai Gemma dari desa Prenduan yang merupakan sebuah desa kecil di pesisir selatan, barat daya Sumenep. Kiai Gemma merupakan pedagang palawija yang dikenal sebagai niagawan sandang pangan, selain itu beliau juga dikenal sebagai seorang dermawan yang suka belajar agama dan mengamalkannya. Beliau juga membangun masjid yang murni dari amal jariah dan diatas tanah beliau yang kini dikenal dengan Masjid Gemma, Prenduan.<sup>24</sup> Persahabatan Kiai Syarqawi dengan Kiai Gemma terangkai dengan sangat baik dan lebih akrab, sehingga pada saat di Makkah Kiai Gemma jatuh sakit dan merasa tidak akan lama lagi beliau berpulang ke hadirat Allah. Sebelum itu, beliau berwasiat pada Kiai Syarqawi untuk menikahi istri mudanya Nyai Khadijah yang baru di nikahnya. Kiai Gema juga berwasiat kepada pengawalnya supaya Kiai Syarqawi dan Nyai Khadijah dibuatkan sebuah rumah. Tidak lama Kiai Gemma wafat dan Kiai Syarqawi pun melaksanakan wasiat untuk mengawini janda Kiai Gemma, yaitu Ny. Hj. Khodijah. Pada tahun 1875 (1293 H) Kiai Syarqawi dan Nyai Khadijah kembali ke tanah air dan menetap di Desa Prenduan Kecamatan Pragaan Sumenep Madura.<sup>25</sup>

<sup>23</sup> Tim Penyusun, *Satu Abad Annuqayah : Peran Pendidikan, Politik, Pengembangan Masyarakat* (Sumenep : Pondok Pesantren Annuqayah, 2000), 1

<sup>24</sup> Tim Penyusun Silsilah K.H. Syarqawi, *Silsilah Keluarga Besar Bani Syarqawi Cetakan I* (Sumenep : Panitia Haul Yang Ke-104 Kiai Muhammad Syarqawi Al-Qudusi & Silaturrahim Keluarga Bani Syarqawi 1433 H, 2012), 9

<sup>25</sup> Bisri Effendy, *Annuqayah : Gerak Transformasi Sosial di Madura* (Jakarta : P3M, 1990), 54





Saat di Prenduan Kiai Syarqawi dan Nyai Khadijah mulai melaksanakan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran serta dakwah yaitu seperti mengadakan pengajian Al-Qur'an dan juga berbagai ilmu agama islam lainnya seperti pengajian kitab untuk masyarakat umum. Sejak awal kedatangan Kiai Syarqawi di Prenduan, beliau tidak betah dengan kondisi lingkungan sekitar yang waktu itu sudah cukup ramai dan padat dengan mayoritas masyarakatnya adalah nelayan dan pedagang. Kiai Syarqawi juga sering pulang ke Kudus untuk menjenguk keluarganya di tanah kelahirannya itu. Saat Kiai Syarqawi sering pulang ke Kudus, beliau sempat menikah dengan dua orang wanita di Kudus bernama Nyai Sabina dan Nyai Hirzin.<sup>26</sup> Sekitar 14 tahun (1293-1307 H) tinggal di Prenduan, Kiai Syarqawi bersama dua istrinya memutuskan untuk hijrah ke suatu tempat yang beliau anggap lebih tepat untuk meneruskan perjuangannya membina umat yang berilmu. Setelah berkeliling mencari tempat yang cocok di sekitar Kabupaten Sumenep, akhirnya dipilihlah sebuah desa bernama Guluk-Guluk yang berlokasi 8 km ke arah utara dari desa Prenduan. Sebelum hijrah ke Guluk-Guluk, Nyai Khadijah menyarankan Kiai Syarqawi untuk menikah dengan seorang santrinya sendiri yang masih perawan bernama Nyai Qomariyah binti Idris dari dusun Patapan, desa Guluk-Guluk.<sup>27</sup>

