

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PESANTREN SENTOT ALIBASYA KOTA BENGKULU



SKRIPSI

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

Oleh :

MENTI SULASTRI
NIM : 1711330013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU 2022M/1443H**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telepon (0736) 51171, 51172

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang di tulis oleh MENTI SULASTRI : 1711330013 dengan judul

"Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya

Kota Bengkulu". Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Jurusan Dakwah Fakultas

Ushuluddin, Adab, Dan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno

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 Universitas Islam Negeri

(UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Suwarjin, MA

Rodiyah, MA. Hum

NIP. 196904021999031004

NIP. 19811014200701201

Mengetahui,

Ketua Jurusan Dakwah

Wira Hadikusuma, M.S.I

NIP.198601012011011012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telepon (0736) 51171, 51172

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama **Menti Sulastri NIM 1711330013** dengan judul **"Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu"** telah diujikan dan dipertahankan di depan tim sidang munaqasah Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu:

Hari : Sabtu

Tanggal : 19 Februari 2022

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

Bengkulu, Maret 2022
 Dekan Fakultas Ushuluddin
 Adab dan Dakwah

Dr. Aan Suplan, M.Ag
NIP. 196906151997031003

TIM SIDANG MUNAQASYAH

Ketua

Sekretaris

Ashadi Cahyadi, MA
NIP. 198509182011011009

Rodiyah, MA.Hum
NIP. 198110142007012010

Penguji I

Penguji II

Drs. Salim B.Pili, M.Ag
NIP. 195705101992031001

Ihsan Rahmat, M.P.A
NIP. 199103122019031005

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

(Qs. Al-Insyirah:6)

"tak selamanya kesulitan akan menjadi kesulitan teruslah berusaha pasti akan menemukan kemudahan"

(Menti Sulastri)

BENGKULU

PERSEMBAHAN

Skripsi dan gelar sarjana ini ku persembahkan :

- ❖ Kepada Bapakku Kasral selalu mendoakan dan memberikan semangat, motivasi, dan do'a yang terbaik buatku, dan kerja keras materi dan moral yang tak terhingga.
- ❖ Kepada Makku Sulita terimakasih mak karena telah melahirkan aku dan menjadikan aku wanita yang kuat, dan tangguh.
- ❖ Untuk Saudaraku (Adikku Aljovi Noksabandi dan Gevtoden Stanaka yang selalu memberi semangat dan pengertian.)
- ❖ Trimakasih untuk keluarga besarku yang selalu mendukung, mensupport, dan mendo'akan, (datuk, nenek, wak, cik, bibik, paman, adek sepupu, kakak sepupu dan semua keluargaku.)
- ❖ Ku Persembahkan juga untuk para sahabatku yang selama empat tahun bersama dan juga keluarga untuk ku yang selalu ada baik saat sedih, saat susah ,saat senang semuanya kita lalui bersama, Dewi Anggraini, Sella Widya Pujangga Sari ,Destiana Wulansari, Risma Fatmawati, Yusiffa Anis Nurwahida, Bitu nurjana, Tikke Sapitri, Yenti Santika putri, Perawati, Widya Lareja, Harum suniago, Ida Masrurroh, Atika Intan sari, Nurrohman, Diki Wahyudi Seregar, Trisno, Haris Munandar, Syarif Rendi Susanto.
- ❖ Untuk (Agung prabowo) terima kasih atas masukan dan sarannya, yg mensupport dan mendampingi.
- ❖ Untuk teman-teman prodi Manajemen Dakwah Angkatan 2017 yang menjadi tempat untuk bertanya dan juga membantuku terima kasih.
- ❖ Bapak Suwarjin, M.A dan Ibu Rodiyah, MA.Hum yang selalu memberikan masukan dan membimbing saya dalam menyelesaikan Skripsi ini.
- ❖ Kelompok KKN PKP PERIKANAN tahun 2020
- ❖ Almamater yang telah menempahku hingga aku menyelesaikan pendidikan.

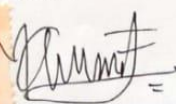
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “ Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu “ adalah asli pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno 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. 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 didalam 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, februari 2020.

Penulis



MENTI SULASTRI
NIM.1711330013

ABSTRAK

Menti Sulastri, 1711330013. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu”.

Persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu : 1) Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu. 2) Bagaimana Dampak Strategi Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pesantren Alibasya Kota Bengkulu. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu dan Untuk Mengetahui Bagaimana Dampak Strategi Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pesantren Alibasya Kota Bengkulu. Untuk mengguangakap persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bermanfaat memberikan informasi, fakta, dan data mengenai strategi pengembangan SDM. Teknik pemilihan informan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu menentukan informan berdasarkan kriteria yang sudah peneliti tetapkan. Jumlah informan dalam penelitian ini yakni 3 orang sebagai informan inti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ditemukan bahwa Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu yaitu dengan melakukan workshop kuliah secara umum dimana semua tenaga pengajar dan staf wajib mengikuti workshop kuliah yang telah di tetapkan oleh Pondok Pesantren agar meningkatnya kualitas tenaga pengajar, Sumber Daya Mamusia melalui workshop kuliah para tenaga pengajar dengan meningkatnya kualitas tenaga pengajar pondok pesantren maka akan terciptalah santriwah/santriwati yang berkualitas, maka pengembangan Sumber daya Manusia yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Pondok Pesantren.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan, Sumber Daya Manusia,

ABSTRACT

Menti Sulastri, 1711330013. "Human Resource Development Strategy at Sentot Alibasya Islamic Boarding School, Bengkulu City".

The problems studied in this thesis are: 1) What is the Human Resource Development Strategy at the Sentot Alibasya Islamic Boarding School in Bengkulu City. 2) What is the Impact of the Strategy on Improving the Quality of Human Resources at the Alibasya Islamic Boarding School in Bengkulu City. The purpose of this research is to find out how the strategy for developing human resources at the Sentot Alibasya Islamic boarding school in Bengkulu City is and to find out how the impact of the strategy on improving the quality of human resources at the Alibasya Islamic boarding school in Bengkulu city. To explore these issues in depth and comprehensively, this study uses qualitative methods that are useful in providing information, facts, and data regarding HR development strategies. The informant selection technique was using purposive sampling technique, which was to determine the informants based on the criteria that the researchers had set. The number of informants in this study were 3 people as core informants. Data collection techniques in this study consisted of observation, interviews and documentation. The results of the study found that the Human Resource Development Strategy at the Sentot Alibasya Islamic Boarding School in Bengkulu City carried out general training where all teachers and staff employees were required to attend training that had been set by the foundation in order to increase the quality of teaching staff, human resources through training of teaching staff by increasing the quality of the teaching staff of Islamic boarding schools will create quality students/students, hence effective human resource development

Keywords: Development Strategy, Human Resources,

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur Penulis Panjatkan Kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini berjudul “ **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu** “ Shalawat beriring salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Penulisan Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana (S.sos) pada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.

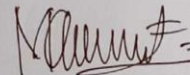
Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagi pihak. Oleh karenanya, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu proses pembuatan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik. Dengan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. KH. Zulkarnain, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
2. Bapak Dr.Aan Supian M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
3. Bapak Wira Hadikusuma, M.S.I selaku Ketua Jurusan Dakwah dan Bapak Pebri Prandika Putra, M.Hum Sekretaris Jurusan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
4. Bapak Ihsan Rahmat, M.P.A selaku Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah Jurusan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah mengajarkan serta memberi berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
7. Seluruh Staf Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah berusaha payah dalam menyediakan buku-buku sebagai referensi di dalam penulisan Skripsi.
8. Kepada Informan penelitian yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk diwawancarai oleh peneliti dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman-temanku yang telah berjuang bersama penulis dalam menyelesaikan Skripsi penelitian ini. Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan Skripsi Penelitian ini. Akhir kata, penulis berharap semoga Skripsi penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak lain yang berkepentingan.

Bengkulu, 12 februari 2020

Penulis



MENTI SULASTRI

NIM.1711330013

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	II
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	8
3. Batasan Masalah.....	8
4. Tujuan Penelitian	8
5. Kegunaan penelitian.....	9
6. Kajian Terdahulu.....	10
7. Sistematika Penulisan.....	16

BAB II LANDASAN TEORI

A. Strategi

1. Pengertian Strategi	18
1. Langkah-langkah Perencanaan Strategi	20
2. Fungsi Strategi	24
3. Analisis strategi.....	25

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Sumber Daya Manusia	26
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	27
C. Metode pengembangan sumber daya manusia.....	29
D. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia.....	31
E. Tujuan pengembangan sumber daya manusia.....	34
F. Manfaat pengembangan sumber daya manusia.....	35

C. Pondok Pesantren

1. Pengertian Pondok Pesantren.....	36
2. Fungsi dan peran pesantren.....	38
A. Tujuan pondok pesantren	39
B. Kategori dan unsur-unsur pesantren.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian.....	44
b. Waktu dan Lokasi Penelitian	45
c. Sumber Data.....	46
d. Teknik Pengumpulan Data.....	48
e. Teknik Keabsahan Data	50
f. Teknik Analisis Data.....	51

BAB IV DESKRIPSI, TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Penelitian	55
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	55
Sejarah Pondok Pesantren	55
Struktur Pondok Pesantren	58
Visi dan Misi Pondok Pesantren.....	60
2. Deskripsi Informan Penelitian.....	60
Nama-nama Informan Penelitian.....	61
B. Temuan Hasil Penelitian	62
1. Pengembangan SDM.....	62
2. Dampak Pengembangan SDM	69
C. Pembahasan/ Analisis penelitian.....	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	76
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

C. Latar Belakang

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.¹ Pondok Pesantren Sentot Alibasiya 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.

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.² Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk

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

² Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV PustakaSetia. 2010), Hal. 22.

memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang³

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang unik dan diberi sebutan berbagai macam. Bryson, menyebut pesantren sebagai "Bapak" Pendidikan Islam di Indonesia yang didirikan karena adanya tuntutan dan kebutuhan zaman dan apabila dilacak kembali sesungguhnya pesantren dilahirkan atas kesadaran adanya kewajiban da'wah Islamiyah, sekaligus mencetak kader-leader ulama' dan dai.⁴

Dalam kenyataan, hampir seluruh daerah atau pelosok di Indonesia terdapat ulama' ataupun dai yang dihasilkan oleh pesantren. Mereka mempunyai peranan penting dalam membina masyarakat khususnya dalam pelaksanaan ajaran agama. Pesantren juga mengandung makna "Indigenous" artinya lembaga pendidikan asli Indonesia, yang apabila dipelajari lebih jauh di masa lampau ternyata pondok pesantren merupakan bentuk kebudayaan asli bangsa Indonesia sebab lembaga pendidikan dengan pola kyai, murid dan asrama telah dikenal dalam kisah dan cerita rakyat Indonesia khususnya di Pulau Jawa.⁵

Pondok pesantren merupakan lembaga dakwah yang mempunyai fungsi mengemban tugas agama dan risalah nubuwwah. Dalam mengembangkan amanat ini, pondok pesantren mempunyai pola tersendiri, sebab ia harus

³Desimone,R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., *Human Resource Management*. (Fort Worth: Harcourt College Published, 2001), Hal. 2.

⁴ Bryson, John M.. 2011. *Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial*. Cet. IV. Yogyakarta: Pustaka Pelajar (Anggota IKAPI).

⁵ Gibson, James L. (et.al). 1997. *Organisasi; Perilaku Struktur dan Proses*. Alih Bahasa: Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.

berhadapan dengan berbagai tantangan zaman yang berubah sebagai tanda kehidupan yang dinamis.

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

Dinamika pondok pesantren tidak sama dengan lembaga-lembaga lain. Ia bukanlah lembaga pendidikan yang bertugas mencerdaskan kehidupan bangsa saja, melainkan juga sebagai suatu lembaga tempat penggondokan calon-calon pemimpin umat. Hal ini yang tidak dimiliki oleh lembaga-lembaga lain selain pondok pesantren.⁶

Sebagai lembaga pendidikan dan dakwah, keberadaan pondok pesantren telah membudaya dikalangan sebagian besar bangsa Indonesia, khususnya umat Islam. Sebagaimana diketahui bahwa hampir setiap daerah yang mayoritas penduduknya pemeluk Islam didapati pondok pesantren. Lembaga pendidikan ini menyelenggarakan pengajian atau pembinaan agama kepada

⁶Machendrawaty, Nanih dan Agus Ahmad Syafei, 2001, *Pengembangan Masyarakat Islam: Dari Tradisi, Strategi, Sampai Tradisi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

masyarakat disekelilingnya. Bahkan banyak santri yang datang dari luar daerah karena karisma kyai atau karena keahlian kyai terhadap satu cabang ilmu agama Islam, atau lebih. Selain itu, banyak juga santri yang datang karena tertarik oleh kelebihan spiritual yang, dimiliki kyai. Hal-hal diatas menjadi penyebab pondok pesantren dikunjungi ratusan bahkan ribuan santri, dan mereka ini berasal dari berbagai daerah di Indonesia.

Semula bernama Pondok Pesantren Ja- alHaq-- yang berdiri pada hari Minggu, 16 Juli 2006 M ataupun 20 Jumâd al- tsânî 1427 H ini dipandu langsung oleh deklarator serta sekaligus konseptornya ialah KH. Hasbullah Achmad. Penaikan K H. Hasbullah bagaikan arahan pondok pesantren tertuang dalam SK Yayasan bertepatan pada 17 Juli 2006 M ataupun 21 Jumâd al- tsânî 1427 H, Nomor. 023/ SK/ Jâ- alHaq/ A. 1/ 2006. Awal mulanya, Pesantren ini cuma ceria 9 orang santri yang terdiri dari 5 santri putra serta 4 orang santri putri, yang sekaligus jadi anak didik MTs Jâ- alHaq. Setelah itu pada bulan selanjutnya, jumlah santrinya meningkat dengan masuknya sebagian santri baru dari area sekelilingnya yang cuma menjajaki progam pembelajaran salafiyah pondok pesantren.⁷

Pondok Pesantren Jâ- alHaq ini sendiri berdiri berbarengan dengan dibukanya lembaga resmi MTs Jâ- alHaq yang ialah lembaga resmi awal di dasar lindungan Yayasan Jamiyyah Khamil Quran(Jâ- alHaq). Kurikulum MTs Jâ- alHaq dilaksanakan dengan cara terstruktur dengan kurikulum Pondok Pesantren Jâ- alHaq. Begitu juga sudah dituturkan di atas, pada awal

⁷ Wawancara, Bapak Nurqolbi, lurah pondok pesantren kota bengkulu : Jumat 22 september 2021.

mulanya nama pondok pesantren ini merupakan Pondok Pesantren Jâ- alHaq. Tetapi berikutnya, pondok pesantren Jâ- alHaq bertukar nama jadi Sentot Alibasya, begitu juga yang terdapat saat ini. Pergantian nama ini tertuang dalam SK Yayasan bertepatan pada 27 November 2006 M ataupun 06 Dzû al-Qa' dah tahun 1427 H, Nomor. 025/ SK/ Jâ- alHaq/ A. 1/ IX/ 2006.⁸

Berantai pergantian nama pondok pesantren dari Jâ- alHaq jadi Sentot Alibasya berasal kala terdapat pengajuan permohonan pesan permisi operasional serta no statistik pada Departemen Agama Kota Bengkulu yang pada durasi itu sedang bernama Unit Agama. Departemen Agama lewat Kepala Kasi. Pekapotren Kota Bengkulu melaporkan keberatan pemberian nama Pesantren dengan nama Jâ- alHaq. Sebabnya merupakan kalau nama itu serupa dengan nama MTs Jâ- alHaq yang keduanya terletak dalam lindungan satu yayasan yang serupa. Baginya, perihal itu menyimpang peraturan yang legal, sebab MTs Jâ- alHaq merupakan pembelajaran resmi. Sebaliknya, jenis pesantren Jâ- alHaq yang diajukan merupakan salafiyah yang ialah pembelajaran non resmi. Atas antipati inilah, setelah itu nama” Jâ- alHaq” tidak dapat lagi dipakai bagaikan nama Pondok Pesantren ini. Menyikapi realita ini, Arahkan Pesantren dikala itu-- yakni KH. Hasbullah Achmad--, bersama pihak yayasan wajib mencari nama pengganti lain tidak hanya Jâ- alHaq.⁹

⁸ Wawancara, Bapak Nurqolbi, lurah pondok pesantren kota bengkulu : Jumat 22 september 2021

⁹ Wawancara, Bapak Nurqolbi, lurah pondok pesantren kota bengkulu : Jumat 22 september 2021

Dari usulan yang bertumbuh hal nama pondok pesantren yang hendak dipakai, paling tidak terdapat 2 nama yang mengemuka, ialah Santri Songo serta Sentot Alibasya. Dengan terdapatnya 2 usulan hal nama pondok pesantren yang baru itu, hingga dilakukanlah sebagian usaha buat menentukan opsi yang dipercayai sangat pas. KH. Hasbullah Achmad berlaku seperti Arahan Pondok, menginstruksikan Ustadz Suyanto-- sebagai Penjaga Asrama-- dan Nurqalbi-- salah satu daya guru Pesantren—untuk menggali data lebih jauh mengenai Profil pelakon asal usul K. PH. Sentot Alibasya Prawiradirja. Sehabis memikirkan data yang diterima dari sebagian lembaga penguasa, semacam Diknas Kota serta Provinsi, dari Bibliotek Wilayah, dari figur warga, serta pula dari hasil shalat istikharah K. Salim Hasan(salah satu datuk Yayasan) serta Ust. Suyanto, hingga opsi jatuh pada Sentot Alibasya bagaikan nama Pesantren. Tidak hanya itu nama Sentot Alibasya ditaksir lebih memegang pada kebajikan lokal dibandingkan dengan nama Santri Songo.¹⁰

Pondok pesantren Sentot Alibasyah sendiri beralamatkan di Jl.. Martadinata No.04 Muara Dua, Rt/RW.004/006,Kel Muara Dua, Kec. Kampung Melayu Kota Bengkulu. Pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja.

