

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PONDOK PESANTREN AL – HASANAH
BENGKULU TENGAH**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana (S.Sos)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Dakwah

DISUSUN OLEH:

SUCI HARDIA
NIM. 1611330038

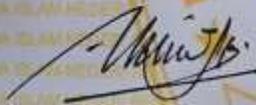
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRI (IAIN) BENGKULU
TAHUN 2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama: **Suci Hardia** NIM: 1611330038 yang berjudul "**Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah**" Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Skripsi ini telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diujikan dalam sidang munaqasyah/skripsi Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu.

Bengkulu, Februari 2021

Pembimbing I



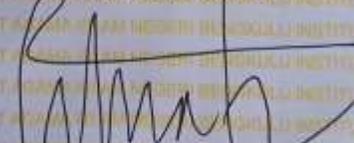
Drs. H. M. Nur Ibrahim, M. Pd
NIP. NIP. 195708101991031003

Pembimbing II



Rodiyah, MA, Hum
NIP. 198110142007012010

Mengetahui,
a.n Dekan FUAD
Ketua Jurusan Dakwah



Rini Filria, S.Ag., M.Si
NIP. 197510132006042001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Patah Pagar Dewa Kota Bengkulu
Telepon (0736) 51276-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama **Suci Hardia** Nim 1611330038 dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah” telah diujikan dan dipertahankan di depan tim penguji sidang Munaqasyah Jurusan Dakwah, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 18 Februari 2021

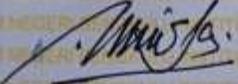
Dinyatakan **LULUS**, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos) dalam ilmu Manajemen Dakwah.

Bengkulu, Februari 2021
Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab
dan Dakwah

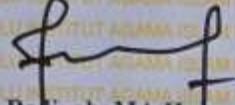
Dr. Suhirman, M.Pd
NIP. 196802191990310003

SIDANG MUNAQASYAH

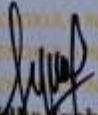
Ketua


Drs. M. Nur Ibrahim, M. Pd
NIP.195708101991031003

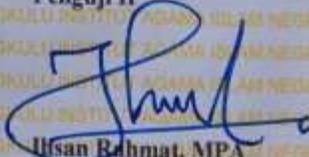
Sekretaris


Rodivah, MA.Hum
NIP.198110142007012010

Penguji I


Dr. M Ridho Syahibi, M. Ag
NIP.196802272002121002

Penguji II


Ihsan Bahmat, MPA
NIP.199103122019031005

MOTTO

**“ MUSUH YANG PALING BERBAHAYA DI ATAS DUNIA INI ADALAH PENAKUT
DAN BIMBANG, TEMAN YANG PALING SETIA, HANYALAH KEBERANIAN DAN
KEYAKINAN YANG TEGUH”**

(ADREW JACKSON)

**“JANGAN BUANG WAKTU MU SEMENIT PUN UNTUK HAL YANG SIA-SIA
KARENA ANDA AKAN MENYESAL DENGAN HILANGNYA WAKTU YANG
TIDAK PERNAH KEMBALI LAGI SUATU SAAT”**

(SUCI HARDIA)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini, yang tiada terhingga shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW atas risalah yang dibawahnya, dan dengan segala kerendahan hati saya persembahkan. yang terlahir di antara usaha dan doa orang-orang yang saya cintai, Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Terkhusus kedua orang tua ku yang sangat aku sayang dan kucinta, Ayahanda Delyuzal dan Ibunda Elfida yang memberikan Do'a, dukungan, kasih sayang, dan pengorbanan yang teramat besar. Telah membesarkan serta mendidiku dengan sabar dan setulus hati sedari kecil hingga sekarang dan selalu memberikan kekuatan. Tiada kata yang bisa menggambarkan rasa terimakasih ku untuk Papa dan Mama semoga selalu sehat dan bahagia.
- ❖ Untuk Uniku tercinta Mila Hardia yang selalu memberikan motivasi padaku untuk selalu tegar dalam menyelesaikan kuliah terutama menyelesaikan skripsi.
- ❖ Untuk kakakku tercinta Hardi Putra dan Fauzon Azima yang telah menjadi panutanku agar kalian bisa jadi yang terbaik dan selalu mendoakan kesuksesanku.
- ❖ Untuk adikku tercinta Merdita Restu dan Ade Fitra yang telah memotivasiku agar kalian bisa jadi panutan terbaik dan selalu mendoakan kesuksesanku.
- ❖ Untuk seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan dorongan dan semangat sehingga tercapai cita-citaku.
- ❖ Untuk pembimbingku bapak Drs. H. M. Nur Ibrahim, M. Pd dan ibu Rodiyah, MA. Hum .
- ❖ Untuk teman dekatku, Ego Lisen, Cut Kandy safiera, Tri Putri Yulinap, Satiana Rafita Lestari, Vita Dwi Agustina, Lisa Liana, Meka Yulisna Dewi terimakasih telah memberikan semangat untuk keberhasilanku dan mengajarkan ku arti pertemanan yang baik.

- ❖ Untuk Teman dekatku yang terkhusus MANCIK-MANCIK Afifah Mardiyah Chaniago, Reynaldo, Akbar Putra Jaya, Harist Abdillah, Devi Putri, M odi terimakasih telah memberikan semangat untuk keberhasilanku dan mengajarkan ku arti pertemanan yang baik.
- ❖ Untuk mu sahabatku yang terkhusus, THE GENGS MD, Indah Sari, Sagita Tentriani, Lisa Liana , Meka Yulisna Dewi, Satiana Lestari Rafita, Vita Dwi Agustina, Maryani dan beserta Teman Kelas MD B MD A, Neli Haryani, Winnia awitria, Dewika yunaria, Santi Purnama Sari, Gegen Saputra, Prayoga, Ego Lisen, Aziza Wahyuni, Rian Nugroho, Delta Anggraini, Manajemen Dakwah Angkatan Tahun 2016 Serta kakak dan adek MD bengkulu, Terimah Kasih Kalian Sudah Menjadi Keluarga Keduaku yang menemaniku dari awal masuk kuliah hingga saat ini, terimakasih telah mengukir kisah dan coretan indah walau setiap coretan terdapat luka yang menjadikan pertemanan kita semakin erat, melepas tawa ketika sedang bersama kalian membuatku seketika lupa dengan pahitnya kehidupan, tetes air mata yang mengalir di pipimu mengajarkanku arti kepedulian dan saling menguatkan. Semoga pertemanan kita selalu terjalin dan membawa kita ke surga-Nya Allah SWT.
- ❖ Untuk teman yang baru ku kenal saat KKN Putri adji Pertiwi, Novitasari, Henti Novalia, terimakasih telah memberikan warna di penghujung kuliahku dan walau baru kenal beberapa bulan sudah membuatku nyaman ketika didekatmu dan menjadi keluarga baruku.
- ❖ Anggota KKN Kelompok 45 tahun 2019 desa Tanjung Eran Kecamatan Pino.
- ❖ Untukmu guru-guruku semoga Allah SWT. melindungi dan meninggikan derajatmu di dunia dan di akhirat, terimakasih atas bimbingan dan arahan selama ini, semoga ilmu yang telah diajarkan menuntunku menjadi manusia yang berharga di dunia dan bernilai di akhirat.
- ❖ Semua pihak yang telah membantu saat penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
- ❖ Almamaterku, Agama, bangsa dan Negara yang Ku banggakan.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah." Adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Januari 2021

Saya yang menyatakan



Suci Hardia
Suci Hardia

NIM.1611330038

ABSTRAK

Suci Hardia, NIM: 1611330038, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah.”

Persoalan yang dibahas dalam skripsi ini adalah Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah di Bengkulu Tengah. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah di Bengkulu Tengah. Untuk mengungkap persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bermanfaat untuk memberikan informasi, fakta dan data mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah di Bengkulu Tengah, kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis dan dibahas untuk menjawab permasalahan tersebut. Dari hasil penelitian ini ditemukan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah di Bengkulu Tengah yaitu adanya Pelatihan yang dilakukan pada setiap bulan desember dan semua tenaga kerja harus wajib mengikuti pelatihan tersebut dan strategi pengajar dalam meningkatkan kualitas santri yaitu pembinaan secara umum dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi membantu untuk mendirikan pondok pelatihan untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan yang ada di pondok pesantren Tersebut.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan, dan Sumber Daya Manusia

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT., yang telah menganugerahkan segala rahmat dan hidayah-Nya, karena hanya dengan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah”**, Sholawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. utusan dan manusia pilihan-Nya yang mengantarkan umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang bercahaya yaitu agama Islam.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam penyelesaian skripsi ini tidak hanya kemampuan peneliti sendiri, tetapi banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini izinkan peneliti mengucapkan terima kasih teriring do’a semoga menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin, M, M.Ag, M.H. selaku Rektorat IAIN Bengkulu, yang telah memberikan berbagai fasilitas selama menuntut ilmu pengetahuan di IAIN Bengkulu.
2. Dr. Suhirman, M.Pd Selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Rini Fitria, S.Ag., M.Si Selaku Ketua Jurusan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu
4. Ashadi Cahyadi, S.Sos.I, MA selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
5. Drs. H.M. Nur Ibrahim, mpd selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, dan arahan dengan penuh kesabaran dan ketekunan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Rodiyah, M. A.Hum selaku pembimbing II yang sudah memberikan arahan dan masukan kepada penulis sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan ibu Dosen Jurusan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Staf dan karyawan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Informan penelitian yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi secara terbuka.
10. Terima kasih kepada Kedua orang tuaku yang memotivasi dan selalu mendo'akan kesuksesan peneliti.
11. Terima kasih untuk saudara – saudara ku yang selalu mensupport memotivasi dan selalu mendo'akan kesuksesan peneliti.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat bisa membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepanya.

Bengkulu, Januari 2021

Suci Hardia

NIM. 1611330038

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Kegunaan Penelitian.....	6
F. Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu.....	7
G. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Tinjauan Tentang Strategi	
1. Pengertian strategi.....	12
2. Langkah-langkah strategi	15
3. Fungsi strategi	17
4. Komponen strategi	17
5. Model strategi.....	18
6. Tahapan – tahapan strategi.....	20

B. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian pengembangan 21
2. Pengertian latihan dan pengembangan..... 22
3. Manfaat latihan dan pengembangan..... 22
4. Pengetian sumber daya manusia (SDM) 23
5. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) 24

C. Tinjauan Pondok Pesantren

1. Pengertian Pondok Pesantren..... 24
2. Tujuan Pendidikan Pondok Pesantren..... 27
3. Fungsi Pondok pesantren 28

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... 32
- B. Penegasan dan Judul Penelitian 33
- C. Tempat dan Waktu Penelitian 35
- D. Sumber Data..... 35
- E. Informan Penelitian..... 36
- F. Teknik Pengumpulan Data..... 37
- G. Teknik Keabsahan Data 40
- H. Teknik Analisis Data..... 41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

1. Sejarah berdirinya pondok pesantren Al-Hasanah..... 44
2. Struktur Pengurus Pondok Pesantren 47
3. Visi dan misi pondok pesantren Al- Hasanah 49
4. Tujuan berdirinya madrasah 50
5. Standar Kompetensi Kelulusan 51

B. Hasil Penelitian

1. Profil Informan..... 53
2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia 54

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Strategi Peningkatan kualitas pengajar.....64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan66
B. Saran67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Nama – Nama yang pernah memimpin.....	49
Tabel 4.2 Profil Informan	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam dikenal sebagai agama dakwah hal ini dikarenakan dalam memperkenalkan dan mengajarkan ajarannya, sebagian besar dilaksanakan dengan berdakwah seperti mengajak, menyeru, memanggil umat manusia untuk berbuat amal kebaikan demi kebahagiaan hidup dan dunia akhirat. Pondok Pesantren AL- Hasanah mempunyai strategi untuk merubah menjadi lebih baik, salah satunya adalah dalam mendidik santri, seperti yang dikutip oleh Sukristono, yaitu: Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.¹

Abdul Munir Mulkhan menyatakan bahwa dakwah pada hakikatnya adalah suatu upaya untuk merubah keadaan menjadi keadaan lain yang lebih baik menurut tolak ukur ajaran islam sehingga seseorang mengamalkan islam sebagai ajaran atau pandangan hidup (*way of life*).² Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. Strategi pengembangan sumber daya manusia bisa melalui

¹ Husein Umar, *Strategic Management In Action*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2001), Hal. 31.