Sebagai penduduk baru di Desa Guluk-Guluk, Kiai Syarqawi tidak memiliki harta apapun. Namun dengan adanya simpati serta kebaikan dari seorang saudagar kayaraya yang menghibahkan sebidang tanah dan bahan bangunan bekas kandang kuda kepada Kiai Syarqawi. Diatas tanah itulah Kiai Syarqawi kemudian membangun sebuah rumah dan langgar dari bambu, yang setelahnya bangunan tersebut digunakan sebagai tempat pengajian untuk masyarakat sekitar, dan tempat tersebut kini dikenal dengan *Dalem Tenga*. Langgar Kiai Syarqawi yang pertama terletak di depan Masjid Jamik Annuqayah sebelah timur jalan, masih tersisa bekas peninggalan beliau berupa sumur, sedangkan rumah beliau berlokasi di areal *maqbarah* tertua di Annuqayah. Sedangkan Nyai Qomariyah ditempatkan di bangunan terpisah sekitar 200 m ke arah barat laut yang dikenal dengan daerah Lubangsa. Sejak Kiai Syarqawi bermukim di Guluk-Guluk, banyak masyarakat sekitar yang berdatangan untuk belajar ilmu agama, meminta fatwa ataupun memohon saran tentang problematika dalam bermasyarakat.<sup>28</sup> Pada awalnya, Kiai Syarqawi hanya mengajarkan masyarakat sekitar untuk membaca Al-Qur'an dan dasar-dasar ilmu Keislaman di langgar bambu yang beliau bangun. Sehingga di kemudian hari, tempat pengajaran itu semakin berkembang dengan adanya beberapa santri yang tinggal bersama beliau. Inilah yang pada akhirnya menjadi cikal bakal berdirinya Pondok Pesantren Annuqayah. Setelah lima tahun lamanya berdiri, jumlah

<sup>26</sup> Tim Penyusun Silsilah K.H. Syarqawi, *Silsilah Keluarga Besar Bani Syarqawi Cetakan I* (Sumenep : Panitia Haul Yang Ke-104 Kiai Muhammad Syarqawi Al-Qudusi & Silaturrahim Keluarga Bani Syarqawi 1433 H, 2012), 10-12

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> Tim Penyusun, *Satu Abad Annuqayah : Peran Pendidikan, Politik, Pengembangan Masyarakat* (Sumenep : Pondok Pesantren Annuqayah, 2000), 3



santrinya di pesantren Annuqayah mencapai 100 orang, sedangkan bilik asramanya kurang lebih ada sekitar 12 buah.<sup>29</sup>

Pada masa Kiai Syarqawi, hubungan antara pesantren dengan masyarakat memang masih kurang terjalin baik, karena pada saat itu kondisi masyarakat belum bisa menerima perubahan-perubahan yang dibawa pesantren dan rawan konflik yang terjadi di masyarakat. Namun setelah masa kepemimpinan Kiai Bukhari, Kiai Idris, dan Kiai Imam seiring berjalannya waktu hubungan Pesantren dengan masyarakat mulai terjalin akrab, yaitu sekitar pada tahun 1917 saat KH. Moh. Ilyas (putra Kiai Syarqawi dengan istri ke empatnya, Nyai Mariyah) kembali ke desa Guluk-Guluk Sumenep untuk melanjutkan perjuangan ayahnya setelah menimba ilmu cukup lama di berbagai pesantren. Banyak perubahan yang cukup baik bagi perkembangan pesantren pada masa kepemimpinan Kiai Ilyas ini, hal ini dapat dilihat dari pola pendekatan kepada masyarakat, sistem pada pendidikan, serta pola hubungan dengan birokrasi pemerintahan.<sup>30</sup>

Awalnya pesantren yang didirikan oleh Kyai Syarqawi ini tidak memiliki nama, masyarakat kebanyakan menyebutnya dengan pesantren "Guluk-Guluk". Setelah putra-putra Kiai Syarqawi pulang ke Guluk-Guluk, maka sejak saat itu mulai pembentukan lembaga konfederasi terhadap pesantren (*dhelem*) seperti Lubangsa, Al-Furqan dan Latee, yang dinamai "Annuqayah" yang tercetus pada tahun 1933. Dalam bahasa Arab, Annuqayah berarti : kebersihan, kemurnian dan pilihan. Nama Annuqayah terinspirasi dari nama sebuah risalah (kitab kecil) karangan Imam Jalaluddin As-Suyuthi yang berjudul "*itman ad-dirayah li al-qurra*", Annuqayah memuat ringkasan mengenai pengenalan tentang empat belas (14) macam disiplin ilmu yang mencakup tentang ilmu-ilmu keagamaan, ilmu-ilmu Arabiyah dan juga ilmu-ilmu umum yaitu ilmu Kedokteran dan Ilmu Anatomi. Annuqayah juga berarti bersih. Dengan pemberian nama Annuqayah para pengasuh Pondok Pesantren Annuqayah berharap supaya santri Pondok Pesantren nantinya bisa menguasai berbagai ilmu yang luas, tidak hanya ilmu-ilmu agama dan ilmu-ilmu Arabiyah namun juga ilmu-ilmu umum lainnya dan berhati bersih.<sup>31</sup> Prinsip Epistemologis pada hakikatnya tidak dibedakan dalam dua aspek yaitu ilmu yang menjadi ilmu "umum" dan ilmu "agama", namun pada dasarnya semua ilmu itu adalah anugrah yang diberikan oleh Allah SWT.