¹⁰ Wawancara, Bapak Nurqolbi, lurah pondok pesantren kota bengkulu : Jumat 22 september 2021

Lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah dimana suatu penelitian dilakukan, penetapan suatu lokasi penelitian merupakan tahapan penting dalam penelitian, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian maka akan mempermudah peneliti melakukan penelitian. Adapun lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah di Jl..Martadinata No.04 Muara Dua, Rt/RW.004/006,Kel Muara Dua, Kec. Kampung Melayu Kota Bengkulu dan penelitian ini bertempat di salah satu sekolah Madrasah Aliyah Sawasta yang ada di wilayah tersebut.

Adapun alasan peneliti memilih tema dan lokasi penelitian adalah diantaranya sebagai berikut : karena letak lokasi yang strategis, lebih dekat dengan jarak tempat tinggal, mudah di jangkau dan ekonomis, dan cukup mengetahui kondisi perkembangan pendidikan di lokasi yang menjadi tujuan penelitian. Selain itu penelitian dilakukan pada Pesantren sentot Alibasiyah Kota Bengkulu adalah karena ingin tahu seberapa jauh pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Pesantre Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dengan mengakat judul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasiya Kota Bengkulu”**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan pokok masalah yang dikaji dalam skripsi, adapun rumusan masalahnya yaitu :

1. Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu?
2. Bagaimana Dampak Strategi Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pesantren Alibasya Kota Bengkulu?

E. Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadi penafsiran yang keliru dari pembaca dan keluar dari pokok permasalahan dikarenakan konsep strategi pengembangan yang luas, oleh karena itu penelitian difokuskan pada Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pengajar dan Staf Pada Lima (5) tahun terakhir.

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu perumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil dan jelas dalam sebuah penelitian atau pemahaman terhadap fenomena yang diuraikan dalam latar belakang masalah

Sesuai rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu

2. Untuk Mengetahui Bagaimana Dampak Strategi Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pesantren Alibasya Kota Bengkulu

G. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi penelitian serupa dimasa mendatang, dan bahan acuan serta landasan dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkenaan dengan pengembangan Sumber Daya Manusiaseserta untuk memberikan kuntribusi terhadap ilmu bidang ilmu manajemen dakwah dalam kajian pengembangan ilmu pengetahuan serta berguna bagi banyak pihak terutama sebagai tambahan referensi atau perbandingan bagi studi-studi yang akan datang tentang wawasan keilmuan khususnya dalam hal pengembangan sumber daya manusia di pondok Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

2. Secara Praktisi

Hasil penelitian ini berharap berguna bagi

1. pondok pesantren

sebagai bahan masukan yang dijadikan bahan perkembangan terhandap potensi sumber daya manusia yang perlu dikembangkan di pondok pesantren tersebut dan untuk memberikan kuntribusi, saran-saran yang bermanfaat bagi ponpes

dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan sebagai sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan secara praktis dan bermanfaat bagi lembaga islami instansi pemerintah, maupun swasta yang memerlukan pemikiran tentang strategi pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi penulis

Dengan penelitian ini di harapkan dapat memahami tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren sentot alibasya kota bengkulu.

H. Kajian Terdahulu

Dalam Penelitian ini menemukan beberapa Penelitian-penelitian terdahulu tentang strategi pengembangan sumber daya manusia sebelumnya sebagai berikut:

Pertama, Rica Kristya Rusdiwan dalam jurnalnya yang berjudul “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu kecamatan Palas Lampung Selatan*”. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren Roudhotussolihin merupakan kunci keberhasilan dari sebuah organisasi. Sehingga dalam sebuah organisasi memerlukan adanya pengembangan sumber daya manusia karena manusia merupakan asset terpenting untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga yang mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan dan juga untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara (*interview*), observasi, dan dokumentasi.

Data-data diperoleh dari responden mengenai strategi pengembangan sumber daya pondok pesantren. Teori-teori dan data penunjang lainnya diperoleh dari kepustakaan dan dokumentasi Pondok Pesantren Roudhotussolihin. Interview dilakukan dengan pimpinan pondok pesantren Roudhotussolihin serta pengurus atau guru dan santri yang dianggap dapat memberikan data yang diperlukan dalam penelitian.

Observasi dilakukan dengan menggunakan data langsung dari objek tidak hanya dalam batas pada pengamatan saja melainkan juga pencatatan yang dilakukan guna mendapatkan data yang konkrit dan jelas.

Dokumentasi yang digunakan dalam mencari data berupa catatan, buku, transkrip dan juga agenda. Dari hasil penelitian bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia disini ialah DUIT (do'a, usaha, ikhtiar dan telaten), dan juga adanya pengembangan Tahfidz dan Tilawah, selain itu seorang pimpinan juga menerapkan adanya strategi lain dengan cara yang pertama mentransfer ilmu pengetahuan, akan tetapi yang paling penting adalah ilmu pendidikan dalam membentuk karakter, kalau secara tertulis metodenya tidak ada tetapi

pimpinan meniru dari keberhasilan-keberhasilan guru-guru dipondok pimpinan terdahulu.

Adapun faktor pendukung yaitu santri yang semakin meningkat dan masyarakat pun semakin percaya dan meyakini keberhasilan Pondok Pesantren..Sedangkan faktor penghambatnya yaitu minat santri yang tumbuh dalam diri masing-masing belum terlihat dan harus adanya doktrin-doktrin.¹¹

Persamaan penelitian dengan penelitian yang saya teliti adalah sama-sama membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM). Sedangkan perbedaanya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian meneliti tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM), dampak strategi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), peneliti sebelumnya 1) Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Roudhotussolihin yang difokuskan pada pimpinan pondok pesantren (2) Apa saja faktor yang pendukung dan penghambat startegi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Roudhotussolihin.

Kedua,Muflihun Najah Dalam jurnalnya yang berjudul “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan*”. Fokus masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu: strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan, Dan faktor pen dukung dan

¹¹ Rica Kristya Rusdiwan, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhoutussolihin Desa Bumirestu kecamatan Palas Lampung Selatan. (Skripsi Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Raden Intan Lampung 1441 H/2020).

penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam pengolahan data menggunakan triangulasi data dengan tujuan untuk menguji keabsahan data yang diperoleh. Selanjutnya, data dianalisis dimulai dengan memilah-milah data, menyajikan data secara keseluruhan, kemudian menarik kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah pondok pesantren Sunan Drajat memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan penunjang untuk kemajuan pondok pesantren. Untuk menunjang kemajuan pondok pesantren perlu dilakukan strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia. Strategi yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat melalui beberapa metode dan langkah-langkah.

Metode-metode tersebut pengembangan SDM 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, rotasi jabatan, dan coaching. Sedangkan langkah-langkah pengembangan SDM meliputi penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program,

identifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, dan penilaian pelaksanaan program.

Adapun Faktor penghambat pengembangan SDM meliputi; rendahnya skill (kemampuan) sumber daya manusia, rendahnya mentalitas sumber daya manusia, dan Seringnya terjadi perubahan aturan kepengurusan dalam organisasi, dan Faktor pendukung pengembangan SDM meliputi; keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab.¹²

Persamaan penelitian dengan penelitian yang saya teliti adalah sama-sama membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM). Sedangkan perbedaanya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian meneliti tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM), dampak strategi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), peneliti seblumnya 1) Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren sunan drajat paciran (2) Apa saja faktor penghambat dan pendukung strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren sunan drajat paciran.

Ketiga, dilakukan oleh Suci Hardia Dari Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Penelitian ini berupa skripsi yang berjudul “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah*”. Persoalan yang dibahas dalam skripsi ini adalah Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah di Bengkulu Tengah.

¹² Muflihun Najah, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan. (Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Sunan Ampel Surabaya 2019).

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.¹³

Persamaan penelitian dengan penelitian yang saya teliti adalah sama-sama membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM). Sedangkan perbedaanya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian meneliti tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM), dampak strategi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), peneliti sebelumnya 1) Strategi peningkatan kualitas pengajar pondok

¹³Suci Hardia, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah. (Skripsi Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Tahun 2021).

pesantren AL-Hasanah (2) Strategi pengajar dalam meningkatkan kualitas santri dipondok pesantren AL-Hasanah.

I. Sistematika Penulisan

Penelitian ini selanjutnya akan disusun sistematis penulisan sebagai berikut :

BAB I :Bab ini berisi latar belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah,Tujuan Masalah, Kegunaan Masalah, Kajian Terdahulu, Sistematika Penulisan.

BAB II : Bab ini berisi gambaran tentang teori Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengertian Strategi, Langkah-langkah Perencanaan Strategi Dakwah, Pengertian Pengembangan Sumber Daya Pesantren, Konsep Pengembangan Lembaga (Organisasi), Macam-macam Sumber Daya Pesantren

BAB III : Bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian informan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, keabsahan data dan teknik analisis data.

BAB VI : Hasil penelitian dan pembahasan, berisi diskripsi wilayah penelitian (sejarah Pondok Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu, Letak geografis Pondok Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu, struktur pengurus Pondok Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu, pengembangan

Sumber daya manusia Pondok Peantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu), Hasil penelitian dan pembahasan (Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu) dan Analisis penelitian.

BAB V :Bab ini kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi

1. Pengertian strategi

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos* (stratos = militer dan ag = memimpin), yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jenderal. Strategi bisa diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tindakan tertentu.¹ Dalam kamus besar bahasa Indonesia, strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan mencapai sasaran khusus.²

Definisi strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi adalah ilmu atau seni dalam menggunakan sumber daya bangsa-bangsa untuk melaksanakan kebijakan tertentu dalam perang maupun damai. Strategi adalah ilmu perencanaan dan penentuan arah operasi-operasi bisnis berskala besar, menggerakkan semua sumber daya perusahaan yang dapat menguntungkan secara aktual dalam bisnis.³

Strategi merupakan sejumlah tindakan yang terintegrasi dan terkoordinasi yang diambil untuk mendayagunakan kompetensi inti serta memperoleh keunggulan bersaing. Keberhasilan suatu perusahaan, sebagaimana

¹Fandy Tjiptono.. 2008. *Trategi Pemasaran*, (Yogyakarta : CV. Andi Offset), h.3

²Alwi Hasan, dkk. 2004. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka), hal, 45

³Ali Hasan. 2010.. *Marketing Bank Syariah*, (Jakarta : Ghalia Indonesia), h.29

diukur dengan daya saing strategis dan profitabilitas tinggi, merupakan fungsi kemampuan perusahaan dalam mengembangkan dan menggunakan kompetensi inti baru lebih cepat daripada usaha pesaing untuk meniru keunggulan yang ada saat ini.⁴

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.⁵

Lawrence R. Jauch dan Wilian F. menyatakan bahwa strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengkaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan⁶

Menurut David strategi adalah rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.⁷ Berdasarkan pendapat di atas jelaslah bahwa strategi itu merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau

⁴ Hitt Michael, dkk, 1997, *Manajemen Strategis*, (Jakarta: Erlangga) , h.137.

⁵ Glueck, William F, *Manajemen Strategi Dalam Kebijakan Perusahaan*, (Jakarta: Erlangga, 1998), Hal. 6

⁶ Glueck, William F dan Jauch, Lawrence R, *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan*. (Jakarta: Erlangga, 1994,), hal. 26

⁷ David., *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta : Selemba Empat, 2004), h. 14.

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.

Ada empat faktor yang mempunyai pengaruh penting pada strategi yaitu: lingkungan eksternal, sumber daya, dan kemampuan internal organisasi, serta tujuan yang akan dicapai. Intinya suatu strategi organisasi memberikan dasardasar pemahaman tentang bagaimana organisasi itu akan berkembang dan bertahan.

2. Langkah-langkah Perencanaan Strategi

Perencanaan adalah kegiatan merumuskan apa yang akan dilakukan dimasa yang akan datang. Perencanaan ini biasanya dirumuskan setelah penetapan tujuan yang akan dicapai telah ada. Apabila rencana baik, maka hasilnya pun baik. Sebaliknya rencana yang jahat akan menghasilkan hasil yang jelek pula⁸

Menurut Louis Allen, *planning is a the determination of a course of action to achieve a desired result* (perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan).⁹

Perencanaan strategi adalah upaya yang di disiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan penting yang membentuk bagaimana menjadi

⁸ Sofyan Syafri Harahap, *Akuntansi Pengawasan Manajemen Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: PT. Basarindo Buana Tama, 1992), h.131

⁹ Usman Effendi, *Asas Manajemen*, h.80

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

Pembahasan terhadap proses perencanaan strategi meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

- 1. Perkiraan dan perhitungan masa depan.
- 2. Penentuan dan perumusan sasaran dalam rangka pencapaian tujuan dakwah yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 3. Penetapan tindakan-tindakan dakwah dan prioritas pelaksanaannya.
- 4. Penetapan metode
- 5. Penetapan dan penjadwalan waktu.
- 6. Penempatan lokasi (tempat).
- 7. Penetapan biaya, fasilitas dan faktor-faktor yang diperlukan.¹⁰

Dengan memperhatikan dan memperhitungkan semua faktor di atas, rencana strategis sangatlah perlu karena melihat fenomena dakwah Islam sangatlah kompleks. Agar misi dakwah dapat berhasil dan berjalan dengan

¹⁰Ghusni Musyawir, "Strategi Pimpinan Pondok Pesantren Thabiyatul Atfhal Al-barokah Dalam Mengembangkan Sumberdaya Manusia" h.21

rencana yang diinginkan maka rencana strategis harus disusun berdasarkan skala urutan prioritas tindakan dengan penyelesaian secara bertahap. Tahapan-tahapan pelaksanaan yang ditetapkan dalam urutan prioritas, harus saling berkaitan, saling menunjang, dan tidak dipisah satu sama lainnya.¹¹

Untuk mencapai strategi yang tepat harus memperhatikan tujuh langkah proses perencanaan strategi yaitu:

4. Memprakarsai dan menyepakati suatu proses perencanaan strategis

Tujuan langkah pertama adalah menegosiasikan kesepakatan dengan orang-orang penting pembuat keputusan (*decision makers*) atau opini (*opini leaders*) internal dan mungkin juga eksternal tentang seluruh upaya perencanaan yang terpenting.