² Abdul Munir Mulkhan, *Idiologi Gerakan Dakwah*, (Yogyakarta : Sipres. 1996), Hal. 205

pendidikan dan pengembangan keterampilan. Perencanaan strategi pengembangan sumber daya manusia mampu untuk berkembang dalam kerasnya persaingan organisasi dan strategi juga memberikan manfaat yang maksimal bagi sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan aktivitas- aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan.³ Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.⁴

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan,

³ Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV PustakaSetia. 2010), Hal. 22.

⁴ Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., *Human Resource Management*. (Fort Worth: Harcourt College Published, 2001), Hal. 2.

kemampuan, atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdirinya pondok pesantren Al-Hasanah adalah salah satu unit pendidikan yang dibawah yayasan Al-Hasanah sebuah yayasan lembaga pendidikan islami yang tujuannya untuk menciptakan generasi-generasi yang memiliki jiwa Islami dengan melaksanakan syariat Islam, Adapun sejarahnya awal berdirinya yayasan Al-Hasanah didirikan oleh Alm bapak Drs. H. Hasymi dan ibu Hj. Husainah Hasan mereka merupakan pendiri dari yayasan Al-Hasanah sangat perihatin dengan kondisi masyarakat maupun pemuda sekarang yang jauh dari nilai-nilai Islam baik dari sehari-hari maupun dari segi pendidikan bahkan jaman semakin maju malah semakin menjauh dari nilai-nilai Islam, misalnya pakaian sudah tidak syar'i dan pergaulan, tumbuh rasa untuk menciptakan generasi masyarakat dimulai dari visi yayasan Al-Hasanah yaitu menjadikan lembaga pendidikan qur'ani, berwawasan global dan menguasai IPTEK.⁵

Berawal dari keprihatinan terhadap kondisi umat Islam, rasa tanggung jawab terhadap agama dan untuk ikut serta membantu pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, dari itu keluarga besar bapak Drs. H. Hasymi dan istrinya Hj. Husainah Hasan, merasa terpanggil untuk berperan serta secara aktif melalui dunia pendidikan,

⁵ Wawancara, Tri Putri Lestari, staff umum pondok pesantren, Bengkulu Tengah : Jumat 22 November 2019.

Sekarang Pondok AL-Hasanah memiliki dua jenjang yang pertama yaitu jenjang MTS dan jenjang MA diharuskan tinggal didalam pondok tidak ada yang boleh pulang pergi, awal pondok pesantren Al-Hasanah dengan didirikannya madrasah Tsanawiyah Al-Hasanah yang dikepalai oleh M. Edi S. Pd pada tahun 1991 dengan jumlah santri sebanyak 16 orang putra dan putri. disini permasalahannya terletak pada kualitas Ustad dan Ustazah dalam meningkatkan sumber daya manusia dan kualitas santri-santrinya karna dipondok pesantren Al- Hasanah sudah mempunyai program aktivitas pelatihan internal dan eksternal khusus untuk ustad dan ustazah setiap akhir semester supaya meningkatnya pengembangan keilmuan ustad dan Ustazah. Pelatihan ini terkait peningkatan kinerja karyawan sudah diprioritas lebih sering dari yayasan dari pondok pesantren dri sd AL-Hasanah TK AL-Hasanah program dari yayasan sedangkan santri mempunyai organisasi OP3AH.⁶

Pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dengan mengikat judul “*Strategi*

⁶ Wawancara, Tri Putri Lestari , staff umum pondok pesantren , bengkulu Tengah : Jumat 22 November 2019.

*Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah
Bengkulu Tengah”.*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang Penelitiann yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al- Hasanah di Bengkulu Tengah ?

C. Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam penelitian ini dan tidak meluasnya permasalahan yang dibahas maka peneliti perlu membatasi penelitian ini hanya terfokus pada Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah:

1. Strategi peningkatan kualitas pengajar pondok pesantren AL-Hasanah Bengkulu Tengah.
2. Strategi pengajar dalam meningkatkan kualitas santri dipondok pesantren AL-Hasanah..

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dalam Penelitian ini adalah bertujuan untuk mendeskripsikan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al- Hasanah di Bengkulu Tengah peningkatan kualitas pengajar dalam meningkatkan kualitas santri pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Untuk memberikan kontribusi terhadap bidang ilmu manajemen dakwah dalam kajian mengembangkan ilmu pengetahuan serta dapat berguna bagi banyak pihak terutama sebagai tambahan referensi atau perbandingan bagi studi-studi yang akan mendatang tentang wawasan keilmuan khususnya dalam hal pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren AL-Hasanah Bengkulu Tengah.

2. Secara Praktis

1) Bagi pondok

Untuk memberikan kontribusi pemikiran dan saran-saran yang bermanfaat bagi ponpes dalam menetapkan kebijaksanaan yang berkaitan sebagai sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan yang secara praktis dan bermanfaat bagi lembaga islami, instansi pemerintah, maupun swasta yang memerlukan pemikiran-pemikiran tentang strategi pengembangan sumber daya manusia.

2) Bagi penulis

Bagi penulis sendiri, dengan penelitian ini diharapkan dapat memahami ilmu pengetahuan tentang Strategi Pengembang Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah.

3) Bagi pembaca

Dengan Penulisan ini diharapkan bagi pembaca bisa menambah wawasan serta bisa dijadikan acuan pemikiran dan pedoman dalam menentukan Strategi Pengembangan Pondok Sumber daya manusia Pesantren Al-Hasanah dan Pondok Pesantren.

F. Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, langkah awal yang penulis tempuh adalah membaca beberapa penelitian-penelitian terdahulu. Sebelum, penulis mengadakan penelitian lebih lanjut dan menyusunnya menjadi suatu karya ilmiah. Berikut ini adalah penelitian-penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan materi yang akan dibahas, diantaranya:

Pertama, Skripsi yang di tulis oleh Muflihun Najah dengan Judul *strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus pondok pesantren sunan drajat Paciran lamongan 2019*. Penelitian ini bertujuan Untuk menggambarkan strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan Dari Strategi yang dilakukan di Pondok Pesantren Sunan Metode-metode tersebut pengembangan Sumber Daya Manusia yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Pondok Pesantren, sedangkan langkah-langkah bertujuan untuk merealisasikan semua kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Metode tersebut terdiri dari : *understudy* yaitu persiapan Sumber Daya Manusia yang dapat bertanggung jawab pada posisi

jabatan tertentu, rotasi jabatan yaitu perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, *coaching* yaitu usaha untuk meningkatkan kemampuan individu melalui pembelajaran ketampilan-keterampilan dan pengetahuan baru. Dan pelaksanaan program.⁷

Kedua , Jurnal yang di tulis oleh Nurholisoh, A.,Fachruroji dan solahudin, dengan Judul *Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Al-Mu'awanah dalam Menginhhkatkan Kreativitas Santri.2018*, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan pondok pesantren dalam meningkatkan kreativitas santri, untuk mengetahui motivasi dan program di pondok pesantren Al-Mu'awanah dalam mengingkatkan kreatifitas santri penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan dan menggambarkan strategi pengembangan pondok Al-Mu'awanah dalam meningkat kreatifitas santri dengan menggunakan metode deskriptif. Tahapan dalam penelitian yakni memilih lokasi metode penelitian yang digunakan, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data. Dan terakhir menganalisis data. Penelitian ini menunjukan bahwa pengelola pondo Al-Mu'awanah mampu meningkatkan kreatifitas santrinya sehingga sebagian besar santri dapat mengikuti berbagai program di pondok pesantren Al-Mu'awanah dengan baik dan lancar dan

⁷ Muflihun Najah, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus pondok pesantren sunan drajat paciran lamongan*. (Sarjana skripsi,Fakultas Dakwah dan Komunikasi Dan Manajemen Dakwah, 2019)

menciptkan berbagai kreatifitas santri sehingga santri mendapat penghargaan dari pondok dan kebanggan dari keluarganya.⁸

Ketiga, Skripsi yang di tulis oleh Najmatun Nahdhah dengan Judul *strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif 2017*, penelitian bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan juga menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan keunggulan kompetitif atau daya saing antar lembaga pendidikan. Adapun pengembangan SDM dalam lingkup pesantren adalah salah satu strategi yang perlu dilakukan untuk tetap menjaga eksistensi pondok pesantren. mengungkapkan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di pondok pesantren hidayatullah Balikpapan, dengan fokus penelitian mencakup: 1. proses pengembang sumber daya manusia, 2. Tantangan pengembangan sumber daya manusia, 3. Implikasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif yang dilakukan oleh pp hidayatullah. penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam, obeservasi

⁸ Nurholisoh, A.,Fachruroji dan solahudin, ''Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Al-Mu'awanah dalam Menginhkatkan Kreativitas Santri''. Jurnal manajemen dakwah. Vol.3. No.2.Diakses Juni 2018. Dari <https://jurnal.fdk.uinsg.ac.id/index.php/tadbir>, Hal. 83-102.

partisipatif, dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian, verifikasi dan penarikan kesimpulan.⁹

Dari ketiga penelitian diatas, persamaan pada penelitian penulis adalah sama – sama meneliti tentang strategi Pengembangan Sumber daya manusia.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini maka disusunlah sistematika pembahasannya sebagai berikut:

BAB I: Merupakan Bab Pendahuluan, yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian terhadap penelitian terdahulu dan sistematikan penulisan.

BAB II: Merupakan bab Landasan Teori, yang meliputi pengertian pengertian startegi , pengertian Pengembangan, Pengertian latihan dan pengembangan, manfaat pelatihan dan pengembangan, pengertian sumber daya manusia (SDM), pengembangan sumber daya manusia, pengertian pondok pesantren, tujuan pendidikan pondok pesantren.

BAB III: Merupakan bab Metode Penelitian, yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, penjelasan judul penelitian,

⁹ Najmatun nahdhah, *strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif* (Sarjana pascasarjana, Program magister manajemen pendidikan islam sekolah pascasarjana,2017.

tempat dan lokasi penelitian, informan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik keabsahan data, dan analisis data.

BAB IV: Merupakan bab Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi diskripsi wilayah penelitian (sejarah berdirinya pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah Provinsi Bengkulu visi dan misi pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah, tujuan berdirinya madrasah, standar kompetensi kelulusan, hasil penelitian dan pembahasan, (profil informan, strategi pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren.

BAB V: Merupakan bab penutup yang meliputi kesimpulan berdasarkan hasil pelaksanaan penelitian, dan saran-saran dari uraian bab sebelumnya.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Tentang Strategi

a. Pengertian Strategi

Kata “*strategy*” berasal dari kata kerja bahasa Yunani yaitu “*stratego*” yang berarti merencanakan pemusnahan musuh lewat penggunaan sumber-sumber efektif.¹⁰ Sedangkan menurut crown Dirgantoro mengemukakan bahwa strategi berasal dari bahasa Yunani berarti kepemimpinan dalam ketentaraan.¹¹ Pengertian tersebut berlaku selama perang berlangsung yang kemudian berkembang menjadi manajemen ketentaraan dalam rangka mengelola para tentara bagaimana melakukan mobilisasi pasukan dalam jumlah yang besar bagaimana megkordinasi komando yang jelas dan sebagainya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan mencapai sasaran khusus.¹² Strategi merupakan pola tindak yang dilakukan untuk mencapai tujuan bisa jangka pendek yaitu sesuatu yang ingin dicapai dalam kurun waktu satu tahun ataukurang. Adapula

¹⁰ Azhar Arsyad, *Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan Dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), Hal. 26.

¹¹ Crown Dirgantoro, *Manajemen Staretegik: Konsep, Kasus Dan Implementasi*, (Jakarta: Grasindo, 2001), Hal. 51.

¹² Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai pustaka, 2005), Hal.232.

tujuan strategi yaitu target yang ingin dicapai agar posisi dan saing makin kuat.

Secara umum strategi mempunyai pengertian “suatu garis-garis besar haluan yang berindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan”.¹³

Sementara dalam kamus ilmiah populer, istilah strategi diartikan ilmu siasat perang: muslihat untuk mencapai sesuatu. Akan tetapi, dalam perkembangannya istilah strategi mulai diadopsi dan digunakan pada banyak konteks dengan makna yang tidak selalu sama.