**Tabel 1. Pesantren Daerah Annuqayah**

o	Nama		Pendiri		ahun Berdiri
	Daerah				
	Lubangsa	Lubangsa	KH. Syarqawi	Moh. Ilyas	887
	Latee	Latee	KH. Abdullah Sajjad		923

<sup>29</sup> Bisri Effendy, *Annuqayah : Gerak Transformasi Sosial di Madura* (Jakarta : P3M, 1990), 55

<sup>30</sup> Tim Penyusun, *Satu Abad Annuqayah : Peran Pendidikan, Politik, Pengembangan Masyarakat* (Sumenep : Pondok Pesantren Annuqayah, 2000), 5

<sup>31</sup> Ibid



	Nirm	K.M. Hasan	
ala	Bashri		963
	Al -	K. Husein	
Furqan		KH.Moh.	917
	Luba	Ishomuddin AS	
ngsa Selatan			972

## 2. Heritage Pesantren Annuqayah

Sebagai salah satu pesantren tertua di Kabupaten Sumenep, Pondok Pesantren Annuqayah yang merupakan lembaga pendidikan yang membangun budaya keislaman sesuai dengan sistem pengajaran Islam pada umumnya yaitu datangnya santri menghadap pada kiai yang membacakan Al-Qur'an, Hadist, atau kitab-kitab klasik berbahasa Arab dan menerjemahkannya ke dalam bahasa daerah.<sup>32</sup> Nyi. Fadilah Hunaini yang merupakan salah satu pengasuh pondok pesantren Annuqayah menyebutkan kitab klasik yang rutin dikaji di Pondok Pesantren Annuqayah diantaranya adalah Kitab *Bulungul Maram* yang merupakan kitab berisi tentang hadis-hadis nabi, Kitab Tafsir Jalalalin yang berisi tafsir-tafsir ayat Al-Qur'an, Kitab *Ihya Ulumuddin* yang merupakan kitab yang berisi tentang ajaran Tauhid, Fiqh, Tasawuf dan masih banyak juga kitab-kitab lainnya yang dikaji. Di Pesantren Annuqayah tema kitab yang paling banyak dikaji adalah tauhid, fiqh, dan tasawuf, karena Pondok Pesantren Annuqayah lebih mengutamakan akhlakul karimah pada diri santri.

Yang menjadi daya tarik dan menjadi identitas Pondok Pesantren Annuqayah adalah budaya literasi mulai dari pendiri pondok pesantren yaitu Kiai Syarqawi. Hal ini terbukti dengan ditemukannya manuskrip Kiai Syarqawi yang berisi 14 halaman dan diperkirakan ditulis pada November 1869. Selain itu Kiai Syarqawi juga seorang Kiai yang tinggi Akhlaknya, ketawadhuan beliau bisa dilihat dalam sebuah manuskrip yang dikenal dengan sebutan *risalahibdal wal I'lal*, didalamnya tertulis milku al-faqir. Kiai syarqawi juga rutin membaca *ratib al-haddah* sebagai *riyadlahnya*. Keberlangsungan budaya literasi di Pesantren Annuqayah dan juga praktik menulis yang dilakukan oleh para Kiai pengasuh Pondok Pesantren Annuqayah menjadi tradisi lintas generasi. Para Kiai pengasuh Pesantren Annuqayah yang juga menulis kitab dan buku diantaranya adalah kitab "*Mandzumatu al-Risalah*" yang ditulis oleh KH Mohammad Ilyas Syarqowi pada tahun 1360, kitab "*Mandhumah Al-Nuqayah*" yang ditulis oleh KH Mahfoudh Husaini, kitab "*Al-Muhadharah fi al-Hadits al-Nubuwwiyah*" ditulis oleh KH Ishomuddin AS, kitab "*idlahu al-Afadlil*" yang ditulis oleh KH Abdul Basith AS, buku "*Orientalisme : Pertumbuhan dan Perkembangannya*" ditulis oleh KH Sa'di Amir pada tahun 1988, Buku "*Melampaui Dialog Agama*" yang ditulis oleh KH Abd A'la pada tahun 2002, buku "*Mazhab Pelangi : Menggagas Pluralitas Fiqh*" yang ditulis oleh KH A Afif Hasan pada tahun 2008, antologi Puisi Bersama "*Risalah Badai*" yang ditulis oleh K M Faizi pada tahun