5. Memperjelas mandat organisasi

Mandat formal dan informal yang ditempatkan pada organisasi adalah “keharusan” yang dihadapi organisasi. Sesungguhnya mengherankan bagaimana organisasi tertentu mengetahui dengan tepat apa yang harus dikerjakan dan tidak dikerjakan sebagai tugas mereka.

6. Memperjelas misi dan nilai-nilai organisasi

Misi organisasi, yang berkaitan erat dengan madatnya, menyediakan *raison de'etre*-nya, pembenaran sosial bagi keberadaannya. Bagi perusahaan lembaga pemerintahan dan organisasi, hal ini berarti

¹¹ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.

organisasi harus berusaha memenuhi kebutuhan sosial dan politik yang dapat di definisikan.

7. Menilai lingkungan eksternal

Tim perencanaan harus mengeksplorasi lingkungan diluar organisasi untuk mengidentifikasikan peluang dan ancaman yang dihadapi oleh organisasi. Faktor “di dalam” merupakan faktor yang di kontrol oleh organisasi, sedangkan faktor “di luar” adalah faktor yang tidak di kontrol oleh organisasi.

8. Menilai lingkungan internal

Untuk mengenali kekuasaan dan kelemahan internal, organisasi dapat memantau sumberdaya (*inputs*), strategi (*process*) dan kinerja (*outpost*). Karena sebagian besar organisasi biasanya mempunyai banyak informasi tentang infuts organisasi, seperti gaji, pasokan, bangunan fisik dan personalia.

9. Mengidentifikasi Isu strategis yang dihadapi organisasi

Identifikasi isi strategis persoalan kebijakan penting yang mempengaruhi mandra, misi, dan nilai-nilai, tingkat dan campuran produk atau pelayanan klien atau manajemen organisasi.

10. Merumuskan strategi untuk mengelola isu-isu

Strategi diidentifikasi sebagai pola tujuan, kebijakan, program, tindakan keputusan alokasi sumberdaya yang menegaskan bagaimana organisasi harus menegaskan hal itu. Strategi dapat berbeda-beda karena tingkat, fungsi dan kerangka waktu.Strategi

yang efektif harus memenuhi beberapa kriteria. Strategi yang efektif secara teknis harus dapat bekerja, secara politik dapat diterima oleh para stakeholder kunci, dan harus sesuai dengan filosofi dan nilai organisasi.

11. Menciptakan visi organisasi yang efektif untuk masa depan.

Langkah terakhir dalam proses perencanaan, organisasi mengembangkan visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu sehingga berhasil mengimplementasikan strateginya dan mencapai seluruh potensinya.¹²

3. Fungsi strategi

Fungsi strategi pada dasarnya adalah berupaya agar strategi yang disusun dapat diimplementasikan secara efektif dan efisien. Untuk itu, terdapat enam fungsi yang harus dilakukan secara simultan, yaitu:

- a. Mengkomunikasikan suatu maksud (visi) yang ingin dicapai kepada orang lain.
- b. Menghubungkan atau mengaitkan kekuatan atau keunggulan organisasi dengan peluang dari lingkungannya.
- c. Memanfaatkan atau mengeksploitasi keberhasilan dan kesuksesan yang didapat sekarang, sekaligus menyelidiki adanya peluang-peluang baru.
- d. Menghasilkan dan membangkitkan sumber-sumber daya yang lebih banyak dari yang digunakan sekarang.

¹² Bryson, John M.. 2001. *Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial*. Cet. IV. Yogyakarta: Pustaka Pelajar (Anggota IKAPI).

- e. Mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan atau aktivitas organisasi ke depan.
- f. Menanggapi serta bereaksi atas keadaan yang baru dihadapi sepanjang waktu.

4. Analisis Strategi

Kegiatan yang paling penting dalam sebuah proses analisis adalah memahami seluruh informasi yang terdapat pada satu kasus, menganalisa situasi untuk mengetahui isu apa yang harus segera dilakukan untuk memecahkan suatu masalah. Model analisis yang paling populer adalah analisis SWOT

Analisis SWOT adalah indentifikasi berbagai faktir secara sistematis yang digunakan untuk merumuskan strategi. Perumusan strategi berdasrkan pada variabel kekuatan dan kelemahan yang merupakan lingkungan internal sedangkan lingkungan eksternal terdiri dari peluang dan ancaman.¹³

Analisis SWOT terdiri dari empat elemen dasar, yaitu :

- a. *Strength* (kekuatan), yakni memperhitungkan kekuatan yang dimilikiyang biasanya menyangkut manusianya, dananya, beberapa sarana dan pra sarana yang dimiliki oleh suatu organisasi.
- b. *Weakness* (kelemahan), yakni memperhitungkan kelemahankelemahan yang dimilikinya, yang

¹³Pudji Purwanti, Edi Sosilo, Erlinda Indrayani, *Pengelolaan Hutan Mangrove berkelanjutan : Pendekatan Kelembagaan Dan Insentif Ekonomi*. (Malang : Universitas Brawijaya Perss, 2017), h`210

menyangkut aspek-aspek 16 sebagaimana dimiliki sebagai kekuatan, misalnya kualitas manusianya, dananya, dan sarana dan pra sarana organisasi tersebut.

- c. *Opportunity* (peluang), yakni seberapa besar peluang yang mungkin tersedia di luar, hingga peluang yang sangat kecil sekalipun dapat diterobos.
- d. *Threats* (ancaman), yakni memperhitungkan kemungkinan adanya ancaman dari luar.¹⁴

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan.

¹⁴ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, (Jakarta: Pranamedia Group, 2016), h.110

Menurut Mila Badriyah “sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya”¹⁵

Menurut Edy Sutrisno “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”¹⁶.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu perusahaan, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan skil para perkerja dapat menggerakan perusahaan dengan baik dan benar.

2. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan merupakan proses sepanjang masa ketika karyawan bekerja pada organisasi atau perusahaan. Pengembangan sudah sebagai kebutuhan organisasi dan individu secara bersinambungan sesuai dengan dinamika eksternal. Dengan demikian aset sumber daya manusia yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perlu dipersiapkan dan dikembangkan untuk penyesuaian dengan pekerjaan baru, promosi, dan pekerjaan baru setelah pension.¹⁷

¹⁵Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015) 15

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016) 3

¹⁷Sjafri Mangkuprawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Bogor: Ghalia Indonesia. 2011). Hlm 151

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 peserta didik.

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.¹⁸

Andrew E. Sikula mengemukakan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.¹⁹

Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih terfokus pada

¹⁸Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., *Human Resource Management*. (Fort Worth: Harcourt College Published, 2001), Hal. 2.

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT Refika Aditama. 2003). hlm 50

kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang.²⁰

3. Metode pengembangan sumber daya manusia

Metode adalah prosedur atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu. Metode merupakan rangkaian proses kegiatan yang harus dilakukan untuk meningkatkan kegunaan segala sumber dan faktor yang menentukan hasil dan memperhatikan fungsi dan dinamika organisasi.

Metode pengembangan sumber daya manusia menurut Andrew E. Sikula dalam bukunya A.A anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut:

a. *Understudies*

Understudy, yaitu mempersiapkan peserta untuk melakukan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut nantinya akan menerima tugas dan bertanggung jawab pada posisi jabatannya.²¹ Metode pengembangan *understudy* serupa dengan metode *on the job*. Belajar dan berbuat ditekankan melalui kebiasaan, pada metode ini tidak dilakukan tugas secara penuh, tetapi disertai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²² Dalam *understudy* peserta diberikan

²⁰Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV Pustaka Setia. 2010). Hlm 107

²¹Doni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. (Bandung: Alfabeta. 2004). Hal. 75

²²Suwatno, Priansa, Donni. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta. 2011). Hal. 86

beberapa latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang suatu kejadian. Kemudian mereka harus meneliti dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas kerja.

b. Metode pelatihan

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan pula untuk metode pengembangan. Hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer, dan semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pengajaran pengembangan antara lain simulasi, metode konferensi, studi kasus dan bermain peran.

c. *Job rotasi* dan kemajuan berencana

Keuntungan *job rotasi*, antara lain pegawai peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antar pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai.

d. *Coaching-counseling*

Coaching adalah suatu prosedur mengajarkan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahannya.²³ Peranan *job coach* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai

²³Siti Al-Fajar, Tri Heru. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIM YKPM. 2010). Hal. 86

bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya..²⁴

Penyuluhan merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima diri, memahami diri dan merealisasi diri sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan penyuluhan, pegawai diharapkan aspirasinya dapat berkembang dengan baik dan pegawai yang bersangkutan mampu mencapai kepuasan kerja

4. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas serta memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja terhadap perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan, berikut adalah beberapa hal yang dapat dilakukan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

a) Produktifitas Kerja

Dengan pengembangan Sumber Daya Manusia produktifitas kerja karyawan secara tidak langsung akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi juga akan semakin baik karena technical skill (keterampilan manajer) karyawan akan semakin baik.

²⁴Zainun. H. Bukhori. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1994). Hal. 132

b) Efisiensi

Pengembangan Sumber Daya Manusia juga dapat meningkatkan efisiensi tenaga pekerja, waktu operasional, bahan baku produksi dan meminimalisir ausnya mesin-mesin. Dengan begitu pemborosan akan berkurang, sehingga biaya produksi relative kecil dan daya saing perusahaan semakin besar.

c) Kerusakan

Dengan pengembangan Sumber Daya Manusia, karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan bidang pekerjaannya. Sehingga kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin akan semakin berkurang.

d) Pelayanan

Pengembangan SDM juga penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada konsumen atau rekan perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik akan memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan baik dari segi kerjasama antar perusahaan atau hubungan antar perusahaan.

e) Kecelakaan kerja

Mengembangkan Sumber Daya Manusia juga mampu mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

f) Moral

lebih baik Dengan pengembangan SDM yang tepat, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g) Karir

karyawan Dengan pengembangan, terbukanya kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan, karena keahlian, keterampilan, dan produktivitas kerjanya semakin baik. Promosi ilmiah pun biasanya didasarkan kepada keahlian dan produktivitas kerja seseorang.

h) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, komunikasinya lebih luwes, motivasinya terarah sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.

i) Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan *benefit*) karyawan akan meningkat karena produktivitas kerja mereka semakin besar.

j) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat atau konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

5. Tujuan pengembangan sumber daya manusia

Di dalam pola umum PELITA keempat yang berhubungan dengan kependudukan pada bagian yang membicarakan mengenai arah dan kebijaksanaan pembangunan secara umum, ditegaskan bahwa dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan memanfaatkan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan bangsa, maka perlu ditingkatkan usaha-usaha pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan potensi sumberdaya manusia dengan meningkatkan pembangunan diberbagai sector antara lain dengan mengutamakan pembangunan yang meningkatkan perluasan lapangan kerja, meningkatkan pengadaan pangan mutu gizi, memperluas fasilitas dan memperbaiki mutu pendidikan dan latihan kerja serta meningkatkan pelayanan kesehatan. Dengan usaha-usaha tersebut diharapkan dapat tercipta manusia-manusia pembangunan yang teguh, berbudi luhur, cakap, terampil, percaya keada diri sendiri dan bersemangat membangun.²⁵

Untuk mencapai tujuan ini diperlukan jenjang pendidikan dan latihan secara bertahap dari kemampuan teknis untuk dikembangkan kearah kemampuan manajerial, diusahakan untuk meningkatkan derajat kesehatan maupun diarahkan pada menyiapkan tenaga-tenaga yang mampu menerima alih-teknologi. Kesemuanya ini diperlukan agar sumber daya manusia yang

²⁵Prijono Tjiptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1989), h.3

cukup besar dimiliki tersebut tidak akan menjadi beban nasional (*liabilities*), tetapi bahkan mampu dikembangkan menjadi modal dasar (*assets*) bagi proses pembangunan yang sedang dilaksanakan selama ini.

Oleh sebabnya jelas tujuan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk merubah sumber daya manusia yang potensial tersebut menjadi tenaga kerja yang produktif. Hal ini disebabkan kenyataan bahwa selama ini sering sumber daya manusia ini masih belum dimanfaatkan secara optimal.

6. Manfaat pengembangan sumber daya manusia

Di dalam suatu masyarakat yang memiliki keterbatasan sumber daya yang ada, kegiatan memilih berbagai alternative yang ada tersebut harus dilakukan dengan teliti dan hati-hati. Karena setiap pilihan pada dasarnya menimbulkan biaya yang tidak mungkin dielakkan. Dalam hubungan pengembangan sumberdaya manusia harus diperhitungkan dengan baik bahwa keputusan ini memiliki manfaat lebih atau paling tidak sama dengan bila dilakukan investasi di bidang sumberdaya lainnya. Pengembangan sumber daya manusia disini dilakukan melalui investasi di bidang pendidikan dan peningkatan kesehatan. Oleh karenanya, manfaatnya juga harus dilihat dari kedua sisi yang sama ini.

Strategi Sumber Daya Manusia dapat menjadi keunggulan bagi suatu perusahaan didalam mempertahankan segmen pelanggannya dan untuk merebut segmen pasar yang baru. Startegi ini dapat dilaksanakan apabila dapat memanfaatkan batasan-batasan yang ada didalam pengembangan antara lain,

dengan strategi produk, strategi proses, strategi perbedaan individu, strategi layout, strategi lokasi, dan penjadwalan kerja. Semua strategi ini akan sangat tergantung pada strategi rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa menjadi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi perlu adanya strategi yang digunakan dalam kepemimpinannya, yakni strategi yang digunakan dalam suatu karyawan/bawahan yang selalu melaksanakan tugas dengan baik, tanggung jawab atas apa yang dikerjakan, selalu menerima perintah dari pemimpin . dengan adanya startegi kepemimpinan tersebut, maka akan menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

C. Pondok pesantren

1. Pengertian pondok pesantren

Dalam pemakaian sehari-hari, istilah pesantren bisa disebut dengan pondok saja atau kedua kata ini digabung menjadi pondok pesantren. Secara esensial. Semua istilah ini mengandung makna yang sama, kecuali sedikit perbedaan. Asrama yang menjadi penginapan santri sehari-hari dapat dipandang sebagai pembeda antara pondok dan pesantren. Pondok pesantren merupakan dua istilah yang menunjukkan satu pengertian. Pesantren menurut pengertian dasarnya adalah tempat belajar pada santri, sedangkan pondok berarti rumah atau tempat tinggal sederhana terbuat dari bamboo. Disamping itu, kata pondok mungkin berasal dari bahasa Arab funduk yang berarti asrama atau hotel. Pesantren juga dapat dipahami sebagai lembaga pendidikan dan

pengajaran agama, umumnya dengan cara non klasikal, dimana seorang kiai mengajarkan ilmu agama islam kepada santri-santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab oleh ulama abad pertengahan di pondok (asrama) dalam pesantren tersebut.

Sebenarnya penggunaan gabungan kedua istilah secara integral yakni pondok dan pesantren menjadi pondok pesantren lebih mengkomodasikan karakter keduanya. Pondok pesantren menurut M. Arifin berarti, suatu lembaga pendidikan agama islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (komplek) di mana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari leadership seorang atau beberapa orang kiai dengan ciri-ciri khas yang bersifat karismatik serta independen dalam segala hal.²⁶

Dalam penelitian ini, pesantren didefinisikan sebagai suatu tempat pendidikan dan pengajaran yang menekankan pelajaran agama islam dan didukung asrama sebagai tempat tinggal santri yang bersifat permanen. Maka pesantren kilat atau pesantren Ramadan yang diadakan di sekolah-sekolah umum misalnya, tidak termasuk dalam pengertian ini. Disamping pesantren, lembaga pendidikan islam yang menyerupainya masih ada lagi, di aceh disebut rangkang dan dayah, sedangkan di sumatera barat disebut dengan surau. Meskipun demikian jika ditelusuri secara mendalam tentu masih didapatkan perbedaan-perbedaan di antara ketiga lembaga tersebut.