Makna strategi adalah upaya atau usaha yang terencana secara detail untuk mencapai suatu rencana yang telah ditentukan. Glueck mendefinisikan strategi sebagai suatu kesatuan rencana yang komprehensif dan terpadu yang menghubungkan kekuatan strategi organisasi dengan lingkungan yang dihadapinya semuanya menjamin agar tujuan organisasi tercapai.¹⁴ Pada tahap berikutnya definisi strategi tersebut diadopsi ke dalam bisnis menjadi sebagai berikut: strategi adalah hal menetapkan arah kepada manajemen dalam arti orang tentang sumber daya di dalam bisnis dan tentang bagaimana mengidentifikasi kondisi yang memberikan keuntungan terbaik untuk membantu memenangkan persaingan di dalam pasar. Dengan kata lain,

¹³Syaiful Bahri Djamarah, Asawan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Renika Cipta, 1997), Hal. 5.

¹⁴Glueck, William F, *Manajemen Strategi Dalam Kebijakan Perusahaan*, (Jakarta: Erlangga, 1998), Hal. 6.

definisi strategi mengandung dua komponen yaitu: *future intensions* atau tujuan jangka panjang dan *competitive advantage* atau keunggulan bersaing.¹⁵

Menurut Laurance dan William mengatakan bahwa strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.¹⁶ Berdasarkan pendapat di atas jelaslah bahwa strategi itu merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir atau sasaran. Namun strategi bukan sekedar suatu rencana Strategi merupakan rencana yang disatukan dan mengikat semua bagian perusahaan menjadi satu. Disamping itu strategi menyeluruh meliputi seluruh aspek penting di dalam perusahaan terpadu dimana semua bagian yang ada terencana serasi satu sama lain dan kesesuaian.

Bersasarkan tinjauan beberapa konsep staretgi diatas, maka startegi dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a) alat bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya

¹⁵Crown Dirgantoro, *Manajemen Staretegi: Konsep, Kasus dan Implementasi*, (Jakarta: Grasindo, 2001), Hal. 5.

¹⁶Laurence, R Joch & William F. Glueck, *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan, Edisi Ketiga, Terjemahan: Murad & AR. Henry Sitanggung* (Jakarta: Erlangga, 1998), Hal. 12.

- b) seperangkat perencanaan yang dirumuskan oleh organisasi sebagai hasil pengkajian yang mendalam terhadap kondisi kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal
- c) pola arus dinamis yang diterapkan sejalan dengan keputusan dan tindakan yang dipilih oleh organisasi.

b. Langkah-langkah Perencanaan Strategi

Perencanaan strategi adalah upaya yang di disiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan penting yang membentuk bagaimana menjadi organisasi, apa yang harus dikerjakan suatu organisasi, dan mengapa harus mengambil suatu tindakan.

Manfaat dari perencanaan strategi di antaranya adalah:

- a) Berfikir secara strategi dan mengembangkan strategi-strategi yang telah disusun secara efektif
- b) Memperjelas arah masa depan
- c) Membuat keputusan sekarang dengan mengingat konsekuensi masa depan
- d) Memecahkan masalah utama organisasi
- e) Memperbaiki kinerja organisasi
- f) Membangun kerja kelompok dan mengembangkan berbagai keahlian.

Ada beberapa langkah yang harus diperhatikan dalam melakukan perencanaan strategis dalam suatu organisasi, antara lain:

- a) Membuat proses perencanaan strategis Langkah pertama adalah membuat kesepakatan dengan orang-orang penting pembuat keputusan (*decision*

makers) atau pembentukan opini (*opini leaders*) internal (dan mungkin eksternal) tentang seluruh upaya perencanaan strategi dan langkah perencanaan yang terpenting. Dukungan dan komitmen mereka merupakan hal yang sangat penting jika perencanaan strategi ingin berhasil.

- b) Memperjelas visi, misi dan nilai-nilai organisasi. Suatu organisasi mesti mempertegas keberadaannya yang didasarkan pada bagaimana mereka memenuhi kebutuhan sosial dan politik yang beragam serta menetapkan misi lebih dari sekedar mempertegas keberadaan organisasi. Memperjelas maksud dapat mengurangi banyak sekali konflik yang tidak perlu dalam suatu organisasi dan dapat membantu menyalurkan diskusi dan aktivitas secara produktif.
- c) Menilai lingkungan eksternal. Suatu perencanaan harus mengeksplorasi lingkungan di luar organisasi untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang dihadapi organisasi. Sebenarnya, faktor “di dalam” merupakan faktor yang dikontrol oleh organisasi dan faktor “di luar” adalah faktor yang tidak dikontrol oleh organisasi. Peluang dan ancaman dapat diketahui dengan memantau berbagai kekuatan dan kecenderungan politik, ekonomi, sosial dan teknologi.
- d) Menilai lingkungan internal. Untuk mengenali kekuasaan dan kelemahan internal, organisasi dapat memantau sumber daya (*inputs*), strategi sekarang (*process*) dan kinerja (*outputs*). Karena sebagian besar

organisasi biasanya mempunyai banyak informasi tentang inputs organisasi, seperti gaji, pasokan, bangunan fisik dan personalia.

c. Fungsi Strategi

Menurut Assauri fungsi dari strategi pada dasarnya adalah berupaya agar strategi yang disusun dapat diimplementasikan secara efektif. Beberapa fungsi strategi adalah sebagai berikut:

1. Mengkomunikasikan suatu maksud (visi) yang ingin dicapai kepada orang lain.
2. Menghubungkan atau mengaitkan kekuatan atau keunggulan organisasi dengan peluang dari lingkungannya.
3. Memanfaatkan atau mengeksploitasi keberhasilan dan kesuksesan yang dapat sekarang atau sekaligus menyelidiki adanya peluang-peluang baru.
4. Menghasilkan dan membangkitkan lebih banyak sumber daya yang lebih banyak dari yang digunakan sekarang.
5. Mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan atau aktivitas organisasi kedepan.
6. Menanggapi serta bereaksi atas kegiatan atau aktivitas kedepan.¹⁷

d. Komponen Strategi

Secara umum, sebuah strategi memiliki komponen-komponen strategi yang senantiasa dipertimbangkan dalam menentukan strategi yang akan

¹⁷ Sofjan Assauri, *Manajemen Pemasaran*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), Hal. 7.

dilaksanakan. Komponen tersebut adalah kompetensi yang berbeda (*distinctive competence*), ruang lingkup (*scopei*), dan distribusi sumber daya (*resource deployment*).¹⁸

1. Kompetensi yang berbeda

Kompetensi yang berbeda adalah sesuatu yang dimiliki oleh perusahaan dimana perusahaan melakukannya dengan baik dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Dalam pengertian lain, kompetensi yang berbeda bermakna kelebihan perusahaan dibandingkan perusahaan lainnya.

2. Ruang lingkup

Ruang lingkup adalah lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut beraktifitas.

3. Distribusi sumber daya

Distribusi sumber daya adalah bagaimana sebuah perusahaan memanfaatkan dan mendistribusikan sumber daya yang dimilikinya dalam menerapkan strategi perusahaan.

e. Model Strategi

Adapun bentuknya, menurut dalam bukunya Suhandang yang membagi strategi dalam dua bentuk, yaitu strategi yang dikehendaki dan strategi yang direalisasikan.¹⁹

¹⁸ Mansur muslich, *Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*.(Jakarta: Bumi Aksara,1997), Hal 11.

Strategi yang dikehendaki (*intended strategic*) terdiri dari enam elemen, yaitu:

- 1) Sasaran-sasaran (*goals*), yaitu apa yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pencapaian tujuan. Sasaran yang dimaksud memiliki arti yang luas dan sempit. Selain dari itu sasaran tersebut terbagi menjadi tiga tingkatan atau hierarki:
- 2) Visi (*vision*) yang merupakan kerangka acuan kegiatan nyata yang terpadu.
- 3) Misi (*mission*) yaitu banyaknya sasaran yang harus dicapai sebagai tugas dan prinsip utama guna mewujudkan visi.
- 4) Tujuan-tujuan (*objectives*) yaitu tujuan-tujuan yang khusus dan spesifik harus dicapai demi tercapainya tujuan akhir yang telah ditentukan sebelumnya.
- 5) Kebijakan (*policies*), merupakan garis pedoman untuk bertindak guna mencapai sasaran atau tujuan-tujuan tadi.
- 6) Rencana-rencana (*plan*), merupakan pernyataan dari tindakan terhadap apa yang diharapkan akan terjadi.

Adapun strategi yang direalisasikan (*realized strategic*) merupakan apa yang telah terwujud pencapaiannya. Strategi ini sering mengalami

¹⁹ Kustadi suhandang, *Strategi dakwah*.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2014),Hal 102.

perubahan dalam keseluruhan implementasinya, sesuai dengan peluang dan ancaman yang dihadapinya.

f. Tahapan – tahapan Strategi

Dalam proses pencapaian strategi menggunakan beberapa tahapan diantaranya:

1. Perumusan Strategi

Langkah awal yang perlu dilakukan dalam menyusun strategi yaitu dengan cara merumuskan strategi, atau menyusun langkah awal sudah termasuk di dalamnya untuk pengembangan tujuan, mengenai peluang dan ancaman eksternal, menerapkan kelemahan dan kekuatan secara internal, menetapkan suatu objektivitas, menghasilkan strategi alternatif, dan memilih strategi untuk dilaksanakan. Dalam perumusan strategi juga ditentukan suatu sikap untuk memutuskan suatu keputusan dalam proses kegiatan.

2. Implementasi Strategi

Setelah kita merumuskan dan memilih strategi yang telah ditetapkan, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan strategi yang telah dipilih sangat membutuhkan komitmen dan kerja sama dari seluruh unit, tingkat dan anggota organisasi. Tanpa adanya komitmen dan kerja sama dalam pelaksanaan strategi, maka proses formulasi dan analisis strategi hanya akan menjadi impian yang sangat jauh dari kenyataan. Implementasi strategi bertumpu pada alokasi dan pengorganisasian

sumber daya yang ditampakkan melalui penetapan struktur organisasi dan mekanisme kepemimpinan yang dijalankan bersama budaya perusahaan dan organisasi.

3. Evaluasi Strategi

Tahap akhir dari strategi adalah evaluasi implementasi strategi. Evaluasi strategi diperlukan karena keberhasilan yang telah dicapai dapat diukur kembali untuk menetapkan tujuan berikutnya. Evaluasi menjadi tolak ukur untuk strategi yang akan dilaksanakan kembali oleh suatu organisasi dan evaluasi sangat diperlukan untuk memastikan sasaran yang dinyatakan telah dicapai.²⁰

B. Tinjauan Tentang Pengembangan SDM

a. Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi pesertadidik.

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

²⁰ Fred R. David, Manajemen Strategi Konsep, (Jakarta: Prehalindo, 2002),Hal 3.

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

b. Pengertian latihan dan pengembangan

Latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan dapat dikatakan pula bahwa latihan merupakan suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan keterampilan operasional. Yang dimaksud dengan pengembangan atau pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengetahuan tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan.

Pengertian latihan dan pengembangan/ pendidikan secara tegas tidak dapat dipisahkan, kiranya arti pengembangan karyawan telah mencakupi pengertian latihan sekaligus pengembangan atau pendidikan yaitu usaha meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan.

c. Manfaat latihan dan pengembangan.

1. Kenaikan produktifitas baik kuantitas maupun jumlah kualitas mutu tenaga kerja dengan program, latihan pengembangan akan lebih banyak

sedemikian rupa produktifitas baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.