<sup>32</sup> Dawam M. Rohmatulloh, Local Muslim Heritage : Pelestarian Warisan Budaya Pesantren di Tegalsari Ponorogo, Proceedings of Annual Conference For Muslim Scholars, Series 1, 2018 : 232



1995, dan Antologi Puisi “*Isyarat Gelombang*” yang ditulis oleh K M Zamiel El-Muttaqien pada tahun 1996. Sebagai warisan budaya, keberadaan kitab-kitab manuskrip yang ada di Pesantren Annuqayah masih disimpan oleh keturunan Kiai Syarqawi sebagai upaya pelestarian.

Selain warisan dalam bentuk fisik seperti manuskrip, juga ada yang berupa bangunan yaitu masjid dan juga makam pendiri pondok pesantren. Masjid yang pertama dibangun Oleh Kiai Syarqawi yang letaknya di depan *dhalem Tenga* yang dikenal dengan Masjid Jami’ Annuqayah. Masjid Jami’ merupakan masjid utama di Pondok Pesantren Annuqayah yang ditempati santri dan masyarakat untuk sholat Jum’at. Masjid ini terdiri dari dua lantai, dimana lantai atas biasanya digunakan oleh jamaah putri. Masjid ini awalnya dibangun untuk fasilitas masyarakat seperti sholat berjamaah dan mengaji, karena letaknya didalam pesantren maka masjid ini lebih banyak digunakan untuk kegiatan pesantren. Tetapi selain digunakan oleh para santri, masjid ini juga digunakan oleh masyarakat untuk berbagai kegiatan pendidikan seperti pengajian kitab di hari tertentu, kegiatan kemasyarakatan, dan juga kegiatan-kegiatan masyarakat lainnya.

Makam pendiri Pondok Pesantren Annuqayah yang berada tepat didepan Masjid Jami’ Annuqayah merupakan asta Kiai Syarqawi. Menurut cerita para keturunan Kiai Syarqawi, pada hari Kiai Syarqawi dipanggil kehadirat Yang Maha Kuasa terjadi hujan sangat deras dan berlangsung cukup lama selama 40 hari. Cuaca seperti itu menjadi sebab tidak memungkinkan untuk menggali kuburan, kemudian pada akhirnya Kiai Syarqawi dikebumikan di dalam rumah beliau (*dhalem*) yang saat ini menjadi *maqrabah* Kiai Syarqawi dan beberapa keluarganya. Semoga Allah menerima amal baiknya, mengampuninya, mengasihinya, dan meninggikan derajatnya di surga, dan memberikan manfaat bagi semua, rahasia-rahasianya, cahaya, ilmu, dan berkatnya di dalam agama, dunia dan akhirat.<sup>33</sup> Kegiatan wajib yang dilakukan para santri saat hari Kamis sore dan Jum’at pagi di asta Kiai adalah membaca istiqosah dan surah Al-Fatihah sebanyak 21 kali.

### 3. Manajemen Sumber Daya Insani Pesantren

Manajemen sumber daya insani di pondok pesantren adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pengelola pondok pesantren dalam rangkah untuk memberikan keputusan-keputusan yang terkait dengan peningkatan kualitas pelayanan di pondok pesantren. Dalam alurnya, proses perencanaan untuk pengembangan sumber daya insani ini dilakukan dengan melewati beberapa tahapan yaitu tahapan analisis kebutuhan pengembangan SDI, penentuan tujuan pengembangan SDI dan perumusan strategi pengembangan SDI oleh Pesantren.<sup>34</sup>

Selain sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkontribusi besar bagi kemajuan bangsa Indonesia, Pesantren juga merupakan suatu lembaga pendidikan Islam tertua yang telah menjadi sebuah institusi budaya di Indonesia. Keberadaan warisan