²⁶Mujamil Qomar, *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta : Erlangga), h.1-2

2. Fungsi dan peranan pesantren

Dari waktu ke waktu fungsi pesantren berjalan secara dinamis, berubah dan berkembang mengikuti dinamika sosial masyarakat global. Betapa tidak, pada awalnya lembaga tradisional ini mengembangkan fungsi sebagai lembaga sosial dan penyiaran agama. Sementara, Azyumardi Azra menawarkan adanya tiga fungsi pesantren, yaitu

- a. Transmisi dan transfer ilmu-ilmu islam.
- b. Pemeliharaan tradisi islam.
- c. Reproduksi ulama

Dalam perjalanannya hingga sekarang, sebagai lembaga sosial, pesantren telah menyelenggarakan pendidikan formal baik berupa sekolah umum maupun sekolah agama (madrasah, sekolah umum, dan perguruan tinggi). Di samping itu, pesantren juga menyelenggarakan pendidikan non formal berupa madrasah diniyah yang mengajarkan bidang-bidang ilmu agama saja. Pesantren telah mengembangkan fungsinya sebagai lembaga solidaritas sosial dengan menampung anak-anak dari segala lapisan masyarakat muslim dan memberi pelayanan yang sama kepada mereka, tanpa membedakan tingkat sosial ekonomi mereka.

Fungsi pesantren pada awal berdirinya sampai dengan kurun sekarang telah mengalami perkembangan. Visi, posisi, dan persepsinya terhadap dunia luar telah berubah. Laporan Syarif dkk. Bahwa pesantren pada masa yang

paling awal (masa Syaikh Maulana Malik Ibrahim) berfungsi sebagai pusat pendidikan dan penyiaran agama islam. Kedua fungsi ini bergerak saling menunjang.

3. Tujuan 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 satri 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.²⁷

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.²⁸ istilah lembaga pendidikan ini disebut “pesantren” di Jawa dan Madura, “meunasah” di Aceh dan “Surau” di Sumatra Barat.²⁹

Tujuan institusional pesantren yang lebih luas dengan tetap mempertahankan hakikatnya dan diharapkan menjadi tujuan pesantren secara nasional pernah diputuskan dalam musyawarah/lokakarya intensifikasi pengembangan pondok pesantren di Jakarta yang berlangsung pada 2 s/d 6 mei 1978:

²⁷ Binti Maunah, Tradisi Intelektual Santri, (Yogyakarta: TERAS, 2009), Hal: 17-18.

²⁸ Abdurrahman Mas“ud, Kyai Tanpa Pesantren, (Yogyakarta: Gama Media, 2013), Hal:

26.

²⁹ Syamsyudin Arief, Jaringan Pesantren Di Sulawesi Selatan, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2008), Hal: 51.

Adapun tujuan khusus pesantren adalah sebagai berikut:

- a. Mendidik siswa/santri anggota masyarakat untuk menjadi seorang muslim yang bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, memiliki kecerdasan, keterampilan dan sehat lahir batin sebagai warga Negara yang berpancasila.
- b. Mendidik siswa/santri untuk menjadi manusia muslim selaku kader-kader ulama dan mubaligh yang berjiwa ikhlas, tabah, tangguh, wiraswasta dalam mengamalkan sejarah Islam secara utuh dan dinamis.
- c. Mendidik siswa/santri untuk memperoleh kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan agar dapat menumbuhkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya dan bertanggungjawab kepada pembangunan bangsa dan Negara.
- d. Mendidik tenaga-tenaga penyuluh pembangunan mikro keluarga dan regional (pedesaan/masyarakat lingkungannya).
- e. Mendidik siswa/santri agar menjadi tenaga-tenaga yang cakap dalam berbagai sektor pembangunan. Khususnya pembangunan mental dan spiritual.
- f. Mendidik siswa/santri untuk membantu meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat lingkungan dalam rangka usaha pembangunan masyarakat bangsa.

Dari beberapa tujuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan pesantren adalah membentuk kepribadian muslim yang menguasai ajaran-ajaran islam mengamalkannya, sehingga bermanfaat bagi agama, masyarakat dan Negara.

4. Kategori dan unsur-unsur pesantren

Ahmad Qadri Abdillah Azizy membagi pesantren atas dasar kelembagaannya yang dikaitkan dengan sistem pengajarannya menjadi lima kategori antara lain:

- 1) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan formal dengan menerapkan kurikulum nasional, baik yang hanya memiliki sekolah keagamaan maupun yang juga memiliki sekolah umum.
- 2) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan keagamaan dalam bentuk madrasah dan menyelenggarakan pendidikan keagamaan dalam menerapkan kurikulum nasional.
- 3) Pesantren yang hanya mengajarkan ilmu-ilmu agama dalam bentuk madrasah diniyah.
- 4) Pesantren yang hanya sekejap menjadi tempat pengajian (majelis ta'lim).
- 5) Pesantren untuk asrama anak-anak belajar sekolah umum dan mahasiswa.

Berbagai model pesantren bermunculan, demikian pula variasinya. Pesantren memiliki unsur-unsur minimal antara lain:

- 1) Kiai yang mendidik dan mengajar
- 2) Santri yang belajar
- 3) Masjid

Tiga unsur ini mewarnai pesantren pada awal berdirinya atau bagi pesantren-pesantren kecil yang belum mampu mengembangkan fasilitasnya. Unsur pesantren dalam bentuk segitiga tersebut mendeskripsikan kegiatan belajar-mengajar keislaman yang sederhana. Kemudian pesantren mengembangkan fasilitas-fasilitas belajarnya sebab tuntutan perubahan system pendidikan sangat mendesak serta bertambahnya santri yang belajar dari kabupaten atau provinsi lain yang membutuhkan tempat tinggal. Maka unsur-unsur pesantren bertambah banyak.

Para pengamat mencatat ada lima unsur: kiai, santri, masjid, pondok (asrama), dan pengajian. Ada yang tidak menyebut unsur pengajian, tetapi menggantinya dengan unsur ruang belajar, aula atau bangunan-bangunan lain.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari subjek dan pelaku yang diamati. Dasar penelitian kualitatif adalah konstruktivisme yang berasumsi bahwa kenyataan ini berdimensi jamak interaktif dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh setiap individu.¹

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan gejala secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks apa adanya melalui pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber lapangan dengan instrumen kunci peneliti itu sendiri. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alami dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²

Menurut Arikunto, mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang mendeskripsikan kejadian atau pun peristiwa yang ada di lapangan atau lokasi penelitian.³

¹Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2005), hal. 67.

²Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta 2009), hal. 2.

³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Renika Cipta 2006), hal. 42.

Menurut Krik dan Milier dalam Meleong, bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuansosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.⁴

Menurut Denzin dan Lincolin dalam Meleong, bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.⁵

Tempat penelitian yang akan penulis teliti Pondok Pesantren Sentot Alibasyah Kota Bengkulu di Jl. Martadinata No.04 Muara Dua, Rt/RW.004/006, Kel Muara Dua, Kec. Kampung Melayu Kota Bengkulu. Penelitian ini dimulai dari Observasi awal hingga selesai penelitian, peneliti membutuhkan waktu selama kurang lebih 1 bulan, yang menjadi penelitian ini adalah Pondok Pesantren Sentot Alibasyah Kota Bengkulu.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan penulis teliti Pondok Pesantren Sentot Alibasyah Kota Bengkulu di Jl. Martadinata No.04 Muara Dua, Rt/RW.004/006, Kel Muara Dua, Kec. Kampung Melayu Kota Bengkulu. Penelitian ini dimulai dari Observasi awal hingga selesai penelitian, peneliti

⁴Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 4.

⁵Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 4

membutuhkan waktu selama kurang lebih 1 bulan, yang menjadi penelitian ini adalah Pondok Pesantren Sentot Alibasyah Kota Bengkulu.

C. Sumber Data

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, data adalah keterangan atau bahan nyata yang dijadikan untuk menyusun hipotesa.⁶ Sedangkan yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dimana data dapat diperoleh.

Pengertian data, data merupakan unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan problem tertentu. Data merupakan keterkaitan antara informasi dalam artian bahwa data harus mengungkapkan kaitan antara sumber informasi dan bentuk simbolik asli pada satu sisi.⁷

Adapun sumber data yang digunakan ada dua yaitu :⁸

1. Data primer

Dalam hal ini data primer adalah data yang diperoleh langsung dengan cara melakukan wawancara langsung pada subjek sebagai informasi yang di cari. Data primer dapat berupa opini subjek secara individu atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian,, kegiatan serta hasil suatu pengujian tertentu, dan data primer dapat diperoleh melalui survey dan observasi.⁹ Data primer adalah data yang

⁶Tim Pustaka Agung Harapan, *Kamus Ilmiah Populer*, Pustaka Agung Harapan, Surabaya, hal. 87

⁷Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hal. 79.

⁸Syaifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), hal. 9.

⁹Iskandar, *Metodologi Penelitian dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*, hal. 252.

diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.¹⁰ Data primer dalam penelitian ini yaitu tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di pesantren Sentot Alibasyah Kota Bengkulu.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh peneliti lainnya yang bukan merupakan pengelolaannya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam satu penelitian tertentu. Data sekunder pada umumnya berbentuk catatan atau laporan data dokumentasi oleh tempat yang diteliti dan dipublikasikan.¹¹ Dalam penelitian ini peneliti mengambil dari beberapa dokumen-dokumen yang diperlukan untuk membantu melengkapi data, seperti dokumentasi arsip dan photo hasil 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.¹² Pemilihan subjek dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling* (sampel bertujuan), yaitu teknik

¹⁰ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), hal. 91.

¹¹ Neong, Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif....*, hal.138.

¹² Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, (Kuantitatif dan Kualitatif)*, (Jakarta: Gaung Persada, 2008), Hal. 218-219.

sampel yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya.¹³

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

Adapun kriteria informan dalam penelitian ini adalah :

1. Pimpinan Pondok Pesantren Sentot Alibasiya
2. Ketua LPM Pesantren Semtot Alibasya
3. Memiliki kesempatan dan waktu yang cukup untuk dimintai informasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian selain menggunakan metode yang tepat juga perlu memilih teknik dan alat pengumpulan data yang memungkinkan. Untuk mendapatkan dat lapangan yang valid dan relevan dengan permasalahan yang telah ditentukan maka dalam penelitian ini teknik penelitian yang digunakan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Observasi langsung

Observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung dimana peneliti mencatat *informasi* yang peneliti lihat di lapangan.¹⁴ Maka dari itu, peneliti langsung terjun kelapangan untuk melihat Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasyah Kota Bengkulu, strategi pengembangan

¹³Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta,2010), Hal. 90.

¹⁴Djam'an, *Metodologi penelitian Kualitatif*, hal. 105.

sumber daya manusia seperti apa yang dikembangkan oleh Pesantren Sentot Alibasyah Kota Bengkulu terkait dengan strategi pengembangannya serta dampak strategi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Bentuk observasi yang dilakukan untuk mengamati secara langsung lokasi penelitian dan mengambil kesimpulan dari hasil pengamatan tersebut.

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data dan mendapatkan gambaran umumnya tentang apa yang diteliti di lapangan yaitu terkait dengan strategi pengembangan sumber daya manusia.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengontruksi mengenai kejadian, orang motivasi dan perasaan dan lain-lainnya.¹⁵

Teknik ini digunakan untuk mempermudah peneliti mendapatkan data informasi dari subjek dengan jalan tanya jawab agar memperoleh data berkenaan dengan kondisi dan situasi di lapangan. Adapun data yang ingin didapatkan melalui wawancara adalah pimpinan pondok, sekretaris, lurah pondok, ketua Lpm pondok, staf pengajar dan lain-lain.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik yang digunakan untuk memperoleh data tentang apa yang akan diteliti yang dapat diperoleh melalui dokumen-dokumen untuk menambah pemahaman atau informasi penelitian. Sebagai pendukung alat pengambilan data, dokumentasi

¹⁵Aan Komariah dan Djam'an Santoro, *Metodologi Penelitian kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 155.

digunakan mengambil data yang berkaitan dengan bukti-bukti fisik yang kaitannya dengan masalah penelitian di Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.

E. Teknik Keabsahan Data

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

Setiap data yang masuk dari orang yang berhubungan dengan penelitian ini, peneliti terutama terlebih dahulu mengkonsultasikan dengan teman-teman sejawat memahami. Pemeriksaan sejawat melalui diskusi dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil yang diperoleh dengan rekan sejawat. Teman sejawat yang diajak diskusi untuk memeriksa keabsahan data penelitian ini adalah teman sejawat yang telah memahami ilmu penelitian kualitatif, dengan tujuan agar data yang didapat dapat dipertanggung jawabkan.

Trigulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Trigulasi dengan sumber berarti membandingkan dengan mengecek baik sederajat kepercayaan suatu informasi yang di peroleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini menurut Moe Leong dapat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan dengan hasil pengamatan dan hasil wawancara.
2. Membandingkan yang dikatakan dengan apa yang di katakan sepanjang waktu.
3. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain.

4. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan dengan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

Dengan begitu peneliti akan melakukan perbandingan data dengan teori yang ada.

F. Teknik Analisi Data

Analisis data dilakukan setelah proses pengumpulan data diperoleh yang mana analisis data tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu. Kemudian setelah semua data yang digunakan dalam penelitian ini terkumpul (data lapangan atau kepustakaan) maka dilakukan analisis data. Analisa data yang diperoleh baik dari observasi, wawancara, dan dokumentasi akan di uraikan dan dijelaskan mengenai keadaan yang sebenarnya dan apa yang terjadi didalamnya. Analisis dilakukan supaya data yang diperoleh dari pengumpulan data itu mudah untuk dipahami dan dimengerti.

Milles dan huberman dalam Muri Yusuf menegaskan bahwa dalam penelitian kualitatif data yang terkumpul melalui berbagai teknik pengumpulan data yang berbeda-beda seperti interview, observasi, kutipan, sari dan dokumen, catatan-catatan, terlihat lebih banyak berupa kata-kata dari pada

angka. Oleh karena itu, data tersebut harus diproses dan dianalisis sebelum dapat digunakan.¹⁶

Adapun analisis data yang digunakan oleh adalah analisis yang dikemukakan oleh Milles dan Huberman yaitu terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun penjelasan lebih rinci yaitu:¹⁷

1. Reduksi data

Reduksi data adalah suatu bentuk analisi yang menjamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulannya dapat di tarik dan diverifikasi.¹⁸

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan,, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dalam catatan tertulis lapangan. Proses ini merupakan sebuah proses yang berulang dalam proses penelitian kualitatif berlangsung, karena tujuan dilakukannya proses ini adalah untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang bagian data yang tidak diperlukan. Maka, hal tersebut dapat mempermudah peneliti untuk melakukan penarikan kesimpulan.

¹⁶Muri A Yusuf, *Metode Penelitian “Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan”*. (Jakarta : Kencana, 2014), hal. 407.

¹⁷M. Idrus, *metode ilmu-ilmu sosial “ pendekatan kualitatif dan kuantitatif”*, (yogyakarta: UII Pers 2007), hal 150-152.

¹⁸Imam Suparyago, *metode penelitian sosial-agama*, (Bandung: Remajarostidakarya, 2001),, hal.194

Adapun data yang direduksi pada penelitian ini adalah data yang didapatkan dari informan yang didapatkan dari hasil wawancara dan observasi.

2. Display data

Display data merupakan proses menampilkan data secara sederhana dalam bentuk kata-kata, kalimat naratif, table, matrik dan grafik dengan maksud agar data telah dikumpulkan dikuasai oleh peneliti dasar untuk mengambil kesimpulan yang tepat.¹⁹

Artinya penyajian data merupakan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan pemuatan. Melakukan hal tersebut, peneliti akan lebih memahami tindakan apa yang harus dilakukan.

Adapun data yang di display pada penelitian ini adalah data yang di dapatkan dari hasil wawancara yang berisikan tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3. Penarikan kesimpulan

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan disini, dimaksudkan peneliti sebagai salah satu langkah peneliti dalam mencari makna secara menyeluruh (holistic meaning) dari apa yang diperoleh selama penelitian di lapangan. Dan tidak berhenti sampai disini saja, melainkan dari kesimpulan yang diambil masih membutuhkan adanya

¹⁹Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Surabaya: Unesa University Perss, 2007) hal, 33

verifikasi ulang pada catatan lapangan atau diskusi dengan teman sejawat untuk kepentingan terbangunnya “kesepakatan intersubjektif”, dan dari hasil tersebut dapat dianggap bahwa data tersebut bernilai valid atau reliable. Adapun alasan penulis dalam memilih metode ini adalah penulis ingin memaparkan, menjelaskan dan menguraikan data-data yang terkumpul kemudian disusun secara sistematis dan dianalisis untuk kemudian diambil kesimpulan.