2. Kenaikan moral kerja apabila penyelenggaraan latihan dan pengembangan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada dalam organisasi perusahaan maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan dengan kerja yang meningkat.
3. Menurunnya pengawasan semakn pekerja percaya pada kemampuan dirinya sendiri, maka dengan disadari kemauan atau kemampuan kerja tersebut para pengawas tidak terlalu dibebani untuk setiap saat harus mengadakan pengawasan.
4. Menurunnya angka kecelakaan selain menurunkan pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakan.

d. Pengertian Sumber Daya manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM)

merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

e. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses, bukan hanya seperangkat mekanisme dan teknik. Mekanisme dan teknik seperti penilaian kinerja, konseling, pelatihan, dan intervensi pengembangan organisasi digunakan untuk memulai, memfasilitasi, dan mempromosikan proses ini secara berkelanjutan. menghambat proses. Organisasi dapat memfasilitasi proses pengembangan ini dengan merencanakannya, dengan mengalokasikan sumber daya organisasi untuk tujuan tersebut, dan dengan memberikan contoh filosofi HRD yang menghargai manusia dan mempromosikan perkembangan mereka.

Menurut Leonard Nadler, “Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang terorganisir, dilakukan dalam waktu khusus dan dirancang untuk menghasilkan perubahan perilaku.” Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk setiap organisasi yang ingin menjadi dinamis dan berorientasi pada pertumbuhan. Menurut Sedarmayanti pengembangan sumber daya manusia yang berarti: perencanaan pelatihan, pelatihan, dan pengelolaan pelatihan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.²¹

²¹ M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), Hal. 1.

C. Tinjauan Pondok Pesantren

a. Pengertian pondok pesantren

Pondok adalah rumah atau tempat tinggal sederhana, disamping itu kata “Pondok” berasal dari bahasa Arab “*Funduq*” yang berarti asrama. Sedangkan Istilah pesantren berasal dari kata Shastri (India) yang berarti Orang yang mengetahui kitab suci (Hindu). Pesantren sendiri menurut pengertian dasarnya adalah tempat belajar para santri. Dalam bahasa Jawa menjadi Santri dengan mendapat awalan Pe dan akhiran an menjadi Pesantren : Sebuah pusat pendidikan Islam tradisional atau pondok untuk para siswa sebagai model sekolah agama di Jawa.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pesantren diartikan sebagai asrama, tempat santri atau tempat murid-murid belajar mengaji. Sedangkan secara istilah pesantren adalah lembaga pendidikan Islam, dimana para santri biasanya tinggal di pondok (asrama) dengan materi pengajaran kitab-kitab klasik dan kitab-kitab umum, bertujuan untuk menguasai ilmu agama Islam secara detail, serta mengamalkannya sebagai pedoman kehidupan sehari-hari dengan menekankan pentingnya moral bermasyarakat.

Asal kata pesantren berasal dari kata santri yang diberi awalan pe di depan dan akhiran an (Pesantrian) berarti tempat tinggal para santri. Sedangkan asal usul kata “santri” dalam pandangan Nurcholish Madjid dapat dilihat dari dua pendapat pertama, pendapat yang mengatakan bahwa “santri” berasal dari kata *sastri* dari bahasa Sansekerta yang artinya *melek*

huruf. Kedua, pendapat yang mengatakan bahwa kata “santri” berasal dari bahasa Jawa *Cantrik* yang berarti seorang yang selalu mengikuti seorang guru.²² Istilah lembaga pendidikan ini disebut “pesantren” di Jawa dan Madura, “meunasah” di Aceh dan “*Surau*” di Sumatra Barat.²³

Ada beberapa pendapat mengenai asal kata “pesantren”, Prof Jhon berpendapat bahwa kata pesantren berasal dari terma “*santri*” dari bahasa Tamil yang berarti mengaji. Sementara itu CC Berg berpendapat bahwa kata santri berasal dari bahasa India “*shastri*” yang berarti orang yang memiliki pengetahuan tentang buku-buku suci (kitab suci). Berbeda dengan keduanya, Robson berpendapat bahwa kata santri berasal dari bahasa Tamil “*sattiri*” yang berarti orang yang tinggal di sebuah rumah gubug atau bangunan keagamaan secara umum. Beberapa istilah yang sering digunakan untuk menunjuk jenis pendidikan Islam tradisional khas Indonesia lebih dikenal dengan sebutan pesantren.²⁴

Pesantren adalah sebuah pendidikan tradisional yang para siswanya tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan guru yang lebih dikenal dengan sebutan kiai dan mempunyai asrama untuk tempat menginap santri. Santri tersebut berada dalam kompleks yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar, dan kegiatan keagamaan lainnya.

²² Binti Maunah, Tradisi Intelektual Santri, (Yogyakarta: TERAS, 2009), Hal: 17-18.

²³ Syamsyudin Arief, Jaringan Pesantren Di Sulawesi Selatan, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2008), Hal: 51.

²⁴ Abdurrahman Mas’ud, Kyai Tanpa Pesantren, (Yogyakarta: Gama Media, 2013), Hal: 26.

Kompleks ini biasanya dikelilingi oleh tembok untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pondok Pesantren merupakan dua istilah yang menunjukkan satu pengertian. Pesantren menurut pengertian dasarnya adalah tempat belajar para santri, sedangkan pondok berarti rumah atau tempat tinggal sederhana terbuat dari bambu. Di samping itu, kata pondok mungkin berasal dari Bahasa Arab Funduq yang berarti asrama atau hotel. Di Jawa termasuk Sunda dan Madura umumnya digunakan istilah pondok dan pesantren, sedang di Aceh dikenal dengan istilah dayah atau rangkang atau menuasa, sedangkan di Minangkabau disebut surau.

Pesantren juga dapat dipahami sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran agama, umumnya dengan cara nonklasikal, di mana seorang kiai mengajarkan ilmu agama Islam kepada santri-santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab oleh Ulama Abad pertengahan, dan para santrinya biasanya tinggal di pondok (asrama) dalam pesantren tersebut.

b. Tujuan Pendidikan Pondok Pesantren

Tujuan pendidikan pesantren menurut Mastuhu adalah menciptakan kepribadian muslim yaitu kepribadian yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan, berakhlak mulia bermanfaat bagi masyarakat atau berhikmat kepada masyarakat dengan jalan menjadi kawula atau menjadi abdi masyarakat mampu berdiri sendiri, bebas dan teguh dalam kepribadian,

menyebarkan agama atau menegakkan Islam dan kejayaan umat Islam di tengah-tengah masyarakat dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian Indonesia. Idealnya pengembangan kepribadian yang ingin di tuju ialah kepribadian mukhsin, bukan sekedar muslim.

Sedangkan menurut M.Arifin bahwa tujuan didirikannya pendidikan pesantren pada dasarnya terbagi pada dua yaitu:

1. Tujuan Khusus, yaitu mempersiapkan para santri untuk menjadi orang ‘alim dalam ilmu agama yang diajarkan oleh Kyai yang bersangkutan serta mengamalkannya dalam masyarakat.
2. Tujuan Umum, yakni membimbing anak didik agar menjadi manusia yang berkepribadian Islam yang sanggup dengan ilmu agamanya menjadi mubaligh Islam dalam masyarakat sekitar dan melalui ilmu dan amalnya.

c. Fungsi Pondok Pesantren

Menurut pengertian dasarnya pesantren merupakan tempat belajar bagi para santri. Dengan demikian pesantren memiliki fungsi sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai benteng pertahanan moral. Sebagai lembaga sosial pesantren berfungsi untuk menampung generasi penerus (putra-putri) dari segala lapisan masyarakat muslim. Sedangkan sebagai lembaga penyiaran agama Islam, maka masjid pesantren digunakan sebagai tempat belajar agama dan ibadah bagi para jamaah, masjid juga berfungsi

sebagai majelis taklim dan diskusi keagamaan. Pada dasarnya pesantren berfungsi sebagai berikut:

- a) Kajian Islam Pondok pesantren pada dasarnya merupakan lembaga pendidikan yang mendalami dan mengkaji berbagai ajaran dan ilmu pengetahuan Islam melalui buku-buku klasik atau modern berbahasa Arab. Secara tidak langsung pondok pesantren telah menjadikan posisinya sebagai pusat pengkajian masalah keagamaan, dengan kata lain pesantren berperan sebagai pusat kajian Islam. Melalui lembaga kajian seperti ini ilmu-ilmu keIslaman akan terus tumbuh dan berkembang karena ada penerus yang memiliki kompetensi untuk mengembangkannya. Sehingga pondok pesantren dikatakan sebagai lembaga yang memiliki peranan penting dalam dakwah Islamiyah.
- b) Pengembangan Dakwah Dakwah dapat diartikan sebagai penyebaran atau penyiaran ajaran dan pengetahuan agama Islam yang dilakukan secara Islami, baik berupa ajaran atau seruan untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan maupun contoh yang baik. Sehingga dapat dipahami bahwa pondok pesantren sebagai tempat belajar, pembentukan watak dan pengembangan sumber daya. Hal ini menjadikan pondok pesantren sebagai pusat pengembangan dakwah Islamiyah, kader dakwah dan sumber dayanya.
- c) Pusat Pelayanan Beragama dan Moral Pondok pesantren merupakan lembaga yang mempunyai ciri dan karakteristik yang unik dalam

masyarakat. Sehingga A. Wahid Zaini menggambarkan bahwa pondok pesantren tidak lain adalah sebagai lembaga pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan agama Islam. Sebagai lembaga keagamaan yang mengakar pada masyarakat tentunya memiliki peranan yang cukup besar dalam pelayanan kehidupan beragama dan sebagai benteng umat dalam bidang akhlak. Hal ini merupakan potensi yang sangat besar dalam membantu pelaksanaan pelayanan beragama, khususnya agama Islam, tabligh, ceramah, pengajian dan majelis taklim yang diselenggarakan.²⁵

- d) Lembaga Pelatihan Pelatihan awal yang dijalani para santri adalah mengelola kebutuhan diri sendiri seperti mengelola barang-barang pribadi, merancang jadwal belajar, jadwal kunjungan orang tua atau pulang menjenguk keluarga. Pada tahap ini pembelajarannya masih dibimbing oleh santri yang lebih senior. Jika santri sudah dapat menguasai pelatihan tahap awal dengan baik maka selanjutnya santri akan menjalani pelatihan untuk dapat menjadi komunitas yang aktif. Santri ikut bermusyawarah, menyampaikan khitobah (pidato), mengelola tugas organisasi santri jika telah terpilih, mengurus urusan operasional pondok dan membimbing santri juniornya. Santri dilatih untuk dapat mengelola lembaga yang diselenggarakan oleh pesantren.

²⁵ Umiarso dan Nur Zazin, Op.Cit., Pesantren Ditengah Arus Mutu Pendidikan: Menjawab Problematika Kontemporer Manajemen Mutu Pesantren, Hal. 43-49.

Keahlian ataupun tanggung jawab santri akan meningkat sejalan dengan tahap penguasaannya terhadap standar yang telah ditetapkan pesantren tersebut.²⁶

- e) Lembaga bimbingan keagamaan Tidak jarang pesantren ditempatkan sebagai bagian dari lembaga bimbingan keagamaan oleh masyarakat, pesantren menjadi tempat bertanya dalam berbagai hal keagamaan. Hal ini dikarenakan kemampuan pesantren menjadi pembimbing masyarakat untuk urusan ritual keagamaan sebelum hal lain yang berkaitan dengan keilmuan, kepelatihan dan pemberdayaan masyarakat. Faktor yang mendukung pesantren sebagai lembaga bimbingan keagamaan adalah kualifikasi dan jaringan kyai yang memiliki kesamaan panduan keagamaan terutama di bidang fiqh dan kesamaan pendekatan dalam merespon masalah yang berkembang di masyarakat.

²⁶ Dian Nafi'', *Praktis Pembelajaran Pesantren*, (Yogyakarta: Institute For Training and Development (ITD), 2007), Hal.16.

BAB III

METEDO PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik (utuh), dengan mendeskripsikan data dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, gambar (foto) dan dokumen resmi lainnya.²⁷

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu suatu proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif baik berupa tulisan atau ungkapan yang diperoleh langsung dari lapangan atau wilayah penelitian. Penelitian adalah suatu proses, yaitu suatu rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapatkan pemecahan masalah atau mendapat jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tertentu.

Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial

²⁷ Handari Nabawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada Pres, 2005) Hal.31

dan masalah manusia. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, yakni penelitian mendalam mencakup keseluruhan yang terjadi di lapangan dengan tujuan untuk mempelajari secara mendalam tentang latar belakang keadaan sekarang yang terkait strategi pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren al hasanah Bengkulu tengah.