<sup>33</sup> Tim Penyusun Silsilah K.H. Syarqawi, *Silsilah Keluarga Besar Bani Syarqawi Cetakan I* (Sumenep : Panitia Haul Yang Ke-104 Kiai Muhammad Syarqawi Al-Qudusi & Silaturrahim Keluarga Bani Syarqawi 1433 H, 2012), 15

<sup>34</sup> Haromain, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 1 (2) Juni, 2013 : 137





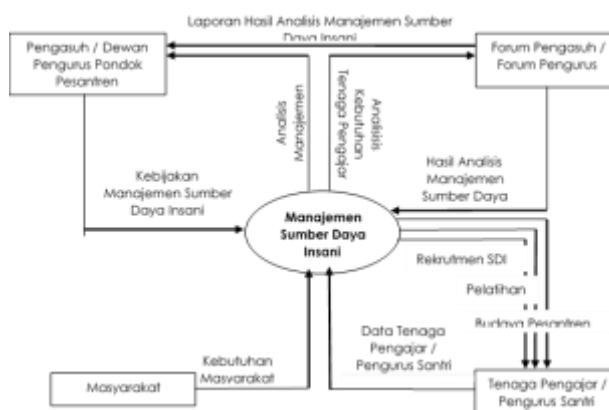
budaya pesantren dapat dijadikan sebagai potensi destinasi wisata halal yang berkelanjutan. Pentingnya manajemen sumber daya insani sebagai suatu cara agar dapat memperhankan eksistensi pondok pesantren dan juga sebagai pengelola warisan budaya pesantren. Sumber daya insani yang ada di pesantren secara umum bisa digolongkan menjadi dua (2) yaitu : sumber daya insani sebagai tenaga pengajar (*ustadz*) dan sumber daya insani sebagai pengurus santri (*mudabbir*), keduanya memiliki tanggung jawab yang berbeda dalam pesantren. Untuk bisa mencapai keefektifan dalam proses belajar mengajar maupun dalam kepengurusan santri, juga harus didukung dengan jumlah tenaga pengajar dan pengurus santri yang cukup dan seimbang dengan jumlah santri. Untuk menyeimbangkannya, pesantren perlu melakukan program rekrutmen sumber daya insani berdasarkan dengan pesyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pengajar pada sebuah lembaga pendidikan yaitu kualifikasi akademik sebagaimana yang disebutkan pada Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 8.<sup>35</sup>

Pesantren melakukan rekrutmen sumber daya insani bertujuan untuk memperoleh sumber daya insani yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pesantren baik sebagai tenaga pengajar maupun sebagai pengurus santri, karena dalam setiap tahunnya jumlah santri semakin meningkat.<sup>36</sup> Cara lain yang dapat dilakukan oleh pesantren untuk meningkatkan kemampuan sumber daya insani yang dimilikinya yaitu dengan menempuh pendidikan dan juga program pelatihan yang memiliki tujuan untuk peningkatan profesionalisme dan keahlian yang telah dimiliki oleh tenaga pengajar ataupun pengurus santri. Selain itu, upaya pengembangan sumber daya insani di pondok pesantren juga dapat melalui pembentukan budaya pesantren. Pembentukan budaya pesantren ini memiliki tujuan supaya dapat menanamkan nilai-nilai agama, serta makna kebersamaan pada warga pesantren saat beraktifitas sehari-hari. Strategi pengembangan SDI melalui pembentukan budaya pesantren ini juga berguna supaya dapat mengukuhkan sikap serta tingkah laku sumber daya insani pengelola pondok pesantren yang profesional dalam memberikan pelayanan pada para santri sehingga eksistensi pondok pesantren tetap terjaga ditengah masyarakat.<sup>37</sup>

<sup>35</sup> Haromain, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, Jurnal Pendidikan Humaniora, 1 (2) Juni, 2013 : 144

<sup>36</sup> Mukhibat, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pondok Pesantren, FORUM TARBIYAH, 10 (2) Desember, 2012 : 179