Penarikan kesimpulan ini dimulai dari permulaan pengumpulan data, seseorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, alur sebab akibat, dan posisi. Hal tersebut merupakan langkah terakhir dari analisis data penelitian kualitatif.

BAB IV

DESKRIPSI, TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Diskripsi Objek Peneltian

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji apakah Strategi Pengembangan Sumbe Daya Manusia Berdampak Pada Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya kota Bengkulu.. Sampel yang dipilih adalah para pengajar yg ada di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

➤ Sejarah Pondok Pesantren Sentot Alibasya

Semula bernama Pondok Pesantren Ja- alHaq-- yang berdiri pada hari Minggu, 16 Juli 2006 M ataupun 20 Jumâd al- tsânî 1427 H ini dipandu langsung oleh deklarator serta sekalian konseptornya ialah KH. Hasbullah Achmad. Penaikan K H. Hasbullah bagaikan arahan pondok pesantren tertuang dalam SK Yayasan bertepatan pada 17 Juli 2006 M ataupun 21 Jumâd al- tsânî 1427 H, Nomor. 023/ SK/ Jâ- alHaq/ A. 1/ 2006. Awal mulanya, Pesantren ini cuma ceria 9 orang santri yang terdiri dari 5 santri putra serta 4 orang santri putri, yang sekalian jadi anak didik MTs Jâ- alHaq. Setelah itu pada bulan selanjutnya, jumlah santrinya

meningkat dengan masuknya sebagian santri baru dari area sekelilingnya yang cuma menjajaki progam pembelajaran salafiyah pondok pesantren.¹

Pondok Pesantren Jâ- alHaq ini sendiri berdiri berbarengan dengan dibukanya lembaga resmi MTs Jâ- alHaq yang ialah lembaga resmi awal di dasar lindungan Yayasan Jamiyyah Khamil Quran(Jâ- alHaq). Kurikulum MTs Jâ- alHaq dilaksanakan dengan cara terstruktur dengan kurikulum Pondok Pesantren Jâ- alHaq. Begitu juga sudah dituturkan di atas, pada awal mulanya nama pondok pesantren ini merupakan Pondok Pesantren Jâ- alHaq. Tetapi berikutnya, pondok pesantren Jâ- alHaq bertukar nama jadi Sentot Alibasya, begitu juga yang terdapat saat ini. Pergantian nama ini tertuang dalam SK Yayasan bertepatan pada 27 November 2006 M ataupun 06 Dzû alQa' dah tahun 1427 H, Nomor. 025/ SK/ Jâ- alHaq/ A. 1/ IX/ 2006.²

Berantai pergantian nama pondok pesantren dari Jâ- alHaq jadi Sentot Alibasya berasal kala terdapat pengajuan permohonan pesan permissi operasional serta no statistik pada Departemen Agama Kota Bengkulu yang pada durasi itu sedang bernama Unit Agama. Departemen Agama lewat Kepala Kasi. Pekapotren Kota Bengkulu melaporkan keberatan pemberian nama Pesantren dengan nama Jâ- alHaq. Sebabnya merupakan kalau nama itu serupa dengan nama MTs Jâ- alHaq yang

¹ Wawancara, Falahun Ni'am, Mudir Dirosah Khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Tanggal 12 januari 2022.

² Wawancara, Falahun Ni'am, Mudir Dirosah Khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Tanggal 12 januari 2022.

keduanya terletak dalam lindungan satu yayasan yang serupa. Baginya, perihal itu menyimpang peraturan yang legal, sebab MTs Jâ- alHaq merupakan pembelajaran resmi. Sebaliknya, jenis pesantren Jâ- alHaq yang diajukan merupakan salafiyah yang ialah pembelajaran non resmi. Atas antipati inilah, setelah itu nama” Jâ- alHaq” tidak dapat lagi dipakai bagaikan nama Pondok Pesantren ini. Menyikapi realita ini, Arahan Pesantren dikala itu-- yakni KH. Hasbullah Achmad--, bersama pihak yayasan wajib mencari nama pengganti lain tidak hanya Jâ- alHaq.

Dari usulan yang bertumbuh hal nama pondok pesantren yang hendak dipakai, paling tidak terdapat 2 nama yang mengemuka, ialah Santri Songo serta Sentot Alibasya. Dengan terdapatnya 2 usulan hal nama pondok pesantren yang baru itu, hingga dilakukanlah sebagian usaha buat menentukan opsi yang dipercayai sangat pas. KH. Hasbullah Achmad berlaku seperti Arahan Pondok, menginstruksikan Ustadz Suyanto-- sebagai Penjaga Asrama- - dan Nurqalbi-- salah satu daya guru Pesantren—untuk menggali data lebih jauh mengenai Profil pelakon asal usul K. PH. Sentot Alibasya Prawiradirja. Sehabis memikirkan data yang diterima dari sebagian lembaga penguasa, semacam Diknas Kota serta Provinsi, dari Bibliotek Wilayah, dari figur warga, serta pula dari hasil shalat istikharah K. Salim Hasan (salah satu datuk Yayasan) serta Ust. Suyanto, hingga opsi jatuh pada Sentot Alibasya bagaikan nama Pesantren. Tidak hanya itu nama Sentot Alibasya ditaksir lebih memegang pada kebajikan lokal dibandingkan dengan nama Santri Songo.

Pondok pesantren Sentot Alibasyah sendiri beralamatkan di Jl.. Martadinata No.04 Muara Dua, Rt/RW.004/006, Kel Muara Dua, Kec. Kampung Melayu Kota Bengkulu. Pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja.

Pondok Pesantren Salafiyah Sentot Alibasya atau PSSA adalah salah satu pondok pesantren di Kota Bengkulu yang menggunakan literatur klasik atau kutub surat atau kitab kuning sebagai bahan ajar. Dalam pengajaran pengkajiannya PSSA menggunakan metodologi ala pesantren Salaf yang menitik beratkan penguatan ilmu alat kepada para santri agar memiliki ketajaman dalam membaca dan memahami teks-teks berbahasa Arab khususnya naskah-naskah primer karya ulama Salaf Shalih. PSSA berdiri pada hari Ahad 16 Juli 2006/20 Jumadil Akhir 1437 Hijriyah awalnya dan sejak 27 November 2007 secara resmi berganti menjadi Sentot Alibasya demi mengedepankan nilai-nilai kearifan lokal.³

➤ **Struktur Yayasan Jami'iyah Khatmil Qur'an Ja-Alhaq**

STRUKTUR JAMI'IYAH KHATMIL QOR'AN JA AL-HAQ KOTA MASA KHIDMAH 2017 2022

³ Wawancara, Falahun Ni'am, Mudir Dirosah Khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Tanggal 12 januari 2022.

PIMPINAN PONDOK PESANTREN : KH. Hasbullah Achmad

DEWAN PEMBINA : KH.Hasbullah Achamd
: Dr. Poniman AK,SIP, M. Hum

DEAN PENGAWAS : Ir.H.a. Hamim Wicaksono, M.Sc
Supirman, S. Ag, MH.

K Ahmad Romli

Nurqolbi, S. Th. I

H.M Dzakir

KETUA : Dr. Suwarjin Muzayin, MA

WAKIL KETUA : I. M. Syamsul ma'arif, M. Ag
II. Noryanto

SEKRETARIS : M. Farouq Anshori, SE.

WAKIL SEKRETARIS : Nurlia latipah, S.pd.

BENDAHARA : Iswandi, SE.

DEVISI – DEVISI

KEAGAMAAN,DAKWAH : Koord. Suyanto, S. Th. I., m. Pd.I

DAN KESENIAN

HUKUM DAN : Koord. Zainan Sagiman, SH

PERLINDUNGAN HAK

EKONOMI	: Koord. Nurbintoro
PENGEMBANGAN SARANA DAN PRASARANA	: Koord. Adpani
ZIS (ZAKAT,INFAQ DAN SHADAQAH)	: Koord. H. Madrais
KESEHATAN	: koord. Dr. Dannie Samadhi
PENERBITAN DAN PUBLIKASI	: Koord. A. Rohadi AW
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN	: Koord. Marhayani, S. Pd

➤ **Visi dan Misi**

VISI : Menyiapkan generasi muslim yang cerdas intelektual, emosional,dan cerdas spiritual.

MISI : Melahirkan generasi muslim yang bertakwa Shalih Akram berilmu agama mendalam berwawasan luas mampu berperan aktif baik dalam berhubungan dengan sesama makhluk serta mempunyai potensi pandai berhubungan dengan sang Khalik.

2. Diskripsi Informan Penelitian

Adapun jumlah informan yang meneliti wawancarai yaitu 3 orang yang terdiri dari pimpinan di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu, bapak Falahun Ni' am dan ibuk Mita Data ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1**Informan Penelitian Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu**

NO	NAMA	JENIS KELMIN	JABATAN
1.	Falahun Ni'am	Laki-laki	Dirasoh khashshoh
2	Mita	Perempuan	Ketua Lpm

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 21 september 2021 disini peneliti mendapatkan informasi mengenai setrategi pengembang sumber daya manusia di pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren ini yaitu melalui pelatihan para tenaga kerja pengajar yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia di Pesantren, kegiatan pelatihan ini dilakukan satu tahun satu kali setiap enam bulan sekali yang di ikuti oleh para guru dan kegiatan ini sudah menjadi program wajib Pesantren dan sudah di tetapkan oleh pimpinan pondok dengan bentuk kegiatan fiqih, tauhid, aswaja, dan alquran.

Pimpinan yang pernah bertugas di Yayasan Jami'iyah Khatmil Quran Ja-Alhaq sejak awal berdiri yaitu :

Tabel 4.2

**Nama Yang Pernah Memimpin Di
Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu**

Nama	Priode tugas
▪ KH. Hasbullah Achmad	2006 s.d sekarang

Sumber : Dokumentasi Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu

B. Temuan Hasil Penelitian

Berikut ini data dari hasil peneliti peroleh dari penelitian yang dilakukang dengan beberapa informan Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu selam kurang lebih satu bulan dengan rentan waktu telah di tentukan.

Gambaran hasil penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu menurut rumusan masalah yaitu bagaimana Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan dengan Bapak Ni'am mengenai "bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di pesantren Sentot Alibasyah Kota Bengkulu? " pernyataan yang disampaikan Bapak Ni'am selaku Mudir Dirashoh Khashshoh Pondok Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu".

“ Untuk strateginya sendiri ya itu tadi mencari waktu agar tidak mengganggu aktivitas-aktivitas lainnya Karena untuk peningkatan Sumber Daya Manusia itu memang dibutuhkan waktu dan tempat makannya supaya tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar di sekolah maka strateginya tadi mencari waktu dan tempat yang yang tidak mengganggu aktivitas lainnya” sedangkan untuk pengembangan Sumber Daya Mamnesia itu sudah jelas ada, karena di pondok pesantren sentot alibasya ini ada membentuk suatu kegiatan dalam bidang keagamaan yaitu dirosah khashshosh dimana kegiatan ini yang pertama itu adalah tauhid yang kedua Aswaja karena Pesantren itu dilandaskan sama akhlanya kemudian Qur’an dan yang terakhir adalah fiqih dengan kegiatan-kegiatan tersebut lah bisa mengembangkan sumber daya manusia yang ada di pesantren sentot alibasya kota bengkulu ini”⁴

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan dengan Bapak Ni’am mengenai “bagaimana kegiatan rutin untuk pengembangan sumber daya manusia yang ada di pesantren Sentot Alibasyah Kota Bengkulu? “ pernyataan yang disampaikan Bapak Ni’am selaku Mudir Dirashoh Khashshoh Pondok Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.”

“Kalau kegiatan rutin untuk pengembangan Sumber Daya Manusia dalam bidang keagamaan itu di selenggarakan setiap Jumat Sabtu dan Ahad dibagi menjadi dua kelas, yang Jumat sama Sabtu itu di ikuti oleh santri kelas 1 dan 2 karena liburnya itu di Jumat maka supaya tidak mengganggu waktu aktivitas liannya, jam 2 sampai jam 4 untuk jadwal kegiatan di hari Jumat itu adalah Aswaja dan fiqih kemudian hari Sabtu itu tauhid dan fiqih. Untuk hari jumat yang diikuti oleh santri kels 1 dan 2. untuk kelas 1 nya lagi itu yang di ikuti santri kelas 3, dihari Sabtu dan Ahad jamnya sama dari jam 2 sampai jam 4 jadwalnya sama yaitu Aswaja dan fiqih jumat, sabtu dan Ahad itu Tauhid dan fiqih”⁵

⁴ Wawancara, Bapak Ni’am, Mudir Dirasoh khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Senin 21 Februari 2022, Pukul 15:15

⁵ Wawancara, Bapak Ni’am, Mudir Dirasoh khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Senin 21 Februari 2022, Pukul 15:15

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan dengan Bapak Ni'am mengenai “ bagaimana faktor penghambat dalam kegiatan yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia di pesantren Sentot Alibasyah Kota Bengkulu? “ pernyataan yang disampaikan Bapak Ni'am selaku Mudir Dirashoh Khashshoh Pondok Pesantren Sentot Alibasya Kota.”

“kalau untuk faktor penghambat atau kendalanya karena yang mengikuti itu adalah para tenaga pengajar yang terutama ibu-ibu yang memang kendalanya terkadang waktu, dimana waktunya harus terbagi-bagi untuk anak-anak mereka, terkadang ada kendala apa yang memang tidak bisa mengikuti kegiatan itu, atau para tenaga pengajar ini membawa anaknya ikut kegiatan dan di situ akan mengganggu orang tuanya, sehingga orangtuanya kurang fokus dan masih banyak lagi yang lain-lainnya”⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “Bagaimana bentuk kegiatan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia di pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu? “pernyataan yang disampaikan Bapak Ni'am selaku Mudir Dirasoh khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

“Untuk kegiatan itu nanti akan berlanjut dan berlangsung selama kurang lebih 4 bulan akhir dari kegiatan dirosah khashsosh ini, bagi yang tidak lulus nanti maka akan mengulang lagi tetapi di kelas yang berbeda dan nanti

⁶ Wawancara, Bapak Ni'am, Mudir Dirasoh khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Senin 21 Februari 2022, Pukul 15:15

untuk yang lulus maka akan lanjut untuk kegiatan selanjutnya”⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “Bagaimana sarana dan prasarana apa saja yang tersedia untuk kegiatan pengembangan SDM di pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu? “pernyataan yang disampaikan Bapak Ni’am selaku Mudir Dirasoh khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

“Sarana dan prasarana sudah mencukupi seperti “Aula” dan dalam bidang agama juga ada gedung “BLK”. “Aula” yang digunakan untuk pusat kegiatan, ketika ada kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pondok maka akan menggunakan Aula tersebut. Tergantung dengan jenis kegiatan yang di adakan, jika nanti Aula tidak cukup untuk menampung banyak orang, ,aka nanti akan menggunakan kelas-kelas.”⁸

Berdasarkan hasil observasi penulis lakukan, maka sarana dan prasarana pesantren Sentot Alibsya Kota Bengkulu sudah mencukupi dengan tersediannya gedung Aula dan gedung BLK.