B. Penegasan Judul Penelitian

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran jelas dan memudahkan dalam memahami proposal ini, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang berkaitan dengan tujuan proposal ini. Dengan penegasan tersebut, diharapkan tidak akan terjadi kesalahan pemahaman terhadap pemakaian judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu langkah ini merupakan proses permasalahan yang akan dibahas.

Adapun proposal skripsi ini berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah”. Untuk itu perlu diuraikan pengertian dan istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut:

a. Strategi

Strategi adalah cara untuk mencapai tujuan yang jelas dengan kombinasi antara cara dalam jangka waktu tertentu dengan mengantisipasi bahwa kita mencoba untuk memprediksi apa yang dapat dilakukan oleh seseorang dengan menggunakan cara tersebut.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi pesertadidik.

c. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

d. Pondok pesantren

Pondok adalah rumah atau tempat tinggal sederhana, disamping itu kata “Pondok” berasal dari bahasa Arab “Funduq” yang berarti asrama.

Pesantren juga dapat dipahami sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran agama, umumnya dengan cara nonklasikal, di mana seorang kiai mengajarkan ilmu agama Islam kepada santri-santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab.

Jadi yang dimaksud dengan strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren AL-Hasanah merupakan suatu perencanaan mengenai cara bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) mampu berkembang kearah yang lebih baik dan meningkatnya kemampuan kinerja terhadap ustazah dan ustad serta memiliki loyalitas yang baik terhadap Pondok Pesantren

C. Tempat dan waktu Penelitian

Tempat penelitian yang akan penulis teliti Pondok Pesantren Al-Hasanah di Bengkulu Tengah yang berada di Jl. Talang pauh, Ps. Pedati klp, Kabupaten Bengkulu tengah. Penelitian ini dimulai dari Observasi awal hingga selesai penelitian, peneliti membutuhkan waktu selama kurang lebih 1 bulan setengah, yang menjadi penelitian ini adalah Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah.

D. Sumber Data

Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individu atau kelompok didapat melalui wawancara pada informan, hasil observasi terhadap suatu benda atau kejadian atau kegiatan. Sedangkan data sekunder merupakan data pendukung yang berkaitan dengan masalah penelitian.²⁸

²⁸ Etta Mamang Sangadji, Sopiha, *Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2010), Hal. 171-172.

Dalam hal ini, sumber data primer diperoleh langsung melalui teknik observasi dan wawancara di Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu tengah, sedangkan data sekunder yang dimaksud ialah data pendukung dalam penelitian berupa data-data mengenai deskripsi wilayah Lembaga Dakwah Islam Indonesia, foto, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

E. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah subjek penelitian yang menjadi sumber penelitian. Pertimbangan pemilihan informan penelitian menurut Spradly, yaitu subjek yang mudah untuk dimasuki, tidak payah dalam melakukan penelitian dan mudah memperoleh izin.²⁹ Pemilihan subjek dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling* (sampel bertujuan), yaitu teknik sampel yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya.³⁰

Informan yang dipilih dirasa mampu untuk memberikan banyak informasi, berkaitan dengan objek penelitian dan diperkirakan akan memperlancar proses penelitian.

Adapun kriteria informan dalam penelitian ini adalah:

1. Pimpinan pondok pesantren Al-Hasanah.
2. Ustadz dan ustazah pondok pesantren Al-Hasanah.
3. Memiliki kesempatan atau waktu cukup untuk diminta informasi.

²⁹ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, (Kuantitatif dan Kualitatif)*, (Jakarta: Gaung Persada, 2008), Hal. 218-219.

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), Hal. 90.

4. Informan yang mampu memberikan data ataupun informasi yang dibutuhkan.
5. Memiliki wawasan yang tinggi tentang pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren AL-Hasanah dalam perencanaan kegiatan pelatihan tersebut.

Berdasarkan pertimbangan di atas maka yang layak dijadikan informan penelitian, yang ada berjumlah 3 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Mengumpulkan data- data dan informasi sesuai masalah-masalah yang diteliti dapat dilakukan dengan cara dokumentasi strategi pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren Al-Hasanah Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat menggunakan salah satu atau gabungan, tergantung dengan permasalahan yang akan di hadapi peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi secara harfiah adalah pengamatan, observasi juga merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Secara sederhana, observasi merupakan pengamatan sistematis terhadap obyek yang sedang dikaji.³¹

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan baik secara langsung maupun tidak langsung, dimana peneliti mencatat informasi yang penulis lihat secara langsung di lapangan untuk memperoleh data tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah.

Metode Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data yang terkait dengan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah di Bengkulu Tengah. Tujuan observasi adalah mendeskripsikan aktifitas-aktifitas pelatihan kinerja pengajar yang dilakukan tiap bulan Desember orang-orang yang terlibat aktifitas dan makna kejadian dilihat dari kejadian yang diamat. Merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan. Metode ini digunakan untuk meneliti dan mengobservasi secara langsung mengenai kegiatan yang berkaitan dengan dakwah.³²

2. Wawancara

³¹ Atwar Bajari, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Simbiosis Rekatama. 2015), Hal.

³² Sutrisno Hadi, *Metode Riset*, (Jakarta: Gaung Pers, 2000), Hal. 30.

Wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung”.³³ Untuk itu wawancara ini dilakukan secara langsung kepada sejumlah informan yang berkaitan dengan Strategi Pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren Al – Hasanah Bengkulu Tengah dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai acuan. Penulis mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada informan tentang fokus masalah yang diteliti tersebut. Menurut M. Burhan Bungin, wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*Interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*Interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.³⁴ Jenis wawancara yang yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin yakni peneliti membawa serentetan pertanyaan lengkap dan terperinci, serta dilaksanakan dengan santai tapi serius.³⁵

Wawancara dilakukan guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk mendapatkan data-data pokok mengenai permasalahan penelitian strategi pengembangan sumber daya manusia. Pada teknik ini subjek penelitian lebih kuat pengaruhnya dalam menentukan isi wawancara.³⁶ Jenis wawancara dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara mendalam dengan

³³Sutrisno Hadi, *Metode Riset*, (Jakarta: Gaung Pers, 2000), Hal. 197.

³⁴M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif, (Aktualisasi Metodologis Kearah Ragam Varian Kontemporer)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), Hal. 111.

³⁵Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta,2010), Hal. 127-128.

³⁶J. Lexy Molleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), Hal. 161.

beberapa orang terkait dengan Strategi Pengembangan sumber daya manusia Pondok Pesantren Al – Hasanah Bengkulu tengah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen itu dapat berupa bentuk teks tertulis, *artefacts*, gambar maupun foto. Dokumen tertulis dapat pula berupa sejarah kehidupan (*life histories*), biografi karya tulis dan cerita.³⁷

G. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, analisis keabsahan data dilakukan dengan beberapa langkah yaitu:

1. Perpanjangan Keikutsertaan

Perpanjangan keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti dalam proses penelitian. Perpanjangan keikutsertaan adalah keikutsertaan penulis dalam pengumpulan data, yang tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, melainkan memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti dalam hal penelitian.³⁸

2. Ketekunan Pengamatan

³⁷ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal 391.

³⁸ J. Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), Hal. 175.

Sebelum mengambil pembahasan penelitian, peneliti telah melakukan pengamatan terlebih dahulu secara tekun dalam upaya menggali data atau informasi untuk dijadikan objek penelitian. Ketekunan pengamatan adalah menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Dalam hal itu penulis mengamati Strategi Pengembangan sumber daya manusia Pondok Pesantren Al- Hasanah Bengkulu Tengah.

3. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap suatu data. Menurut Moleong penelitian yang menggunakan teknik triangulasi dalam pemeriksaan melalui sumbernya artinya membandingkan atau mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda.³⁹

H. Teknik Analisis Data

Taylor dan Bogdan mendefinisikan analisis data sebagai sebuah proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan

³⁹Iskandar, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Gaung Persada Prees, 2009), Hal. 155.

bantuan dan tema pada hipotesis.⁴⁰ Data yang dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan teknik analisa isi yaitu dengan mengorganisasikan menjabarkannya kedalam sintesa, menyusun ke dalam pola, memilah dan membuat kesimpulan untuk diceritakan kepada orang lain. Menurut Miles dan Huberman analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.⁴¹ Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkap adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan kaluasan serta kedalaman wawasan. Dalam mereduksi data yang dilakukan adalah merangkum, mengambil data yang penting saja. Hal ini dikarenakan data yang ditemukan di lapangan cukup banyak sehingga harus disaring menjadi lebih terarah

2. *Display* (penyajian) Data

Setelah reduksi data, langkah selanjutnya penyajian data dalam bentuk tabel dan uraian sehingga data menjadi lebih terorganisir, tersusun dan mudah dipahami.⁴²

⁴⁰ Nanang Martono, Metode Penelitian Sosial "Konsep-konsep Kunci", (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada,2016) Hal. 10.

⁴¹ Miles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta :Universitas Indonesia Press, 1992), Hal. 16.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), Hal. 252.

Menurut Sugiyono dengan melakukan penyajian data akan mempermudah peneliti untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan

Selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan awal yang bersifat sementara dan akan berubah jika ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Berdasarkan teori, maka analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: langkah pertama, penulis mereduksi data yang telah didapat dari lapangan yang berkaitan langsung dengan tema penelitian yaitu: Strategi Pengembangan SDM Pondok Pesantren Al- Hasanah Bengkulu Tengah Langkah kedua, penulis menyajikan data yang dirangkum berdasarkan fakta dilapangan, lalu menginterpretasikan dengan teori yang berkenaan dengan tema penelitian. Langkah ketiga, penulis menyajikan data yang telah diperoleh dalam bentuk naratif. Langkah keempat, penulis membuat hasil kesimpulan dari hasil penelitian yang didapat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

a. Sejarah Singkat Berdirinya Pondok Pesantren AL-Hasanah

Pondok pesantren Al-Hasanah adalah sebuah lembaga pendidikan Islam, yang bernama pondok pesantren Al-Hasanah, yang berlokasi di daerah Desa Pasar Pedati Kecamatan Pondok Kelapa Kabupaten BengkuluTengah. pondok pesantren Al-Hasanah didirikan oleh Ibunda Hj Husainah Hasan BA bersama suami dengan Bapak Drs. H. Hasymi Lain AP.t, Ibunda Husainah merupakan salah seorang guru, di sebuah lembaga pendidikan di propinsi Bengkulu, ibu Huzainah adalah lulusan Universitas Gajah Mada.⁴³ Ibunda Husainah dikenal dengan pribadi yang sederhana Ibu yang mempunyai ahlak yang terpuji, sabar dan tawadhu, berpendirian teguh dan berusaha mencari keridhoan Allah SWT. Sebelum mendirikan Pesantren Al-Hasanah, Ibunda Husainah sebelumnya telah merintis pondok pesantren yang berada di daerah Ambon Sulawesi. Yang sampai sekarang pondok pesantren tersebut masih berdiri.⁴⁴ Bedirinya pondok pesantren Al-Hasanah adalah salah satu unit pendidikan yang dibawah yayasan Al-Hasanah, sebuah yayasan lembaga pendidikan islami

⁴³ Hasil wawancara Ustad Barid peminatan dalam pondok pesantren Al-Hasanah tanggal 3 Desember 2020

⁴⁴ Hasil wawancara Ustad Barid peminatan dalam pondok pesantren Al-Hasanah tanggal 3 Desember 2020

yang tujuannya untuk menciptakan generasi-generasi pemuda yang memiliki benar-benar jiwa Islami dengan melaksanakan syariat Islam, karena pondok pesantren dibawah yayasan Al-Hasanah sejarahnya itu berawal dari pendiri yayasan Al-Hasanah Alm bapak Drs. H. Hasymi, dan ibu Hj. Husainah Hasan mereka merupakan pendiri dari yayasan Al-Hasanah, sangat perihatin dengan kondisi masyarakat maupun pemuda sekarang yang jauh dari nilai-nilai Islam baik dari sehari-hari maupun dari segi pendidikan bahkan jaman semakin maju malah semakin menjauh dari nilai-nilai Islam, misalnya pakaian sudah tidak syar'i dan pergaulan, tumbuh rasa untuk menciptakan generasi masyarakat, dimulai dari visi yayasan Al-Hasanah yaitu menjadikan lembaga pendidikan Qur'ani, berwawasan global dan menguasai IPTEK.⁴⁵