<sup>37</sup> Ibid



Gambar 1. Bagan Manajemen Sumber Daya Insani pondok Pesantren

Pada Pondok Pesantren Annuqayah, proses rekrutmen pada sumber daya insani sebagai tenaga pengajar santri mengutamakan dari para alumni yang unggul dalam bidangnya, hal ini dilakukan karena para alumni sudah paham secara kultur dan agar dapat menjaga ciri khas dan keaslian keilmuan dalam pondok pesantren Annuqayah. Alumni-alumni yang sudah menyelesaikan pendidikan di berbagai universitas baik dalam negeri ataupun luar negeri, akan diberikan kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu yang ia dapat di Pondok Pesantren Annuqayah. Selain dari alumni, rekrutmen sumber daya insani khususnya sebagai tenaga pengajar pondok pesantren juga ditujukan untuk calon pengajar yang berasal dari luar pesantren. Tetapi seleksi pada calon sumber daya insani tenaga pengajar dari luar lingkungan pesantren ini tidak sama dengan yang berasal dari lingkungan pondok pesantren. Yang menjadi perhatian utama dalam rekrutmen sumber daya insani yang berasal dari luar pondok pesantren yaitu adalah rekam jejaknya yang berkaitan dengan aktivitas-aktivitas di luar pesantren, pendekatan spiritual yang digunakan dalam rekrutmen ini memfokuskan terhadap pendalaman ilmu agama calon tenaga pengajar, kepribadian dan juga *akhlakul karimah*.

Untuk menjadi pengurus santri di pondok pesantren, biasanya para santri yang sudah menjadi mahasiswa ataupun santri senior yang memiliki kemampuan di bidang tertentu akan ditunjuk langsung oleh Kiai berdasarkan rekomendasi dari pengurus senior dan juga keluarga pengasuh. Santri yang diangkat menjadi pengurus pondok pesantren daerah biasanya dulunya adalah ketua kamar yang sudah memahami peraturan-peraturan dan paham bagaimana cara menganani masalah yang terjadi serta yang tidak pernah mendapat catatan pelanggaran sebelumnya. Setelah diajukan kepada pengasuh pesantren, maka pengasuh akan mempertimbangkan dengan melihat faktor perilaku, kemampuan dan karakternya seperti bertanggung jawab dan memiliki kepedulian atau perhatian terhadap sekitarnya. Setelah diangkat menjadi pengurus, santri yang terpilih harus memiliki program kerja sesuai dengan kalender kerja yang menjadi target kegiatan pesantren untuk menilai kinerjanya dan supaya perkerjaanya dapat terarah. Dalam kepengurusan santri daerah akan diadakan evaluasi, dan sistem kepengurusan berubah dalam setiap tahunnya. Sedangkan dalam pengurusan pesantren pusat, sumber daya insani yang mengelola adalah pihak keluarga pesantren serta dibantu oleh beberapa alumni pesantren. Periode kepengurusan pusat berubah setiap lima (5) tahun sekali.



Proses pengembangan sumber daya insani yang mencakup pendidikan untuk menambah pengetahuan umum dan juga pemahaman tentang lingkungan, ataupun dengan pelatihan yang bisa menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang lebih spesifik. Pendidikan merupakan proses jangka panjang yang memuat pengajaran serta praktek sistematis yang mengutamakan pada berbagai konsep teoritis dan juga abstrak.<sup>38</sup> Di Pesantren Annuqayah, untuk meningkatkan kemampuan sumber daya insaninya melalui pendidikan yaitu dengan memberikan beasiswa terhadap santri yang memiliki prestasi untuk bias melanjutkan belajarnya di perguruan tinggi baik didalam negeri ataupun diluar negeri. Sedangkan program pelatihan merupakan salah satu cara atau proses belajar supaya dapat memperoleh serta meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan juga menggunakan metode yang lebih mementingkan praktek daripada teori. Untuk pengembangan sumber daya insani Pesantren Annuqayah selalu mengadakan pelatihan sesuai dengan bidangnya dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan sumber daya insani. Pelatihan yang diberikan biasanya mendatangkan para ahli atau dari alumni yang telah berpengalaman atau juga diberikan pelatihan langsung oleh pengasuh pondok pesantren. Pelatihan yang diberikan biasanya pelatihan manajemen seperti administrasi, keuangan, pendidikan, komputer, bahasa asing, soft skill dan pelatihan-pelatihan lainnya.