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada Ibu Mita, berikut hasil wawancara mengenai “Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu”? pernyataan yang disampaikan Ibu Mita Selaku Ketua LPM Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

⁷ Wawancara, Bapak Ni’am, Mudir Dirasoh khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Senin 21 Februari 2022, Pukul 15:15

⁸ Wawancara, Bapak Ni’am, Mudir Dirasoh khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Senin 21 Februari 2022, Pukul 15:15

“Untuk strategi di pondok nya sendiri, yang jelas kita kebanyakan mendatangkan dari alumni alumni pondok pesantren dari Jawa dan juga alumni dari sini. kalo untuk pengembangan itu sendiri itu biasanya kita ada namanya lembaga dirosah khashshos di sana itu untuk peningkatan kualitasnya dan sebagainya ada di lembaga dirosah khashshos Alumni nya itu maksud nya sebagai background nya dari Pendidikannya”⁹

Adapun strategi peningkatan kualitas SDM yang ada di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu,? pernyataan yang disampaikan Ibu Mita selaku Ketua LPM pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

“Ya itu tadi dirosah khashshos, kita punya lembaga, di lembaga itu ada kuliahnya itu jadi semua staf dan tenaga pengajar ini ada kuliah untuk peningkatan misal nya dari fiqih nya terus tauhid nya aswaja nya kemudian Alqur'an juga ada. jadi untuk semua tenaga pengajar dan staf itu diwajibkan mengikuti tes dan di tes terlebih dahulu jadi kalau sudah bagus dan memenuhi kriteria maka akan dinyatakan lulus, cuma kalau masih kurang bagus dan tidak sesuai standar mereka harus ikut kuliah lagi, jadi kesimpulannya itu tenaga pengajarnya itu kuliah”

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “Bagaimana kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia di pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu? “pernyataan yang disampaikan Ibu Mita selaku Ketua LPM pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

“Biasa nya kegiatan di pondok itu program kegiatannya diselenggarakan atau diadakan setiap jumat sabtu dan ahad, misalnya hari ini pengen media pembelajaran yg seperti apa kami memberikan fasilitas misalnya mencari sumbernya, siapa kira-kira. dan apa yang dibutuhkan jadi tergantung dari masing-masing kegiatan pondok nya

⁹ Wawancara, Ibu Mita, Ketua Lpm Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Selasa 22 Februari 2022, Pukul 10:30

sendiri , kita carikan sumbernya sekiranya kalau tenaga pengajarnya atau gurunya kurang kita carikan solusi. kemudian ini misalnya mengadakan kegiatan pelatihan, pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia kita akan mencari narasumbernya dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang di butuhkan pada saat pelatihan tersebut.”¹⁰

Berdasarkan hasil obsevasi penulis lakukan, dalam pengembangan kegiatan pengembangan sumber daya manusia di pesantren Sentot Alibasya sendiri itu untuk setiap kegiatannya nya sudah terprogram.

Adapun hal yang menjadi faktor pendukung atau penghambat yang terkait dengan kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu? “pernyataan yang disampaikan Ibu Mita selaku Ketua LPM pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.?:

“ untuk faktor pendukung nya sendiri karena di pondok pesantren sendiri itu mempunyai LPM jadi pasti ada faktor pendukungnya yaitu mempunyai LPM, kalau untuk kendalanya atau penghambatnya lebih dominan di waktu karena banyak yang kerja juga, terus Kemudian untuk pondok sendiri sumbernya agak susah biasanya itu kita melihat dulu dari kunjungan kemudian kita manfaatkan waktunya itu kegiatan pengembangan tersebut.”¹¹

Berdasarkan hasil obsevasi penulis lakukan, faktor pendukung kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah mempunyai LPM, sedangkan faktor penghambatnya adalah waktu.

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “ bagaimana bentuk kegiatan yang dilakukan dalam pengembangan

¹⁰ Wawancara, Ibu Mita, Ketua Lpm Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Selasa 22 Februari 2022, Pukul 10:30

¹¹ Wawancara, Ibu Mita, Ketua Lpm Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Selasa 22 Februari 2022, Pukul 10:30

Sumber Daya Manusia pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu?” pernyataan yang disampaikan ibu Mita selaku Ketua LPM pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

“workshop kuliah itu tadi juga ada terus setiap bulan, setiap satu semester sekali kita ada monitoring, jadi memang ada monitoring untuk dari segi santrinya Programnya apa, apakah sudah berjalan atau belum termasuk kurikulumnya, kemudian termasuk tenaga pengajarnya sudah disupervisi atau belum kita juga ada penilaian dalam tenaga pengajarnya satu kali satu semester secara rutin,¹²

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, bentuk kegiatannya adalah workshop kuliah setiap bulan dan monitoring pada setiap satu semester.

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “ bagaimana bentuk kegiatan rutin mingguan, bulanan, dan tahunan yang dilakukan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu?” pernyataan yang disampaikan ibu Mita selaku Ketua LPM pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

kalau yang dalam bentuk mingguan kegiatan, kalau bulanan Manaqib kalau mingguan itu paling kita di jurnal kegiatan dicek sudah sampai dimana materinya dan setiap bulan juga kita ada rapat bulanan nya tulah kendalanya apa kira-kira apa yang dibutuhkan terus kemajuannya sampai di mana. Dan untuk tahunan itu mengabungkan dari mingguan dan bulanan kemudian dijadikan laporan akhir tahun”.¹³

¹² Wawancara, Ibu Mita, Ketua Lpm Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Selasa 22 Februari 2022, Pukul 10:30

¹³ Wawancara, Ibu Mita, Ketua Lpm Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Selasa 22 Februari 2022, Pukul 10:30

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, bentuk kegiatan rutin mingguan, bulanan, dan tahunan nya yaitu, mingguan jurnal, bulanan manaqib, dan tahunan hasil akhir dari jurnal dan manaqib.

2. Dampak Pengembangan Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pesantren Alibasya Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “ bagaimana dampak strategi pengembangan yang diterapkan dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Mmanusia pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu? “pernyataan yang disampaikan Bapak Ni’am selaku Mudir Dirasoh Khashshosh pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

“Kalau untuk dampak strategi pengembangnya dalam hal peningkatan kualitas kalau dampaknya ya ada, maksudnya dengan tujuan tadi dampaknya itu meningkatkan mutu dan bukan hanya untuk diri tenaga pengajarnya sendiri akan tetapi itu bisa disalurkan kepada santriwah dan santriwatinya yang diajarkan kan memang benar-benar mendapatkan ilmu yang referensinya itu jelas ilmu agama yang sudah diketahui jelas dan sangat jelas.¹⁴

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, dampak dari strategi pengembangannya yaitu meningkatkan mutu dan pengajar lebih mempuyai ilmu pengetahuan lebih bukan hanya itu saja tetapi juga sebagai pembiasaan diri dimna tujuanya bukan hanya untuk diri sendiri tetapi disalurkan kepada yang lainnya.

¹⁴ Wawancara, Bapak Ni’am, Mudir Dirasoh khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Senin 21 Februari 2022, Pukul 15:15

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “ bagaimana dampak penghambat dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Mmanusia pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu? “pernyataan yang disampaikan Bapak Ni’am selaku Mudir Dirasoh Khashshosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

“ yang menjadi dampak penghambat untuk kegiatan Sumber Daya Manusia itu sendiri kendalanya tadi dominan pada waktu Karena rata-rata tenaga pengajar dan staf itu sudah berkeluarga, sudah mempunyai kegiatan masing-masing yang sudah terjadwal, bisa atau tidak bisa memang harus meluangkan, waktu mengorbankan waktu yang lain, misalnya kegiatannya di hari libur yaitu hari Ahad atau hari minggu ynag seharusnya keluarga dan anak-anak bisa diajak jalan-jalan sekeluarga, tetapi jadi tidak bisa karena kegiatan itu tadi.¹⁵

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, dampak penghambatnya yaitu lebih dominan kepada waktu dan tenaga pengajarnya lebih banyak ibuk-ibuk dimana waktunya harus terbagi antara kegiatan atau keluarga dimana keduanya sama-sama.

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan bagaimana dampak dari strategi untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu?” pernyataan pernyataan yang disampaikan Bapak Ni’am selaku Mudir Dirasoh Khashshosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

“ kalau untuk dampak dari strategi ini sendiri untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia ini bisa Meningkatkan kedisiplinan

¹⁵ Wawancara, Bapak Ni’am, Mudir Dirasoh khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Senin 21 Februari 2022, Pukul 15:15

para tenaga pengajar staf dan tenaga pengajar dan staf dilatih untuk tepat waktu”¹⁶

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, dampak dari strategi yaitu bisa meningkatkan kedisiplinan dan dilatih untuk tepat waktu pada tenaga pengajar dan staf.

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “ bagaimana dampak dari aspek kehadiran dalam peningkatan kualitas SDM pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu? “pernyataan yang disampaikan Bapak Ni’am selaku Mudir Dirasoh Khashshosh pesantren Sentot Alibasya Kota

“Iya untuk dampak kehadiran bisa meningkatkan dan ditingkatkan lagi kualitasnya karena jalannya. jadi Isinya itu ada pembelajaran memberi pengetahuan dasar yang referensinya jelas kemudian disitu juga ada diskusi Jadi kalau memang tidak hadir solusinya itu ada dua kelas bisa mengikuti kelas yang lain sebagai pengganti”¹⁷

Berdasarkan hasil observasi penulis lakukan, dampak dari aspek kehadiran bisa mempelajari pengetahuan dasar yang referensinya sudah jelas dan berdiskusi.

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “bagaimana dampak dari penerapan strategi pengembangan SDM pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu? “ pernyataan yang

¹⁶ Wawancara, Bapak Ni’am, Mudir Dirasoh khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Senin 21 Februari 2022, Pukul 15:15

¹⁷ Wawancara, Bapak Ni’am, Mudir Dirasoh khashsosh Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Senin 22 Februari 2022, Pukul 15:15

disampaikan oleh Ibu Mita selaku ketua LPM pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

“Yang jelas dampak dari penerapan strategi pengembangannya itu lebih teratur dan lebih terprogram maksudnya di setiap kegiatan pengembangan Pondok itu jadi lebih tersusun, dimana kekurangannya, dimana ada laporan kinerjanya yang kurang dan penyebabnya kenapa, jadi berarti kita harus lebih bisa nge-push, dari situ jadi bisa kelihatan bagaimana kinerjanya bisa kelihatan dan kita bisa menutupi kekurangan itu.”¹⁸

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, “dampak dari penerapan strategi pengembangan SDM lebih tersusun, lebih teratur terprogram agar bisa menutupi kekurangan-kekurangan yang ada.”

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “ bagaimana dampak dari kegiatan rutin mingguan bulanan dan tahunan yang diterapkan dalam peningkatan kualitas SDM pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu? “pernyataan yang disampaikan oleh Ibu Mita selaku ketua LPM pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

“kalau dampak dari kegiatan yang rutin yang jelas untuk peningkatan mutu jadi tenaga pengajar dan lebih punya ilmu kedua memang pembiasaan diri mereka karena tujuannya misalnya kuliah, salah satunya ya bukan hanya untuk diri sendiri tetapi bisa disalurkan kepada yang lain,

¹⁸ Wawancara, Ibu Mita, Ketua Lpm Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Selasa 22 Februari 2022, Pukul 10:30

untuk meningkatkan kualitas diri kayak shalatnya bacaannya Jadi benar.¹⁹

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, dampak dari kegiatan rutin yaitu meningkatkan mutu dan pengajar lebih mempunyai ilmu pengetahuan lebih bukan hanya itu saja tetapi juga sebagai pembiasaan diri dimana tujuannya bukan hanya untuk diri sendiri tetapi disalurkan kepada yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “bagaimana dampak kegiatan mingguan, bulanan, dan tahunan pengembangan Sumber Daya Manusia di pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu?” pernyataan yang disampaikan ibu Mita selaku ketua LPM pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu.

dampaknya seperti apa kalau mingguan kita bisa lihat tuh ke jurnal satu dari segi materi pembelajarannya sudah tahu sampai di mana yang kemudian peningkatan anaknya juga kita sudah tahu dari mingguan kita kita rangkum ke bulanan nantinya kan ada laporan tahunan di laporan tahunan itu terkumpul semua data-data. Bisa mengetahui juga bagaimana kedisiplinan tenaga pengajar. Dan itu termasuk salah satu jurnal tadi kegiatan apalagi kalau disini tenaga pengajarnya itu piket sehari, sehari lagi tidak piket atau masuk tenaga pengajarnya, sekalian diabsen itu jadi kelihatan kalau ternyata si A hadir dan si B ternyata tidak masuk jadi kegiatan prakteknya ada atau tidak ada”²⁰

¹⁹ Wawancara, Ibu Mita, Ketua Lpm Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Selasa 22 Februari 2022, Pukul 10:30

²⁰ Wawancara, Ibu Mita, Ketua Lpm Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu : Selasa 22 Februari 2022, Pukul 10:30

Berdasarkan Observasi Penulis lakukan, dampak dari kegiatan mingguan, bulanan, dan tahunan yaitu bisa mengetahui kedisiplinan tenaga pengajar apakah sesuai dengan jadwal dan piket pada jam dan hari piketnya dari situ bisa kelihatan praktek nya ada atau tidak ada..

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan, penulis dapat menyimpulkan Strategi yang digunakan Pesantren Sentot Alibsyah Kota Bengkulu mencari waktu tepat, dimana waktu tersebut tidak mengganggu aktivitas-aktivitas lainnya. sedangkan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Sentot Alibsyah Kota Bengkulu adalah ada pada lembaga diarahkan khusus dimana di lembaga ini ada kegiatan kuliahnya dan diarahkan khusus ini juga mengadakan tes secara umum yang diikuti oleh semua tenaga pengajar dan staf dalam bentuk tes fiqih, tes Al-quran, tes tertulis yang di tes langsung Oleh Pimpinan pondok bagi tenaga pengajar dan staf yang lulus dalam semua kegiatan tes maka tidak diwajibkan mengikuti diarahkan khusus hanya di anjurkan saja. Tetapi bagi tenaga pengajar yang tidak lulus tes maka diwajibkan mengikuti diarahkan khusus. Dan bagi yang tidak lulus lagi maka diwajibkan untuk mengikuti tes lagi.

C. Pembahasan/ Analisis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, selanjutnya penulis melakukan analisis terhadap penelitian dalam bentuk deskriptif analisis yaitu dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

Untuk menganalisis hasil penelitian, penulis mengintreprestasikanlah pemberian kesan, pendapat, atau pandangan sesuatu, dari hasil wawancara penulis dengan beberapa informan yang telah penulis laksanakan, yaitu Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu yaitu Adanya yaitu dengan melakukan workshop kuliah secara umum dimana semua tenaga pengajar dan staf wajib mengikuti.

Strategi peningkatan kualitas pengajar Yaitu dari dirosah khashsoh, suatu lembaga di dimana dalam lembaga itu ada kuliahnya yang diikuti oleh semua guru selama kurang lebih 4 bulan dan guru ini ada kuliah untuk peningkatan misal nya dalam bentuk kegiatan fiqih, tauhid, aswaja nya kemudian Alqur'an. Diwajibkan juga untuk semua karyawan itu untuk mengikuti tesatau di tes terlebih dahulu, jika sudah bagus maka dinyatakan lulus, tetapi jika masih kurang ga sesuai standar maka harus harus ikut kuliah lagi di kelas yang berbeda. Jadi kesimpulannya semua tenaga pengajar dan staf diwajibkan mengikuti tes tersebut. Kemudian Adanya workshop kuliah yang dilakukan pada setiap bulan dan semua unit ikut bergabung mengikuti program yang telah ditetapkan program workshop kuliah dengan waktu yang biasanya setiap bulan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan melakukan workshop kuliah secara umum dimana semua tenaga pengajar dan staf wajib mengikuti workshop kuliah yang telah ditetapkan oleh Pondok Pesantren agar meningkatnya kualitas tenaga pengajar, Sumber Daya Manusia melalui workshop kuliah para tenaga pengajar dengan meningkatnya kualitas tenaga pengajar pondok pesantren maka akan terciptalah santriwah/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 program pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab.

Kegiatan rutin atau pengembangan peningkatan Sumber Daya Manusia dalam bidang keagamaan itu diselenggarakan setiap Jumat Sabtu dan Ahad dibagi menjadi dua kelas yang Jumat sama Sabtu itu diikuti oleh para kelas 1 dan kelas 2

karena liburanya di Jumat dan ahad di ikuti oleh kelas 3 maka supaya tidak mengganggu, waktunya dari jam 2 sampai jam 4 untuk jadwal hari Jumat itu adalah Aswaja dan fiqih kemudian hari Sabtu itu ada tauhid dan fiqih itu yang diikuti kelas 1 dan 2 untuk kelas 1 nya itu yang diikuti oleh kelas 3 Sabtu dan Ahad jamnya sama dari jam 2 sampai jam 4 jadwalnya sama yaitu sabtu Aswaja dan fiqih Ahad itu Tauhid dan fiqih

Adapun dampak dari penerapan strategi dalam pengembangam kualitas sumber daya manusia nya sendiri yaitu lebih teratur, lebih tersusun. Dampak dari kegiatan rutin dalam pengembangan sumber daya manusia nya para pengajar jadi lebih punya ilmu pengetahuan dan pembiasaan diri karena tujuan dari dampak itu sendiri bukan hanya untuk diri pengajar tetapi bisa disalurkan kepada santriwah/santriwati dan yang di ajarkan memang benar-benar mendapatkan ilmu dan memahami yang referensinya itu ilmu agama yang sudah diketahui dengan jelas.