Berawal dari keprihatinan terhadap kondisi umat Islam, rasa tanggung jawab terhadap agama dan untuk ikut serta membantu pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, dari itu keluarga besar bapak Drs. H. Hasymi dan istrinya Hj. Husainah Hasan, merasa terpanggil untuk berperan serta secara aktif melalui dunia pendidikan, Sekarang Pondok AL-Hasanah memiliki dua jenjang yang pertama yaitu jenjang MTS dan jenjang MA dan diharuskan tinggal didalam pondok tidak ada yang boleh pulang pergi, awal pondok pesantren Al-Hasanah

⁴⁵ Hasil wawancara ustazah tri putri lestari staff umum pondok pesantren Al-Hasanah Tanggal 21 November 2019

dengan didirikannya madrasah Tsanawiyah Al-Hasanah yang dikepalai oleh M. Edi S. Pd pada tahun 1991 dengan jumlah santri sebanyak 16 orang putra dan putri seiring berjalanya waktu, sambutan masyarakat terhadap pondok pesantren Al-Hasanah sangat menggemberikan peningkatan jumlah santri yang masuk dari tahun ke tahun meningkat dan sekarang sudah tersedia asrama bagi para santri dengan berbagai perangkat peraturan demi menunjang kedisiplinan dan keteraturan pesantren.⁴⁶

Latar belakang Ibunda mendirikan pesantren Al-Hasanah didesa Pasar Pedati Kecamatan Pondok Kelapa Bengkulu Tengah, karena merasa perihatin, dengan kondisi umat yang sekarang banyak yang menjauh dari agama dan Al-Quran khususnya daerah tempat berdirinya pesantren Al-Hasanah di Desa Pasar Pedati Kecamatan Pondok Kelapa Kabupaten Bengkulu Tengah konon pada awal sejarah berdiri, dahulu banyak terjadi Kristennisasi pada tahun sebelum pendirian diperkirakan tahun 1980 atau sering disebut era delapan puluhan.⁴⁷

Peristiwa inilah yang merupakan cikal bakal berdirinya pondok pesantren Al-Hasanah dengan keadaan lokasi dan tempat yang sangat sederhana yang berlokasi di Desa Pasar Pedati Kecamatan Pondok Kelapa

⁴⁶ Hasil wawancara Ustad Barid peminatan dalam pondok pesantren Al-Hasanah tanggal 3 Desember 2020

⁴⁷ Hasil wawancara Ustad Barid peminatan dalam pondok pesantren Al-Hasanah tanggal 3 Desember 2020

Kabupaten Bengkulu Tengah. MA Al-Hasanah didirikan pada tahun 1995. Pimpinan madrasah yang pernah bertugas di MA Al-Hasanah sejak awal berdiri 2 (dua) orang yaitu :

Tabel 4.1

**Nama-Nama Yang Pernah Memimpin
Di Pondok Pesantren Al-Hasanah**

Nama	Periode Tugas
1. Alm. Hadi Susanto	1995 s.d 1997
2. Deri Fachri Hasymi, S.Pi	1997 s.d sekarang

Sumber : Dokumentasi Pondok Pesantren Al-Hasanah

b. Struktur Yayasan Al-Hasanah

**YAYASAN AL-HASANAH
STRUKTUR PENGURUS PONDOK PESANTREN AL-HASANAH
BENGKULU TENGAH**

PIMPINAN PONDOK PESANTREN	: KH. Irhan Hasymi, Lc., M.Pd
DEWAN MASAYIKH	: 1. KH. Irhan Hasymi, Lc., M.Pd 2. Deri Fachri Hasymi, S.Pi 3. Eka Susanti, S.Ag 4. Muhammad Hafidz, Lc
MADRASAH	
KEPALA MTS	: KH. Irhan Hasymi, Lc., M.Pd
KEPALA MA	: Deri Fachri, S.Pi
WAKA KURIKULUM	: Muhammad Barid, M.Pd.I
-QIROATI	: Nani Zahara, S.Pd.I
-TAHFIZH	: Nani Zahara, S.Pd.I Yulia Refyani, M.Pd Sahdan Eri, S.pd.I Sudiro

WAKA KESISWAAN -OP3AH -PRAMUKA -EKSKUL	: Tono Budi Otomo, S.Pd
WAKA SAPRAS	: Syamsul Bakri, S.Pd
PERPUTAKAAN	: Piki Usdania, A.Md
TATA USAHA	: Tri Putri Lestari, S.M Dedi Rahmadani, S.Pd
BENDAHARA	: Handri Aditya Giana, ST
PENGASUHAN SANTRI KEPALA PENGASUH SANTRI	: Syamsul Bakri, S.Pd
STAF PENGASUHAN -Kabag Pengasuhan Putra -Musrif OP3H	: Ashabul Yamin, S.Pd : Sudiro
-Anggota Kabag Pengasuh Putri -Musrif OP3H -Anggota	: Tono Budi Utomo, S.Pd : Muhammad Barid, M.Pd : Eka Susanti, S.Ag : Sakdiyah, S.Pd : Rismawati, S.Pd.I Yulia Refyani, M.Pd Jeti Amisah, S.Pd Ris Marlia Fitri, S.Pd
PENGEMBANGAN BAHASA DAN MUHADHAROH	: - Ashabul Yamin, S.pd - Syafana Alnada Putri
POKESTREN	: - Ibnu Sunan Al Akad, A.Ma - Wulandari
SATPAM	: 1. Zaman Hori 2. Al Habir 3. Andika Manggala Putra 4. Novri Indra Putra 5. Bambang Sujatmiko

KEUANGAN DAN BISNIS	
KEPALA KEUANGAN DAN BISNIS	: Eka Susanti, S.Ag
BENDAHARA	: Rahmawati, S.Ak Windi Handayani, S.M
DAPUR	: Sri Gustiani
KOPERASI	: Eka Intan Nurhayati, S.Sos : Dewi Sugianti, S.Pd
KANTIN	: Sri Gustiani : Latifa Hidayati
LAUNDRY	: Windi Handayani, S.Sos Nelis Agustiani
UNIT PENGUMPULAN ZAKAT	: Syahrul Rambe, S.Sos.I
IKATAN ALUMNI AL-HASANAH	: Ashabul Yamin, S.Pd
KESEKRETARIATAN	
-Sekpim	: Dedi Rahmadani, S.Pd
-Penerima Tamu	: Ris Marlia Fitri, S.Pd
KEHUMASAN	
-Kabag	: Tono Budi Otomo, S.Pd
-Anggota	: Handri Aditya Giana, ST
PEKERJAAN UMUM	
-Kabag	: Joko Martopo, S.Pd
-Anggota	: Briliansyah Prayogi

c. Visi dan Misi Pondok Pesantren Al-Hasanah

Perkembangan dan tantangan masa depan seperti: perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; globalisasi yang sangat cepat; era informasi; dan berubahnya kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap

pendidikan memicu madrasah untuk merespons tantangan sekaligus peluang itu. MA AL-Hasanah memiliki citra moral yang menggambarkan profil madrasah yang diinginkan dimasa datang yang diwujudkan dalam visi dan misi madrasah aliyah adalah sebagai berikut:

a. Visi Pondok Pesantren Al-Hasanah

visi yaitu menjadikan lembaga pendidikan qur'ani, berwawasan global dan menguasai IPTEK,

b. Misi Pondok Pesantren Al-Hasanah

1. Menumbuhkan budaya Islami yang menyenangkan dan cinta Al- Qur'an.
2. Mengembangkan proses pembelajaran yang inovatif untuk mengasah kreatifitas dan melatih keterampilan hidup.
3. Mengembangkan system manajemen sekolah yang efektif, partisipatif dan berorientasi pada mutu.
4. Menjalin hubungan kemitraan strategis dengan berbagai pihak untuk meningkatkan mutu pendidikan.
5. Mengembangkan usaha-usaha potensial untuk pendanaan pengembangan lembaga pendidikan.⁴⁸

d. Tujuan Berdirinya Madrasah

Tujuan madrasah sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional adalah untuk meningkatkan pemahaman Al-Qur'an dan Hadist,

⁴⁸ Hasil profil pondok Pesantren Al-Hasanah tanggal 3 Desember 2020

kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, ahklak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.⁴⁹

e. Standar Kompetensi Kelulusan

Untuk mencapai standar mutu pendidikan yang dapat dipertanggung jawabkan secara nasional, kegiatan pembelajaran dimadrasah mengacu pada standar kompetensi kelulusan yang telah ditetapkan sebagai berikut ini.⁵⁰

1. Berprilaku sesuai dengan ajaran Al-Quran
2. Mengembangkan diri secara optimal dengan memanfaatkan kelebihan diri serta memperbaiki kekurangannya.
3. Menunjukkan sikap percaya diri dan bertanggung jawab atas perilaku, perbuatan dan pekerjaan.
4. Berpartisipasi dalam penegakan aturan-aturan social
5. Membangun dan menerapkan informasi dan pengetahuan secara logis, kritis, kreatif, dan inovatif.
6. Menunjukan kemampuan berpikir logis, kritis, kreatif, dn inifatif dalam pengambilan keputusan.
7. Menunjukkan kemampuan mengembangkan budaya belajar untuk memperdayakan dirimu

⁴⁹ Hasil wawancara Ustad Irham Pimpinan Pondok Pesantren Al-Hasanah 4 desembar 2020

⁵⁰ Hasil wawancara Ustad Irham Pimpinan Pondok pesantren Al-Hasanah tanggal 3 Desember 2020

8. Menunjukkan sikap kompetitif dan sportif untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
9. Menunjukkan kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah kompleks
10. Menunjukkan kemampuan menganalisis gejala alam dan sosial
11. Memanfaatkan lingkungan secara produktif dan bertanggung jawab
12. Menghasilkan karya kreatif, baik individual maupun kelompok
13. Menjaga kesehatan dan keamanan diri, kebugaran jasmani, serta kebersihan lingkungan
14. Berkomunikasi lisan dan tulisan secara efektif dan santun
15. Memahami hak dan kewajiban diri dan orang lain dalam pergaulan di masyarakat
16. Menunjukkan keterampilan membaca dan menulis naskah secara sistematis estetik
17. Menunjukkan keterampilan menyimak, membaca, menulis, dan berbicara dalam bahasa Indonesia Arab dan Inggris.⁵¹

B. Hasil Penelitian

Gambaran hasil penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren AL-Hasanah Bengkulu Tengah menurut rumusan masalah yaitu bagaimana Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia

⁵¹ Hasil profil pondok Pesantren Al-Hasanah tanggal 3 Desember 2020

Pondok Pesantren AL-Hasanah di Bengkulu. maka dari itu berikut pemaparan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan :

1. Profil Informan

Adapun jumlah informan yang meneliti wawancarai yaitu 3 orang yang terdiri dari pimpinan pondok Pesantren AL-Hasanah Bengkulu Tengah, Ustad Muhammad Barid dan Ustadzah Tri Data ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2

Informan penelitian Pondok Pesantren AL-Hasanah

No	Nama	Jenis kelamin	Jabatan
1	Ustad Irham	Laki-laki	Pimpinan
2	Ustad Muhammad Barid	Laki-laki	Pimpinan dalam
3	Ustadzah Tri Putri Lestari	Perempuan	Staff umum

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 21 November 2019 disini peneliti mendapatkan informasi mengenai strategi pengembang sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah pengembangan sumberdaya manusia di Pondok Pesantren ini yaitu melalui pelatihan para tenaga kerja pengajar yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren, kegiatan pelatihan ini dilakukan satu tahun satu kali setiap bulan Desember yang di ikuti oleh para guru dan kegiatan ini

sudah menjadi program wajib Pondok Pesantren dan sudah ditetapkan oleh yayasan Al-Hasanah yang mana bentuk kegiatan pelatihannya seperti seminar workshop dengan waktu dua atau tiga hari dan untuk pemateri pelatihan ini diambil dari luar.⁵²

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 3 Desember 2020 bahwasanya peneliti melihat pondok pesantren Al-Hasanah kegiatan pelatihan yang dilakukan saat ini sangat didukung penuh oleh pimpinan al-hasanah dan disini pihak Al-Hasanah memfasilitasi semua kebutuhan didalam pelatihan ini baik tempat, pemateri dan kebutuhan lainnya yang berkaitan dengan pelatihan sehingga para tenaga kerja tinggal mengikuti pelatihan yang telah ditetapkan oleh yayasan al-hasanah.⁵³

2. Strategi pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren Al-Hasanah bengkulu tengah.

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan, yaitu apa saja strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren AL-Hasanah ? “ pernyataan yang disampaikan oleh Ustad Muhammad Barid selaku peminatan dalam pondok pesantren AL-Hasanah :

“Strategi pengembangan sumberdaya manusia pondok pesantren yaitu melalui pelatihan yang dilakukan setiap bulan desember yang

⁵² Hasil wawancara Ustazah Tri staff umum pondok pesantren Al-Hasanah tanggal 21 November 2020

⁵³ Hasil wawancara Ustad Barid peminatan dalam pondok pesantren Al-Hasanah tanggal 3 Desember 2020

tidak terlepas dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. yang di ikuti oleh para guru yang bertujuan untuk menambah wawasan atau pengetahuan para tenaga pengajar melalui pelatihan ini dan pelaksanaan dilakukan dalam bentuk seminar yang berlangsung selama kurang lebih tiga hari, untuk pemateri biasanya dari luar kota atau pulau jawa yang pastinya orang yang sudah layak untuk dijadikan pemateri mempunyai wawasan dan ilmu pengetahuan.