Budaya Islam yang menjadi ciri khas budaya pesantren lebih memfokuskan pada penerapan nilai-nilai Al-Qur'an dan sunah Rasulullah SAW. Dalam hal tersebut, budaya pesantren adalah budaya yang telusuri, dikembangkan dan kemudian disempurnakan oleh pendiri pesantren untuk kemudian diwariskan kepada para generasi penerusnya. Dalam budaya pesantren, filsafat hidup yang diterapkan oleh pendiri pesantren akan dijadikan sebagai dasar yang kuat dalam penanaman nilai-nilai budaya pesantren tersebut kepada para warga pesantren. Budaya pesantren ini akan menjadi ciri khas yang bisa membedakan antara pesantren yang satu dengan pesantren yang lainnya. Budaya pesantren yang telah dibentuk oleh pendiri pondok pesantren merupakan gambaran dari visi misi pondok pesantren. Yang tetap menjadi visi misi pesantren dengan melihat perkembangan zaman yang semakin modern yang tetap dipertahankan adalah dengan mendidik *akhlakul karimah* para santri dengan pendidikan formal dan non formal di pesantren. Secara umum budaya pondok pesantren yang terbentuk lebih menekankan pada aspek pendalaman nilai-nilai keikhlasan, kekeluargaan, gotong royong dan juga nilai kebebasan. Dan dalam hal ini, nilai-nilai yang terkandung harus mutlak dimiliki oleh seluruh warga pesantren.<sup>39</sup>

Evaluasi proses pengembangan sumber daya insani pada pondok pesantren lebih memfokuskan terhadap perubahan sikap dan juga tingkah laku sumber daya insani tenaga pengajar atau tenaga pengurus santri dalam menjalankan peran serta tanggungjawabnya. Hasil dari evaluasi terhadap tingkah laku dan sikap para tenaga

<sup>38</sup> Mukhibat, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pondok Pesantren, FORUM TARBIYAH, 10 (2) Desember, 2012 : 179-180

<sup>39</sup> Haromain, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, Jurnal Pendidikan Humaniora, 1 (2) Juni, 2013 : 177



pengajar maupun pengurus santri menjadi faktor utama penilaian keberhasilan program pengembangan yang dilakukan oleh pesantren. Momen-momen pertemuan rutin dimanfaatkan untuk menjadi wadah saat mengevaluasi setiap program yang sudah atau sedang dilaksanakan. Dalam hal ini dibutuhkan keterlibatan penuh oleh seluruh komponen yang ada di pondok pesantren untuk melakukan evaluasi sebagai bentuk kepedulian terhadap kondisi yang terjadi di pondok pesantren. Para pengasuh daerah di Pesantren Annuqayah selalu mengadakan forum rutin yang disebut dengan rapat *masya'ik* setiap hari Jum'at untuk membahas permasalahan dalam pesantren dan bagaimana penanganannya.

## KESIMPULAN

Kesimpulan : Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen sumber daya insani pesantren sebagai pengelola heritage pesantren sebagai potensi wisata halal Madura, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Pondok Pesantren Annuqayah didirikan pada tahun 1887 M oleh Kiai Syarqawi di desa Guluk-Guluk Sumenep, Madura. Pada tahun 1933, mulai dibentuknya lembaga konfederasi terhadap pesantren-pesantren (*dhelem*) Lubangsa, Al-Furqan dan Latee, yang diberi nama "Annuqayah" dalam bahasa Arab berarti : kebersihan, kemurnian dan pilihan. Nama tersebut diambil dari nama sebuah risalah (kitab kecil) karangan Imam Jalaluddin As-Suyuthi judulnya "*itman ad-dirayah li al-qurra*" Annuqayah yang memuat ringkasan pengenalan tentang empat belas (14) disiplin ilmu. Sebagai salah satu pesantren tertua di Kabupaten Sumenep, warisan budaya yang ada berupa manuskrip kitab-kitab yang ditulis oleh para pengasuh pondok pesantren, Selain warisan dalam bentuk fisik juga ada yang berupa bangunan yaitu masjid dan juga makam pendiri pondok pesantren Annuqayah. Proses manajemen sumber daya insani yang dilakukan oleh pondok pesantren annuqayah yaitu dengan melakukan rekrutmen sumber daya insani bertujuan untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pesantren baik sebagai tenaga pengajar maupun sebagai pengurus santri. Selain itu, pesantren juga mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya insani yang dimilikinya dengan tujuan agar dapat meningkatkan profesionalisme serta keahlian yang dimiliki oleh tenaga pengajar ataupun pengurus santri. Selain itu, melalui pembentukan budaya pesantren juga dapat menjadi upaya pengembangan sumber daya insani di Pondok Pesantren Annuqayah. Proses rekrutmen sumber daya insani sebagai tenaga pengajar mengutamakan para alumni yang unggul di bidangnya. Evaluasi pengembangan sumber daya insani pada pondok pesantren akan lebih menekankan pada perubahan sikap serta tingkah laku para tenaga pengajar atau pengurus santri dalam menjalankan peran serta tanggungjawabnya.