B. Saran

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

1. Usahakan respons yang cepat, tepat, dan tanggap dan beriokrasi.
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

- Aan Komariah dan Djam'an Santoro. 2010. *Metodologi Penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad Tanzeh. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Ali Hasan. 2010. *Marketing Bank Syariah*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Alwi Hasan, dkk. 2004. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Arif Yusuf Hamali. 2006. *Pemahaman Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Jakarta: Pranamedia Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rnika Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Bryson, John M. 2001. *Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial*. Cet. IV. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burhan Bungin. 2007. *Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Public, Dan Ilmu Social*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- David. 2004. *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta : Selemba Empat.
- Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M. 2001. *Human Resource Management*. Fort Worth: Harcourt College Published.
- Djam'an, *Metodologi penelitian Kualitatif*.
- Gibson, James L. (et.al). 1997. *Organisasi; Perilaku Struktur dan Proses*. Alih Bahasa: Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Glueck, William F dan Jauch, Lawrence R. 1994. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Harahap, Sofyan Syafri. 1992. *Akuntansi Pengawasan Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: PT. Basarindo Buana Tama.

- Hardia, Suci. 2021. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah*. (Skripsi Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Tahun.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hittmichael, dkk. 1997. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Husein Umar. 2001. *Strategic Management In Action*. Jakarta: GramediaPustakaUtama.
- Imam Suparyago. 2001. *Metode penelitian sosial – agama*. Bandung : Remaja rostdakarya.
- Lexy J. Moleong. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Idrus. 2007. *Metode ilmu-ilmu sosial “pendekatan kualitatif dan kuantitatif”*. Yogyakarta: UII Pers.
- Machendrawaty, NanihdanAgus Ahmad Syafei. 2001. *Pengembangan Masyarakat Islam; Dari Tradisi, Strategi, Sampai Tradisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mila Badriyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Muflihun Najah. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan*. (Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Sunan Ampel Surabaya 2019).
- Muri A Yusuf. 2014. *Metode Penelitian “Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan”*. Jakarta : Kencana.
- Priansa, DoniJuni. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Pudji Purwanti, Edi Sosilo, Erlinda Indrayani. 2017. *Pengelolaan Hutan Mangrove berkelanjutan : Pendekatan Kelembagaan dan Insentif Ekonomi*. Malang : Universitas Brawijaya Perss.
- Qomar, Mujamil. *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta : Erlangga.
- Rusdiwan, Rica Kristya. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Roudhoutussolihin Desa Bumirestu kecamatan Palas*

- Lampung Selatan. (Skripsi Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Raden Intan Lampung 1441 H/2020).
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siti Al-Fajar, Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIM YKPM.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, Priansa, Donni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Pustaka Agung Harapan, *Kamus Ilmiah Populer*, Pustaka Agung Harapan, Surabaya.
- Tjiptoherijanto, Prijono. *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 1989).
- Tjiptono, Fandy. 2008. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Usman Effendi, *Asas Manajemen*.
- Yatim Riyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif Dan Kuantitatif* Surabaya: Unesa University Perss.
- Zainun. H. Bukhori. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

L

A

M

P

I

R

A

N

Pedoman Wawancara

Hari / tanggal :

Informan : Mudir dirosah Khashshoh

Tujuan : Mengumpulkan informasi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dan dampak peningkatan kualitas sumber daya manusia.

No	DAFTAR PERTANYAAN Profil dan gambaran umum informasi
	Umur : Alamat : Agama :
No	DAFTAR PERTANYAAN Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu
1	Bagaimana strategi yang digunakan untuk pengembangan SDM di pesantren ?
2	Bagaimana penerapan startegi pengembangan SDM di pesantren?
3	Bagaimana strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pesantren?
4	Apa saja kegiatan rutin untuk pengembangan sumber daya manusia di pesantren?
5	Dalam bentuk apa kegiatan pengembangan sumber daya manusia di pesantren?
6	Apa saja yang menjadi faktor pendukung kegiatan terkait dg strategi pengembangan SDM di pesantren?
7	Apa saja yang menjadi faktor penghambat kegiatan terkait dg strategi pengembangan SDM di pesantren?
8	Apa saja sarana dan prasarana untuk meningkatkan kualitas SDM yg ada di pesantren ini?
9	Apa saja kegiatan minnguan, bulanan, dan tahunan yang ada untuk pengembangan SDM pesantren ?

DAFTAR PERTANYAAN Dampak peningkatan Sumber Daya Manusia yang ada di pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu	
1	Bagaimana dampak dari penerapan strategi pengembangan SDM yang ada di pesantren?
2	Bagaimana dampak strategi terhadap peningkatan kualitas SDM di pesantren?
3	Apa dampak dari kegiatan rutin pengembangan SDM yang ada di pesantren?
4	Apa yang menjadi dampak pendukung terhadap peningkatan kualitas SDM di pesantren?
5	Apa yang menjadi dampak penghambat terhadap peningkatan kualitas SDM di pesantren?
6	Bagaimana dampak dari penerapan kegiatan mingguan, bulanan, dan tahunan yg ada di pesantren?
7	Apa saja yang menjadi dampak pengambat kegiatan SDM dalam peningkatan kualitas pengembangan SDM ?
8	Apa saja yang menjadi dampak pendukung kegiatan SDM dalam peningkatan kualitas pengembangan SDM ?
9	Bagaimana dampak dari pelatihan pengembangan SDM di pesantren?

Pedoman Wawancara

Hari / tanggal :

Informan : Ketua LPM

Tujuan : Mengumpulkan informasi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dan dampak peningkatan kualitas sumber daya manusia.

No	DAFTAR PERTANYAAN Profil dan gambaran umum informasi
	Umur : Alamat : Agama :
	DAFTAR PERTANYAAN Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu
1	Bagaimana strategi yang digunakan untuk pengembangan SDM di pesantren ?
2	Bagaimana penerapan startegi pengembangan SDM di pesantren?
3	Bagaimana strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pesantren?
4	Apa saja kegiatan rutin untuk pengembangan sumber daya manusia di pesantren?
5	Dalam bentuk apa kegiatan pengembangan sumber daya manusia di pesantren?
6	Apa saja yang menjadi faktor pendukung kegiatan terkait dg strategi pengembangan SDM di pesantren?
7	Apa saja yang menjadi faktor penghambat kegiatan terkait dg strategi pengembangan SDM di pesantren?
8	Apa saja sarana dan prasarana untuk meningkatkan kualitas SDM yg ada di pesantren ini?
9	Apa saja kegiatan minnguan, bulanan, dan tahunan yang ada untuk pengembangan SDM pesantren ?

DAFTAR PERTANYAAN Dampak peningkatan Sumber Daya Manusia yang ada di pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu	
1	Bagaimana dampak dari penerapan strategi pengembangan SDM yang ada di pesantren?
2	Bagaimana dampak strategi terhadap peningkatan kualitas SDM di pesantren?
3	Apa dampak dari kegiatan rutin pengembangan SDM yang ada di pesantren?
4	Apa yang menjadi dampak pendukung terhadap peningkatan kualitas SDM di pesantren?
5	Apa yang menjadi dampak penghambat terhadap peningkatan kualitas SDM di pesantren?
6	Bagaimana dampak dari penerapan kegiatan mingguan, bulanan, dan tahunan yg ada di pesantren?
7	Apa saja yang menjadi dampak pengambat kegiatan SDM dalam peningkatan kualitas pengembangan SDM ?
8	Apa saja yang menjadi dampak pendukung kegiatan SDM dalam peningkatan kualitas pengembangan SDM ?
9	Bagaimana dampak dari pelatihan pengembangan SDM di pesantren?

DOKUMENTASI PENELITIAN



Lokasi Pondok Pesantren Sentot Alibasya Bengkulu



Wawancara Kepada Ibu Mita sebagai Ketua LPM, pada tanggal 22 februari 2022



Wawancara Kepada Ibu Mita sebagai Ketua LPM, pada tanggal 22 februari 2022



Wawancara Kepada Ibu Mita sebagai Ketua LPM, pada tanggal 22 februari 2022



Wawancara Kepada Bapak Falahun ni'am sebagai Mudir dirosah khashshoh,
pada tanggal 21 februari 2022



Gedung Asrama Pondok Pesantren Sentot alibasya kota bengkulu

[illegible]

Data tenaga kependidikan dan staf pondok pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu



Gerbang Pondok Pesantren Sentot alibasya kota bengkulu



Gedung Sekolah Pondok Pesantren Sentot alibasya kota bengkulu

Tentang Kami

SEJARAH

Pondok Pesantren Salafiyah Sentot Alibasya (PPSSA) adalah salah satu pondok pesantren di Kota Bengkulu yang menggunakan literatur klasik atau kutub al-turats (Kitab Kuning) sebagai bahan ajar. Dalam pengajaran dan pengkajiannya, PPSSA menggunakan metodologi ala pesantren salaf yang menitikberatkan penguatan ilmu alat kepada para santri, agar memiliki ketajaman dalam membaca dan memahami teks-teks berbahasa Arab, khususnya naskah-naskah primer karya ulama salaf shalih. PPSSA berdiri pada hari Ahad, 16 Juli 2006/20 Jumadil Akhir 1427 H. Awalnya, Pondok Pesantren ini bernama Jal-Haq, dan sejak 27 November 2007 secara resmi berganti menjadi Sentot Alibasya demi mengedepankan nilai-nilai kearifan lokal.

VISI & MISI

VISI:
Menyiapkan generasi muslim yang cerdas, intelektual, cerdas emosional, dan cerdas spiritual.

MISI:
Melahirkan generasi muslim yang bertaqwa, shalih, akram, berilmu agama mendalam, berwawasan luas, mampu berperan aktif baik dalam berhubungan dengan sesama makhluk serta mempunyai potensi pandai berhubungan dengan Sang Khalik.

Visi dan Misi Pondok Pesantren Sentot alibasya kota bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN PENYEMINAR

Skripsi berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren
Sentot Alibasya Kota Bengkulu" yang disusun oleh:

Nama : Menti Sulastri

NIM : 1711330013

Prodi : Manajemen Dakwah

Telah diseminarkan oleh tim penyeminar Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Pada :

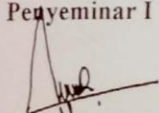
Hari : Jum'at

Tanggal : 12 November 2021

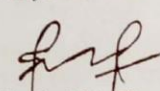
Dan Proposal Tersebut Telah diperbaiki sesuai saran-saran Tim Penyeminar. Oleh
karenanya sudah dapat diusulkan penetapan Surat Keputusan (SK) Pembimbing skripsi.

Bengkulu, Desember 2021 M
Ramadhan 1442 H

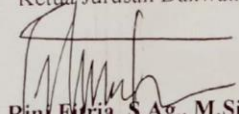
Penyeminar I


Dr. Suwarjin, M.A.
Nip.196904021999031004

Penyeminar II


Rodivah, MA, Hum
Nip. 198110142007012010

Mengetahui
a n Dekan FUAD
Ketua Jurusan Dakwah


Rini Fitria, S.Ag., M.Si.
Nip.197510132006042001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Setot Alibasya Kota Bengkulu" yang disusun oleh :

Nama : Menti Sulastri

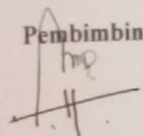
NIM : 1711330013

Prodi : Manajemen Dakwah

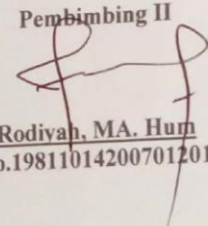
Telah disepakati sesuai arahan tim penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat dinyatakan syarat ilmiah untuk diajukan surat izin penelitian.

Bengkulu, 20 Januari 2022

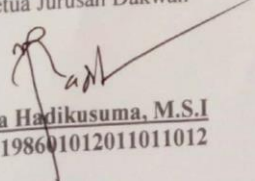
Pembimbing I


Dr. Suwarjin, M.A
Nip.196904021999031004

Pembimbing II


Rodivan, MA. Hum
Nip.198110142007012010

Mengetahui
a.n Dekan FUAD
Ketua Jurusan Dakwah


Wira Hadikusuma, M.S.I
Nip.198601012011011012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Solebar Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faximile (0736) 51171
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 3344 /In.II/F.III/PP.009/12/2021

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa, maka Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk dosen:

Nama : Dr. Suwarjin, MA
NIP : 19690402 199903 1 004
Tugas : Pembimbing I

Nama : Rodiyah, MA.Hum
NIP : 19910312 201903 1 005
Tugas : Pembimbing II

Bertugas untuk membimbing, mengarahkan dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draf skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasah bagi mahasiswa yang namanya tercantum di bawah ini :

Nama : Menti Sulastri
NIM : 171 133 0013
Jurusan/Program Studi : Dakwah/Manajemen Dakwah
Judul Sekripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu

Pada tanggal : 14 Desember 2021

Rt. Dekan,



Suhirman

Tembusan:

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

Form pengajuan judul Proposal
skripsi Prodi di Jurusan Dakwah

1. Identitas Mahasiswa

Nama Mahasiswa : MENTI SULASTRI
NIM mahasiswa : 1711330013
Jurusan/Prodi : Dakwah/ MD
Jumlah SKS diperoleh : 195 SKS
Judul Proposal yang diajukan:

- Kinerja Panyuluh agama Non PNS ditinjau dari fungsi Panyuluh kamplins malayu Pandami covid 19 (studi kasus KUA Panarapan fungsi kota bangkulu).
- Penerapan fungsi actuating Kantor urusan agama (KUA) Salabai Manajaman agama di katurahan Pagar dewa : Parspati
- Strategi dakwah dalam pengembangan sumber daya pesantren (studi kasus pondok pesantren Ja - alhaq kota bangkulu.)

Telah dilakukan verifikasi kesamaan judul proposal di atas oleh staf Jurusan Dakwah:

Staf Jurusan Dakwah,

Putri Rezeki Rahayu, Lc., M.Ag.

Proses Konsultasi

1.1. Rekomendasi Verifikasi Judul

Judul No 1

18/10/21

1.2. Rekomendasi PA

lanjut no 1 cc ke dharma

19/10/21

1.3. Rekomendasi Ka.Prodi

Judul no 3 lebih menarik untuk dibahas

19/10/21

1.4. Persetujuan Ketua Jurusan Dakwah

Setelah melakukan konsultasi judul dengan PA, Verifikator judul, ka.prodi maka judul proposal yang diajukan adalah:

Strategi dakwah dalam pengembangan SD Pesantren C. Studi kasus pondok Pesantren Ja - alhaq kota bangkulu

Mahasiswa

MENTI SULASTRI
NIM 1711330013

Bengkulu, 10-10-2021

Plt Ketua Jurusan Dakwah

Rini Fitria, S.Ag., M.Si

NIP 197510132006042001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Selebar Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faximile (0736) 51171
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Tanggal
Waktu
Tempat
Judul Proposal

Jumat, 12 November
08 - 09 WIB
Badung DB-1
Strategi Dakwah dalam Pengembangan Sumber
Daya Pasantan (Studi kasus di Pondok Pasantan
Ja-achad Kota Bengkulu).

I. MAHASISWA YANG SEMINAR

No.	NIM	Nama	Tanda Tangan
01	1711330013	MENTI SULASTRI	

II. DOSEN PENYEMINAR

No.	Penyeminar	Tanda Tangan
01	Dr. Suwardin, MA	1.
02	Rodiyah, MA. Hum	2.

III. AUDIEN MAHASISWA

No.	Nama	Tanda Tangan
01		1.
02		2.
03		3.
04		4.
05		5.
06		6.
07		7.
08		8.
09		9.
10		10.