Berdasarkan hasil penelitian, perlu penulis sampaikan bahwa strategi pengembangan sumberdaya manusia adalah bagaimana suatu lembaga mememanajemen suatu tujuan agar dapat mendapatkan hasil yang di inginkan begitupun dengan pelatihan yang dilaksanakan pondok pesantren yaitu untuk mengembangkan atau menambah wawasan ataupun pengetahuan tenaga pengajar di pondok pesantren melalui program pelatihan.

Adapun hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan, yaitu apa saja metode-metode yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren al hasanah ? ‘Pernyataan yang disampaikan oleh ustad muhammad barid selaku peminatan dalam:

“Untuk metodenya kalau tenaga pengajar supervisinya berkaitan dengan keterampilan dalam mengajar, lalu kita pindahkan pelaksanaannya itu satu semester satu kali, dari pelatihan yang dilakukan kita melihat lagi kelemahan-kelamahan dalam proses tenaga pengajar diberikan dengan guru yang bersangkutan masuk dalam supervisi yaitu kepala yayasan waka kurikulum konsultan internal dengan membimbing guru kalau ada pembinaan selain itu ada metode yang kurang pas dan setiap pertemuan dibicarakan secara umum untuk mencari solusi penyelesaiannya”.⁵⁴

⁵⁴Wawancara, Muhammad Barid, Pemintaan dalam pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah : Rabu 25 November 2020, Pukul 13:20.

Berdasarkan hasil penelitian, perlu penulis sampaikan bahwa yang dimaksud dengan metode-metode yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu melakukan supervisi sebagai bentuk kegiatan pengawasan berdasarkan data, fakta yang obyektif merupakan sebuah wilayah kerja yang independen dalam sistem pendidikan, bahwa tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar dan guru dikelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan dibimbing oleh kepala yayasan.⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan, yaitu apa saja faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren AL-Hasanah Bengkulu Tengah? ‘’ pernyataan yang disampaikan ustazah tri selaku staf umum pondok pesantren AL-Hasanah:

“faktor dari luar tidak mungkin secara tidak bebas untuk melakukan hal yang barangkali sesuai dengan keinginan kita karna aturan dari persantren ini salah satunya misalnya di kemenag ada hal yang membatasi kaku pada saat melakukan hal-hal yang sifat nya kaku untuk melakukan segala hal walaupun secara umum kita dikasih kebebasan untuk melakukan pengetahuan yang tidak sama di Jawa, kemudian misalnya dari faktor dalam pengetahuan nya sudah merasa cukup tidak memperluas wawasannya sehingga pengetahuan pribadinya sebatas itu walaupun yayasan mencoba untuk meningkatkan kualitas itu maka lebih baik dari pada tidak ada tolak campur dalam pengembangan ini untuk meningkatkan kalau secara umum tidak perlu ada dorongan dari luar itulah penghambat

⁵⁵ Hasil Observasi penulis, 03 Desember 2020

pengembangannya apalagi dengan teknologi yang berkembang saat ini”⁵⁶.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis ingin menyampaikan bahwa faktor penghambat dalam pelatihan pengembangan sumberdaya manusia di pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah yaitu dimana tenaga pengajar sudah merasa puas dengan pengetahuan yang dia miliki sehingga tidak begitu tertarik untuk mengikuti ataupun tidak terlalu serius dalam mengikuti pelatihan yang dilaksanakan.

Selanjutnya adapun hal yang peneliti tanyakan” apa saja faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia AL-Hasanah Bengkulu Tengah? “ pernyataan yang disampaikan ustazah tri selaku staaf umum pondok pesantren AL- Hasanah:

“pendukung penuh dari yayasan untuk mengembangkan pelatihan-pelatihannya sangat mempengaruhi kayak ada program yayasan ini memperbagus dalam membaca cara tahsin metode dari semarang tapi program dari yayasan jadi semua guru didorong untuk bisa tahsin jadi lulus untuk menjadi guru jadi tidak semua guru bisa hanya guru yang lulus bisa membaca tahsin yaitu dengan adanya ijazah dalam mengembangkan kualitas guru untuk kualitas bacaan al-quran karna nanti akan diajarkan jadi bacaan nya harus benar panjang pendek harus benar dan mengerti hukum – hukum bacaan Al-quran faktor pendukung ke 2 teknologi itu sendiri kita tidak bisa mengimbangi perkembangan teknologi tapi kita lebih cepat tau dengan informasi yang ada jadi kekurangan – kekurangan dengan melihat internet yang sekarang ini”⁵⁷.

⁵⁶ Wawancara, Tri Putri Lestari, Staff Umum pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah : Jumat 8 Januari 2020, Pukul 11.00.

⁵⁷ Wawancara, Tri Putri Lestari, staff Umum pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah : Selasa 24 november 2020

Berdasarkan penelitian perlu penulis sampaikan, bahwa yang dimaksud faktor pendukung dalam pondok pesantren Al-Hasanah yaitu adanya dukungan penuh dari yayasan dan kemenag dalam pelaksanaan pelatihan karena bertujuan agar terciptalah tenaga pengajar yang baik dan berkualitas dan juga pelatihan ini di dukung juga oleh penerbit Erlangga karna pondok pesantren ini menggunakan buku Erlangga.⁵⁸

Selanjutnya adapun hal yang peneliti tanyakan” Bagaimana model strategi di pondok pesantren AL-Hasanah Bengkulu ? “ pernyataan yang disampaikan ustad barid selaku pondok pesantren AL- Hasanah:

“Yayasan ini mempunyai misi itu yang menjadi tolak ukur atau menjadi semacam real agar tidak keluar berwawasan global model strateginya menjadi lembaga guru-guru nya diajarin Qiro’ati untuk lembaga wawasan global salah satunya punya target supaya anak-anak pondok bisa sekolah kuliah diluar negeri masih dalam proses”.⁵⁹

Berdasarkan hasil wawancara penulis sampaikan bahwa yang dimaksud model strategi pondok pesantren pesantren mempunyai target supaya santri-santri bisa mendaftar kuliah diluar negeri dan harus menguasai Qiroati.

Selanjutnya adapun hal yang peneliti tanyakan” Tahapan – tahapan apa yang digunakan terhadap pelatihan pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren ? “ pernyataan yang disampaikan ustad barid selaku pondok pesantren AL- Hasanah:

⁵⁸ Hasil Observasi penulis, 24 November 2020.

⁵⁹ Wawancara, Muhammad Barid, Pemintaan dalam pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah : Rabu 25 November 2020, Pukul 13:20.

“Tahapannya yaitu mempersiapkan apa saja yang diperlukan dalam pelaksanaan pelatihan seperti fasilitas yang mendukung agar pelaksanaan pelatihan berjalan dengan baik dan lancar, mempersiapkan pemateri yang berwawasan tentang ilmu pengetahuan dan sesuai dengan yang dibutuhkan untuk mengisi acara pelatihan, mendata seluruh anggota pengajar dan apa saja kebutuhan yang bisa mendukung pelaksanaan program pelatihan”.⁶⁰

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, bahwa yang dimaksud dengan tahapan - tahapan berkaitan dengan kebutuhan pondok pesantren membuat host yang paham tentang itu dan menyaring dulu.⁶¹

Selanjutnya adapun hal peneliti tanyakan” Bagaimana evaluasi pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren AL-Hasanah?

“pernyataan yang disampaikan Ustad Irham selaku pimpinan pondok pesantren AL- Hasanah:

“Evaluasi dilihat dari rencanakan ada semacam program ada kegiatan dari program akan terlaksana apa tidak dari program itu akan diketahui nanti di lihat dari potensi dari sumber daya nya yang bagus dan kurang bagus pribadi-pribadi yang layak untuk dijadikan seorang guru Misalnya menyelesaikan masalah kembali ke pada pengarah atau pimpinan madrasah ada evaluasi yang khusus dan umum guru itu tanggung jawabnya bukan seorang pengajar. pengarah evaluasi secara umum kegiatan yang sebab nya tidak khusus misalnya kegiatan silaturahmi”.⁶²

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan bahwa yang di maksud dengan evaluasi pondok pesantren jadi evaluasi di sini bertujuan untuk melihat bagaimana jalannya pengajar dalam meningkatkan kualitas dirinya

⁶⁰ Wawancara, Muhammad Barid, Pemintaan dalam pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah : Rabu 25 November 2020, Pukul 13:20.

⁶¹ Hasil Observasi 25 November 2020.

⁶² Wawancara ustad irham Pimpinan pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah : Rabu 25 November 2020, Pukul 10:10

evaluasi bertujuan untuk memperbaiki apa saja yang belum maksimal karna kita mengetahui kesalahan atau kekurangan dalam pelatihan tenaga pengajar.⁶³

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan, yaitu “Bagaimana jalinanan hubungan kerja antara pimpinan pondok pesantren Al-Hasanah dalam pengembangan sumber daya manusia? “pernyataan yang disampaikan Ustad irham selaku pimpinan pondok pesantren AL- Hasanah.

“Dalam proses Rekrutmen pimpinan dia juga punya berwenang memberi guru-guru dipondok tidak asal masuk aja menanya jawab secara detail Ada pertimbangan dari pimpinan pondok AL-Hasanah Kaitan dengan pandai dia mengajar pimpinan mengawasi dengan penuh ketika pengajian hari sabtu merencanakan membimbing dan dia juga meevaluasi punya kapasitas mengarahkan yang lebih baik sosial sekali nampak mengamati dari kejangkalan sangat besar peran pimpinan pondok, punya arah kedpannya menyesuaikan arahan pipimpinan pondok,dalam perbaiki akhlak pribadi dia juga menyampaikan materi dikelas bagaimana cara mengajar karna pimpinan alumni gontor untuk menjadi guru yang berkualitas”.⁶⁴

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, Jalinanan hubungan kerja antara pimpinan pondok pesantren Al-Hasanah dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu pimpinan Kaitan dengan pandai dia mengajar pimpinan mengawasi dengan penuh ketika pengajian hari sabtu

⁶³ Hasil Observasi penulis, 25 November 2020.

⁶⁴ Wawancara Ustad Irham Pimpinan pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah : Rabu 25 November 2020, Pukul 10:10

merencanakan membimbing dan dia juga meevaluasi punya kapasitas mengarahkan yang lebih baik sosial sekali.⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan, “Bagaimana strategi peningkatan kualitas pengajar pondok pesantren AL-Hasanah? “pernyataan yang disampaikan Ustad Irham selaku pimpinan pondok pesantren AL- Hasanah.