Saran : (1) Bagi pondok pesantren, sudah menjadi urgensinya untuk berinovasi dalam mengembangkan kualitas sumber daya insani yang dapat mengaplikasikan fungsi spiritual seperti aqidah, syariat, dan juga akhlak. Selain itu juga dapat membuat pengelola pondok pesantren untuk membuat kebijakan terkait dengan upaya pengembangan sumber daya insani pada pondok pesantren untuk menjaga serta melestarikan warisan budaya yang ada di pesantren; (2) Bagi peneliti lain, hasil





penelitian ini akan memberi pengetahuan yang diharapkan dapat dikembangkan oleh penelitian berikutnya terkait pengembangan sumber daya insani dengan latar belakang berbeda serta pendekatan penelitian lainnya.

## BIBLIOGRAFI

- Anggito, Albi dan Setiawan, Johan, *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018
- Effendy, Bisri, *Gerak Transformasi Sosial di Madura*, Jakarta: P3M. 1990
- Faraby, M. Ersya dan Rozi, Fachrur, Potensi Kabupaten Bangkalan Menjadi Destinasi Wisata Halal, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol 7 No 1*, 67-74, (2021)
- Fatimah, Siti, Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi Di Panti Asuhan Dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang, *Jurnal MD : Membangun Profesionalisme Keilmuan Volume 2 No. 1*, 117-134. (Januari-Juni 2016)
- Harisah, Suhaimi, R., dan Mukri, S. G, Pertimbangan Halal Thayyib Pada Wisata Non Halal Di Madura, *MIZAN : Journal of Islamic Law Vol. 4 No. 2*, 257-274, (2020)
- Haromain, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, *Jurnal Pendidikan Humaniora, Volume 1, Nomor 2*, 136-149, (Juni 2013)
- Hasyim, S. L, Manajemen Sumber Daya Insani, *JURNAL LENTERA : Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi, Vol 18 No 2*, 139-149, (September 2019)
- Isti'anah, A., dan Sutikno, Memaknai Peran Pondok Pesantren An-Nuqayah Guluk-Guluk dalam Pengentasan Kemiskinan Di Pedesaan, *FALAH Jurnal Ekonomi Syariah Vol. 3, No.1*, 97-109, (Agustus 2018)
- Kartika, T., Fajri, K., dan Kharimah, R, Pengembangan Wisata Heritage Sebagai Daya Tarik Kota Cimahi, *Jurnal Manajemen Resort dan Leisure Vol. 14, No.2*, 35-46, (Oktober 2017)
- Mukhibat, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pondok Pesantren, *Forum Tarbiyah Vol. 10, No. 2*, 174-185, (Desember 2021)
- Qomaro, G. W, Urgensi Partisipasi Pesantren Sebagai Pusat Edukasi Dan Moderasi Islam Dalam Percepatan Pariwisata Halal Di Indonesia, *Proceedings of Annual Conference for Muslim Scholars, Series 1*, 445-465, (2018)
- Rohman, Abdur, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Malang : Nusantara Global Press, 2019
- Rohmatulloh, D. M, Local Muslim Heritage : Pelestarian Warisan Budaya Pesantren di Tegalsari Ponorogo, *Proceedings of Annual Conference for Muslim Scholars No 1*, 232-239, (2018)
- Suarmana, I. W., Ardika, I. W., dan Putra, I. N, Pengembangan Pusat Kota Denpasar Sebagai 'Heritage Tourism', *JUMPA : Jurnal Master Pariwisata Volume 4 Nomer 1*, 62-77. (Juli 2017)
- Suyudi, M., Muhlis, A., dan Mansur, Pesantren Sebagai Pusat Sertifikasi Dan Edukasi SDI Pariwisata Syariah Dalam Penguatan Industri Halal Di Indonesia, *Dinar : Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam Vol. 6 No.2*, 135-145, (Agustus 2019)
- Tim Penyusun, *Satu Abad Annuqayah : Peran Pendidikan, Politik, Pengembangan Masyarakat*, Sumenep: Pondok Pesantren Annuqayah, 2000
- Tim Penyusun Silsilah K.H. Syarqawi, *Silsilah Keluarga Besar Bani Syarqawi Cetakan I*,



---

Sumenep: Panitia Haul Yang Ke-104 Kiai Muhammad Syarqawi Al-Qudusi dan Silaturrahim Keluarga Bani Syarqawi 1433 H, 2012