Mengetahui,
An. Dekan
Kajur Dakwah

Rini Fitria, M.Si
NIP. 19751013 200604 2 001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH



Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Telp (0736) 51276, Fax (0736) 51171-51172 Bengkulu

BUKTI KEHADIRAN SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : MENTI SULASTRI
NIM : 1711330013
Jurusan/ Prodi : Dakwah / Manajemen Dakwah

No.	Hari/Tanggal	Judul Proposal	Penulis Proposal	Tanda Tangan/ Para
01	Jumat 8 Maret	manajemen sumber daya manusia dalam membangun pku	M. Muklisin	1. Aghadi Cahyadi, MA 2.
02	Jumat, 21 Juni 2020	Strategi badan amil Zakat Nasional Kota. Strategi dalam membangun kami. Seminar di Kota Bengkulu	Yuni Maryani	1. 2. Wifid. Khotulhikmah Msi 2.
03	Kumat, 16-10-2020	Pelaksanaan manasib Stakel abdul oodir de - Jaitan Salasgi Moolta	Rahma Perti	1. DT. Suwaglin, M. A 2. Rofiqah, M. Humi 1. R 2. R
04	Senin, 19-10-2020	Pengaruh kualitas layanan informasi akademik terhadap proses pengabdian studi mahasiswa studi kasus di Surabaja	Risma Fatmawati	1. R 2. Aghadi. Cahyadi, M. A 1. R 2. R
05	Selasa, 27-10-2020	Strategi panyataan masalah pada kegiatan temuan penelitian dalam manajemen Kota Bengkulu	Pica Ropma Duni	1. DR. Asim ... Rphn M. A 2. DR. Rahmat Ramdani, M. Sos. I 1. R 2. R
06	Selasa 27/10/2020	Pencapaian dakwah Pada Pondok Pesan dan Panyai Panyai Panyai Panyai Panyai	Xani Maizha M.	1. DR. Saem. B. M. M. R 2. Aghadi. Cahyadi, M. A 1. R 2. R
07	Selasa 17/11/2020	Strategi masuknya dakwah keumrah di Papua Enggand S-U	Endang Prima Putra	1. DR. Rahmat Ramdani, M. Sos. I 2. Bobbi. K. Baham 1. R 2. R
08	Senin 14/11/2020	Pengaruh dakwah dalam memahami pola dakwah keumrah. Trapi at-touhid kepada Pantiin Pantiin Pantiin	Haris Munandar	1. Yuharwita, M. A 2. DR. Rahmat Ramdani, M. Sos. I 1. R 2. R

Catatan :

- Skripsi dapat diuji apabila penulisnya telah menghadiri ujian munagosh sekurang-kurangnya 5 (lima) kali.
- Bukti kehadiran mengikuti ujian munagosh harap diisi dan diserahkan kepada jurusan ketika mendaftar ujian Skripsi.

Mengetahui,
A.n Dekan
Ketua Jurusan Dakwah

Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I
NIP 198306122009121006



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Menti Sulastri
 NIM : 1711330013
 Jurusan : Dakwah
 Program Studi : Manajemen Dakwah

Pembimbing II : Rodiyah, MA. Hum
 Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan II	Paraf Pembimbing
1	Selasa 20-12-2021	BAB I - II	Penulisan Daftar pustaka BAB I	
2	Jum'at 24-12-2021	BAB I - II	Petemuan wawancara Observasi Dokumentasi Berkas masalah	
3	Jum'at 31-12-2021	BAB I - II Petemuan observasi wawancara dan	Perbaiki skripsi saran	

Mengetahui,
 A.n Dekan
 Ketua Jurusan Dakwah

Wira Hadikusuma, M.S.I
 NIP. 19860101201101012

Bengkulu,

Pembimbing II

Rodiyah, MA. Hum
 NIP. 198110142007012010



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Menti Sulastri Pembimbing II : Rodiyah, MA. Hum
 NIM : 1711330013 Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber
 Jurusan : Dakwah Daya Manusia di Pesantren
 Program Studi : Manajemen Dakwah Sentot Alibasya Kota Bengkulu

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan II	Paraf Pembimbing
4	Selasa 03-01-2021	BAB I — III	landut ke Pemb I	f
5	Rabu	Revisi skripsi y lebih fokus ke Dy Rumusah & Batasan	PO Pengembang SDM → P. SDM v/skripsi Guru kah?	f
6	Jumat	Revisi Acc Landut ke Pdm I		f
7	Selasa 15-02-2021	Bimbingan Hasil BAB I - V	Hasil Penelitian Kesimpulan Referensi & FN	f

Bengkulu,

Mengetahui,
 A.n Dekan
 Ketua Jurusan Dakwah

Wifa Hadikusuma, M.S.I
 NIP. 198601012011011020

Pembimbing II

Rodiyah, MA. Hum
 NIP. 198110142007012010



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
 JL. Raden fatah pagar dewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Menti Sulastri Pembimbing II : Rodiyah, MA. Hum
 NIM : 1711330013 Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber
 Jurusan : Dakwah Daya Manusia di Pesantren
 Program Studi : Manajemen Dakwah Sentot Alibasya Kota Bengkulu

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan II	Paraf Pembimbing
	Rabu 14-02-2021	BAB 1 - I	Hasil penulisan Data observasi Kesimpulan	f
	Kamis 12-02-2021	BAB 1 - I & lampiran	lanjut kimpb?	f

Bengkulu,

Mengetahui,
 A.n Dekan
 Ketua Jurusan Dakwah

Wida Hadikusuma, M.S.I.
 NIP. 196601012011011012

Pembimbing II

Rodiyah, MA. Hum
 NIP. 198110142007012010

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
 Jl. Raden fatah pagar dewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

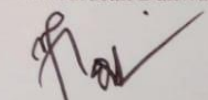
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Menti Sulastri Pembimbing I : Dr. Suwarjin, MA
 NIM : 1711330013
 Jurusan : Dakwah Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu
 Program Studi : Manajemen Dakwah

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan II	Paraf Pembimbing
1	Rabu, 5/11-2022	1 P D	Pedoman wawancara sesuai dg. Batasan masalah	fh
2	Senin, 17/11-2022	Daftar Wawancara	Sesuaikan dengan rumusan masalah	fh
3	Kelabu, 5/12/2022	Acc Penelitian		fh
4	Selasa 8/12/2022	hasil penelitian	Sesuaikan dengan hasil penelitian	fh
5	Kamis 10/12/2022	Lampiran	ditambahkan	fh
6	Selasa 15/12/2022	Acc.		fh

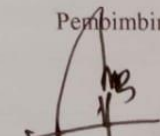
Bengkulu,

Mengetahui,
 A.n Dekan
 Ketua Jurusan Dakwah



Wira Hadikusuma, M.S.I
 NIP. 198601012011011012

Pembimbing I



Dr. Suwarjin, MA
 NIP. 196904021999031004



Yayasan Jam'iyah Khatmil Qur'an Ja-al-Haq
Pondok Pesantren Salafiyah Sentot Alibasya
 Jln. RE. Martadinata RT 06, Muara Dua, Kampung Melayu, Kota Bengkulu

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 175 / PPSSA/B.2/1/2022

Assalammualaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera kami sampaikan, semoga kita semua senantiasa memperoleh bimbingan dan perlindungan Allah SWT, Aamiin.

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan Pondok Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu bahwa :

Nama : Menti Sulastris
 Nim : 1711330013
 Fakultas : Ushuluddin Adab dan Dakwah
 Jurusan / Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah

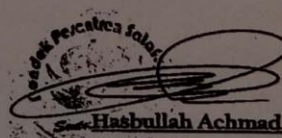
Telah melaksanakan penelitian Skripsi Mahasiswa Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Tahun Akademik 2021/2022 di Pondok Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu. Terhitung mulai tanggal 25 Januari s/d 25 Februari 2022, dengan Judul Skripsi “ *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu* “

Wallahu al-Muwaffiq ila Aqwami al-Thoriq

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Pimpinan

PPS.Sentot Alibasya


Hasbullah Achmad



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu
 Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
 Website www.uinfasbengkulu.ac.id

24 Januari 2022

Nomor : 151 /Un.23/F.III/PP.00.3/01/2022
 Lamp : 1 Berkas Proposal Skripsi
 Perihal : Mohon Izin Penelitian

Yth. Pimpinan Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu

Dengan Hormat,

Sehubungan akan dilaksanakannya penelitian Skripsi Mahasiswa Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Tahun Akademik 2021/2022, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara:

Nama	: Menti Sulastri
NIM	: 1711330013
Jurusan/Program Studi	: Dakwah / Manajemen Dakwah
Semester	: Sembilan (IX)
Waktu Penelitian	: Tanggal 25 Januari s/d 25 Februari 2022
Judul	: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu
Tempat Penelitian	: Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu 38211
Telp (0736) 51276, Fax(0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN UJI PLAGIASI SKRIPSI

Bersama ini kami menjelaskan bahwa:

Nama Mahasiswa : Menti Sulastri
NIM : 1711330013
Jurusan/Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah
Angkatan : 2017

Telah melakukan uji plagiasi dengan judul Skripsi:

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PESANTREN
SENTOT ALI BASYA KOTA BENGKULU.**

Disimpulkan dari hasil uji plagiasi tersebut dinyatakan LULUS dengan hasil kesamaan (similarity) 16 % pada tanggal 15 Februari tahun 2022 sebagaimana hasil terlampir.

Demikianlah surat keterangan ini agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,

An. Dekan
Wakil Dekan 1 FUAD

Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I
NIP 19830612 200912 1006

Bengkulu, 15 Februari 2022

Pelaksana Uji Plagiasi Prodi MD

Syarifatun Nafsih, M.Ag
NIP 19891206 202012 2010

Turnitin Originality Report

processed on: 15-Feb-2022 10:15 WIB
 ID: 1762644513
 Word Count: 11214
 Submitted: 1

Skripsi By Menti Sulastri

Similarity Index	Similarity by Source
16%	Internet Sources: 15% Publications: 1% Student Papers: 5%

5% match (Internet from 20-Aug-2020)
<http://repository.radenintan.ac.id/11507/2/rica%20bab%20123.pdf>

2% match (Internet from 13-Dec-2021)
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/6921/1/SKRIPS%20PDF%20SUCI.pdf>

1% match (Internet from 13-Dec-2021)
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/6851/1/TESES%20MINWERSIH%20NINGSIH.pdf>

1% match (Internet from 21-Nov-2020)
http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/91/101ain-gdl-suyati1105-4549-1-pdf_suya-l.pdf

1% match (student papers from 05-Jan-2022)
 Submitted to IAIN Bengkulu on 2022-01-05

1% match (Internet from 19-Feb-2019)
http://digilib.uinsbv.ac.id/29589/1/Muflihun%20Najah_B94215033.pdf

< 1% match (Internet from 02-Mar-2021)
<http://repository.radenintan.ac.id/13282/2/skripsi%20full.pdf>

< 1% match ()
 SUHEMAH, S. "MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIKDI SMP AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG", 2018

< 1% match ()
 MUFIDAH, SOHIFATUL. "GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK KYAI DI PONDOKPESANTREN NURUL HUDA KOMPLEK AL-EUADIYAHKECAMATAN PRINGSEWU KABUPATENPRINGSEWU LAMPUNG", 2019

< 1% match ()
 Amri, Muhammad Ujil. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTRENAL-MUNIR AL-ISLAMY SUKOHARJO III BARAT KABUPATEN PRINGSEWU PROVINSI LAMPUNG", 2018

< 1% match (Internet from 04-Dec-2021)
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/6921/>

< 1% match (Internet from 08-Oct-2021)
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/5708/1/skripsi%20hini.pdf>

< 1% match (student papers from 28-Jun-2022)
 Submitted to IAIN Bengkulu on 2021-06-28

< 1% match (student papers from 02-Feb-2022)
 Submitted to IAIN Bengkulu on 2022-02-02

< 1% match (Internet from 20-Feb-2020)
<http://digilib.uinsbv.ac.id/10644/3/BAB%20III.pdf>

< 1% match (student papers from 05-Jan-2018)
 Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2018-01-05

< 1% match (student papers from 03-Aug-2021)
 Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2021-08-03

< 1% match (student papers from 06-Jan-2022)
 Submitted to UIN Raden Intan Lampung on 2022-01-06

< 1% match (student papers from 30-Apr-2021)
 Submitted to UIN Raden Intan Lampung on 2021-04-30

< 1% match (student papers from 02-Sep-2021)
 Submitted to UIN Raden Intan Lampung on 2021-09-02

< 1% match (Internet from 01-Nov-2021)
<https://www.ejournal.iainsyarifuddin.ac.id/index.php/risalatuna/article/download/1248/523/>

< 1% match (Internet from 11-Sep-2021)
<https://pesantren.laduni.id/post/read/69775/pesantren-sentot-alibasva-bengkulu>

< 1% match (Internet from 10-Sep-2019)
https://anggara.files.wordpress.com/2012/02/255_pid-b_2010_pn-bkl.pdf

< 1% match (student papers from 29-Mar-2018)
 Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2018-03-29

< 1% match (Internet from 05-May-2021)

www.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=0&oid=1762644513&sid=0&n=0&m=2&svr=59&r=97.21053525443611&lan... 1/1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
 FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Telp (0736) 51276, Fax (0736) 51171-51172 Bengkulu

BUKTI KEHADIRAN UJIAN MUNAQQSAH

Nama Mahasiswa : **MENTI SULASTRI**
 NIM : **1411330013**
 Jurusan/ Prodi : **DAKWAH / MONEVILAJARAN DAKWAH**

No.	Hari/Tanggal	Judul Skripsi	Penyaji Skripsi	Penguji	Tanda Tangan/ Paraf
01	30 Agustus 2019	Pengaruh Emosi Pada mahasiswa di Prodi BCI	Benny Dolla	1. E. M. Zulfahri, M. A. 2. Popy. Darmayanti, M. Si	1. 2.
02	02 Agustus 2019	Strategi Pengembangan Masjid berbasis wisata Paksi di Kota Palembang	Feni Marlenna	1. Dr. Suryani 2. H. Handri Kusnidi	1. 2.
03	02 Agustus 2019	Pola kepemimpinan mudiq Ma'had Jember di Jember dan Bengali	Saviana	1. R. H. Fikri, M. Si 2. R. H. Fikri, M. Si	1. 2.
04	24 Januari 2021	Pengaruh Fenomena (Pengembangan dan zait di lingkungan zait Indonesia) pada pengembangan pariwisata zait untuk Pangeleian	Bita Nurjanah	1. Dr. Suryani, M. A. 2. R. H. Fikri, M. A.	1. 2.
05	24 Januari 2021	Strategi Pengembangan zait untuk mata pencaharian masyarakat provinsi Bengkulu pada tahun 2019-2020	R. H. Fikri	1. Dr. M. Nur. Idris, M. A. 2. H. H. Fikri, M. A.	1. 2.
06	24 Januari 2021	Peran zait dalam kehidupan masyarakat di Provinsi Bengkulu pada tahun 2019-2020	Yuka Putra Wira	1. Dr. M. Nur. Idris, M. A. 2. H. H. Fikri, M. A.	1. 2.
07					
08					

Mengetahui,
 A. n Dekan
 Ketua Jurusan Dakwah

BIOGRAFI PENULIS



Penulis yang bernama MENTI SULASTRI Merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Kasral dan Ibu Sulita. Memiliki 2 orang adik yang bernama Aljovi Noksabandi dan Gevtoden Stanaka.

Pendidikan yang telah dilewati SD Negeri 01 Luas Kec. Luas Kab.Kaur, SMP Negeri 01 Luas Kec.Luas Kab.Kaur ,dan SMA 06 Kaur Kec. Luas Kabupaten Kaur. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di program studi MANAJEMEN DAKWAH Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu. Selama di perguruan tinggi penulis juga aktif di berbagai kegiatan diantaranya adalah Organisasi KAMMI.

Penulis melaksanakan praktek lapangan (PPL) di pondok pesantren mustaffawiyah bengkulu tengah dan masjid An-Nur tebeng kota bengkulu. Kuliah Kerja Nyata (KKN) PKP PERIKANAN yang berlokasi di Kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.