“Pimpinan pondok pesantren mengarahakan untuk menguasai Iptek teknis mengajarnya divariasikan tidak seperti ceramah sehingga anak - anak bisa lebih mudah untuk menuntut ilmu kepala sekolah supervisi dilihat dari komprehensif dilihat dari akhlak bagaimana menyimpulkan kesan materi yang disampaikan ada teknik teknik yang diajarkan didalam kelas untuk meningkatkan mutu dikelas”.⁶⁶

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, strategi peningkatan kualitas pengajar supervisi dilihat dari komprehensif di lihat dari akhlak bagaimana menyimpulkan kesan materi yang disampaikan ada teknik teknik yang diajarkan didalam kelas.⁶⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “Apa saja faktor Pendukung dalam peningkatan kualitas pengajar pondok pesantren AL-Hasanah? “pernyataan yang disampaikan Ustad barid selaku peminatan dalam pondok pesantren AL- Hasanah.

“Untuk pengajar teknologi sangat membantu teknologi sekarang sudah mudah untuk mencari informasi dan pihak sekolah mendukung dengan

⁶⁵ Hasil Observasi penulis, 25 November 2020.

⁶⁶ Wawancara Ustad Irham Pimpinan pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah : Rabu 25 November 2020, Pukul 10:10

⁶⁷ Hasil Observasi penulis, 25 November 2020.

mempunyai LCD fasilitas juga untuk meningkatkan kualitas pengajar”.⁶⁸

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, faktor pendukung dalam peningkatan kualitas pengajar yaitu Teknologi sangat membantu untuk mencari informasi supaya pihak sekolah lebih mudah untuk menerangkan ilmu pada santri-santri.⁶⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “Apa saja faktor penghambat dalam peningkatan kualitas pengajar pondok pesantren AL-Hasanah? “pernyataan yang disampaikan Ustad Irham selaku pimpinan pondok pesantren AL- Hasanah.

“Faktor penghambat dipondok pesantren masih kurang update dalam teknologi Kalau di Jawa fasilitas mempengaruhi peningkatan manajemen sumber daya manusia sehingga kita sangat tertinggal karna belum bisa mengupdate teknologi sekarang ini walaupun usaha kita ada tetapi belum bisa untuk mengimbangi”.⁷⁰

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, faktor penghambat dalam peningkatan kualitas pengajar bisa mengupdate teknologi sekarang ini walaupun usaha pondok ada tetapi belum bisa untuk mengimbangi.⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “Bagaimana strategi pengajar dalam meningkatkan kualitas

⁶⁸ Wawancara, Muhammad Barid, Pemintaan dalam pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah : Rabu 25 November 2020, Pukul 13:20.

⁶⁹ Hasil Observasi 25 November 2020.

⁷⁰ Wawancara ustad irham Pimpinan pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah : Rabu 25 November 2020, Pukul 10:10

⁷¹ Hasil Observasi penulis, 25 November 2020.

santri pondok pesantren AL-hasanah? “pernyataan yang disampaikan

Ustad barid selaku peminatan dalam pondok pesantren AL- Hasanah.

“Strategi pembinaan dari yayasan ada pembinaa secara umum pembinaan ini bermacam – macam bentuknya dari kualitas pembelajarannya di yayasan ini defisi ruqiyah tindak lanjut nya ada pengajian rutin 2 minggu sekali materi diberikan oleh ustad membimbing dan memberikan materi pertanyaan- pertanyaan untuk meningkatkan kualitas ruqiyah prosesnya melalui zoom apa lagi kita mengatas nama kan guru-gurunya harus dengan penguasaan pengetahuan yang kita tekuni untuk saat ini masih menggunakan aplikasi zoom setiap hari sabtu melakukan evaluasi secara rutin setiap guru mengisi materi dipondok tersendiri ada jadwal khusus pengajian mengingatkan motivasi-motivasi misi dan visi yayasan al-hasanah kalau ada masalah dengan wali murid kita menyelesaikan wali pondok atau wali kelas mencari solusi yang bersangkutan dan menyelesaikan masalah dan semua nya ikut”.⁷²

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, strategi pengajar dalam meningkatkan kualitas santri pembelajarannya di yayasan ini defisi ruqiyah tindak lanjut nya ada pengajian rutin Duo minggu sekali materi diberikan oleh ustad membimbing dan memberikan materi pertanyaan- pertanyaan untuk meningkatkan kualitas ruqiyah prosesnya melalui zoom apa lagi kita mengatas nama kan guru-gurunya harus dengan penguasaan pengetahuan.⁷³

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, selanjutnya penulis melakukan analisis terhadap penelitian dalam bentuk deskriptif analisis yaitu

⁷² Wawancara, Muhammad Barid, Pemintaan dalam pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah : Rabu 25 November 2020, Pukul 13:20.

⁷³ Hasil Observasi penulis, 25 November 2020.

dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Untuk menganalisis hasil penelitian, penulis menginterpretasikan ialah pemberian kesan, pendapat, atau pandangan sesuatu, dari hasil wawancara penulis dengan beberapa informan yang telah penulis laksanakan, yaitu: Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah;

1. Strategi peningkatan kualitas pengajar

Yaitu Adanya pelatihan yang dilakukan pada bulan desember dari semua unit ikut bergabung mengikuti program yang telah ditetapkan seperti karyawan, cetring, hasanah bakery, program pelatihan yang dilakukan setiap bulan desember yaitu pelatihan menghadiri narasumber dari jawa, kemudian setiap unit berkumpul dan melakukan kegiatan bareng seperti *workshop* seminar dengan waktu yang biasanya sampai dua- tiga hari.

Pengajar supervisi dalam keterampilan dalam pengajar satu kali semester supervisi kita melihat lagi kelemahan-kelamahan dalam proses pengajar diberikan dengan guru bersangkutan yang masuk dalam supervisi yaitu kepala yayasan, waka kurikulum. Faktor pendukung pengajar dalam meningkatkan kualitas santri yaitu guru yang sudah lulus tahsin itu yang didorong untuk membacaa al-quran dan harus mengenali tajwid dan hukum-hukumnya.sedangkan faktor dari luar sesuai lembaga kemenag ada

hal yang membatasi boleh berekspresi kaku untuk melakukan dengan hal-hal tidak sama dengan pondok di luar sana.

Dan adapun strategi pengajar dalam meningkatkan kualitas santri yaitu Pembinaan secara umum memberikan kesempatan untuk berpartisipasi Membantu untuk mendirikan pondok pelatihan untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan yang utama pembinaan dari semua unit kemajuan Teknologi yang sangat dibutuhkan dan fasilitas juga sangat mempengaruhi Sumber daya manusia kemajuan teknologi walaupun usaha kita ada untuk mengembangkannya berkembang yaitu salah satu menguasai IPTEK divariasikan seperti LCD dan didorong untuk membantu sehingga santri-santri lebih mudah memahami ilmu dengan jelas, dan pembinaan dari yayasaan melakukan pengajian rutin selama dua minggu sekali dan dengan keadaan sekarang zaman corona tetap melakukan pengajian melalui aplikasi zoom dan ada juga pertanyaan tanya jawab, dan guru- guru harus lebih bisa memahami agama dan memotivasi santri santrinya.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan Bahwa Strategi pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren Al-Hasanah, menyimpulkan yaitu: Strategi pengembangan sumber daya manusia dipondok pesantren Al-Hasanah melakukan pelatihan secara umum yang di Pimpin oleh yayasan dilakukan pada bulan Desember yang mana semua guru dan staff karyawan wajib mengikuti pelatihan yang telah di tetapkan oleh yayasan Al-Hasanah agar meningkatnya kualitas tenaga pengajar, sumber daya manusia melalui pelatihan para tenaga pengajar dengan meningkatnya kualitas tenaga pengajar pondok pesantren maka akan terciptalah santri/santriwati yang berkualitas, maka pengembangan Sumber Daya Manusia yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Pondok Pesantren sedangkan langkah-langkah bertujuan untuk merealisasikan semua kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya untuk meningkatkan kemampuan individu melalui pembelajaran keterampilan-keterampilan dan pengetahuan baru penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab.

B. SARAN

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian, maka beberapa saran yang perlu penulis sampaikan,yaitu:

1. Usahakan respons yang cepat, tepat, dan tanggap dan lambat, berbiokrasi.
2. Strategi yang baik seperti tetap mempertahankan bahwa pondok pesantren adalah lembaga pendidikan islam yang menjadi harapan bagi umat islam agar bisa lebih megutamakan pendidikan kearah menyelamatkan umat atau generasi.
3. Bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya, hendaklah lebih bersungguh-sungguh menjalankan tanggung jawabnya dalam mendidik santri menjadi insan yang berkarakter islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri Sofjan, 2013. *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Rajawali Press.
- Arsyad Azhar, 2002. *Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan Dan Eksekutif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arief Syamsyudin, 2008. *Jaringan Pesantren Di Sulawesi Selatan*, Jakarta: Departemen Agama RI.
- Arikunto Suharsimi, 2010. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz. Ali Moh. 2009. *Ilmu Dakwah* . Jakarta: Kencana.
- Bajari Atwar,2015. *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: Simbiosis Rekatama.
- Bungin M. Burhan, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis Kearah Ragam Varian Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers.
- David R Fred, 2002. *Manajemen Strategi Konsep*, Jakarta: Prehalindo.
- Dirgantoro Crown, 2001. *Manajemen Staretegik: Konsep, Kasus Dan Implementasi*, Jakarta: Grasindo.
- Djmarah bahri Syaiful, zain Asawan, 1997. *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Renika Cipta.
- Dirgantoro Crown, 2001. *Manajemen Staretegik: Konsep, Kasus dan Implementasi*, Jakarta: Grasindo.
- Fachrurroji A Nurholisoh, dan solahudin, 2018. *Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Al- Mu'awanah dalam Menginhkatkan Kreativitas Santri*. Jurnal manajemen dakwah. Vol.3. No.2. <https://jurnal.fdk.uinsg.ac.id/index.php/tadbir>. (Diakses 2 januari 2020).
- F Glueck, William, 1998. *Manajemen Strategi Dalam Kebijakan Perusahaan*, Jakarta: Erlangga.
- Hadi Sutrisno, 2000. *Metode Riset*, Jakarta: Gaung Pers.
- Huberman dan Miles,1992. *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta :Universitas Indonesia Press.

- Iskandar, 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Gaung Persada.
- Iskandar, 2009. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Gaung Persada Prees.
- J Salusu, 1966. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Orrganisasi Nonprofit*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indosesia.
- Joch R Laurence, & F Glueck, William, 1998. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan, Edisi Ketiga, Terjemahan: Murad & AR. Henry Sitanggung* Jakarta: Erlangga.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005. Jakarta: Balai pustaka.
- Kadarisman M, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mulkhan Munir Abdul,1996. *Idiologi Gerakan Dakwah*, Yogyakarta : Sipres.
- Muslich Mansur,1997. *Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas`ud Abdurrahman,2013. *Kyai Tanpa Pesantren*, Yogyakarta: Gama Media.
- Maunah Binti,2009. *Tradisi Intelektual Santri*, Yogyakarta: TERAS.
- Molleong J. Lexy, 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono Nanang, 2016. *Metode Penelitian Sosial, Konsep-konsep Kunci*, Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.
- Najah Muflihun, 2019. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus pondok pesantren sunan drajat paciran lamongan*. Sarjana skripsi,Fakultas Dakwah dan Komunikasi Dan Manajemen Dakwah.
- Nafi Dian, 2007. *Praktis Pembelajaran Pesantren*, Yogyakarta: Instite For Training and Development ITD.
- Nabawi Handari, 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial* Yogyakarta : Gajah Mada Pres.
- Nahdhah Najmatun, 2017. *strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif*. Sarjana pascasarjana, Program magister manajemen pendidikan islam sekolah pascasarjana.

- Samsudin Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Suhandang Kustadi, 2014. *Strategi dakwah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2009. *metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sangadji Etta Mamang dan Sopiah, 2010. *Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta).
- Umar Husein, 2001. *Strategic Management In Action*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf A. Muri, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana.
- Zazin nur dan Umiarso Op.Cit., *Pesantren Ditengah Arus Mutu Pendidikan: Menjawab Problematika Kontemporer Manajemen Mutu Pesantren*

Hasil Dokumentasi

Gerbang ponpes



Gerbang ponpes



Pos Ponpes



Masjid Al-Hasanah



Ustad barid



Ustad Barid





Kegiatan santri

Misi-visi

