

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK
PESANTREN ROUDHOTUSSOLIHIN DESA BUMIRESTU
KECAMATAN PALAS LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Dakwah Dan Komunikasi

Oleh :

Rica Kristya Rusdiwan
NPM : 1641030101
Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2020**

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK
PESANTREN ROUDHOTUSSOLIHIN DESA BUMIRESTU
KECAMATAN PALAS LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Dakwah Dan Komunikasi**

Oleh :

Rica Kristya Rusdiwan

NPM: 1641030101

Jurusan: Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si

Pembimbing II : Hj. Rodiyah, S.Ag.,MM

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2020**

ABSTRAK

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 mentrasfer 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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rica Kristya Rusdiwan

Npm : 1641030101

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN ROUDHOTUSSOLIHIN DESA BUMIRESTU KECAMATAN PALAS LAMPUNG SELATAN” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan diaplikasikan ataupun tiruan dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Juni 2020
Penulis

Rica Kristya Rusdiwan
NPM: 1641030101



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Letkol. H. Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **STARTEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PONDOK PESANTREN ROUDHOTUSSOLIHIN BUMIRESTU
KECAMATAN PALAS LAMPUNG SELATAN**

Nama : Rica Kristya Rusdiwan
Npm : 1641030101
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk Disidangkan Dan Dipertahankan Dalam Siding Munaqosah

Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si

NIP. 196104091990031002

Pembimbing II

Hj. Rodiyah, S.Ag, MM

NIP. 197011131995032002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Dr. Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag

NIP. 19197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Letkol. H. Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN ROUDHOTUSSOLIHIN DESA BUMIRESTU KECAMATAN PALAS LAMPUNG SELATAN”** disusun oleh **RICA KRISTYA RUSDIWAN, NPM: 1641030101**, program studi **MANAJEMEN DAKWAH**, Telah diajukan dalam sidang munaqosah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Selasa/30 Juni 2020

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Mubasit, MM

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.i

Penguji I : Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag

Penguji II : Hj. Rodiyah, S.Ag, MM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi



(Handwritten signature of Prof. Dr. H. Khomsabrial Romli, M.Si)

Prof. Dr. H. Khomsabrial Romli, M.Si
NIP.196104091990031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Letkol. H. Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN ROUDHOTUSSOLIHIN DESA BUMIRESTU KECAMATAN PALAS LAMPUNG SELATAN**” disusun oleh **RICA KRISTYA RUSDIWAN, NPM: 1641030101**, program studi **MANAJEMEN DAKWAH**, Telah diajukan dalam sidang munaqosah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Selasa/30 Juni 2020

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Mubasit, MM (.....)

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.i (.....)

Penguji I : Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag (.....)

Penguji II : Hj. Rodiyah, S.Ag, MM (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Prof.Dr.H.Khomsahrial Romli, M.Si
NIP.196104091990031002

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ

وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya: Kami Telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan Telah kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan Hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah, [Q.S. Al-Anbiya [21]: 73]

PERSEMBAHAN

Dengan ini skripsi ini kusembahkan untuk:

1. Teruntuk kedua orangtuaku tercinta dan tersayang (Ayah Rusdiwan dan Ibu Yusprawanti), yang telah memberikan kasih dan sayang yang tulus dan tak pernah lelah mengajari ku hingga sampai saat ini, yang selalu memberikan doa dan semangat bagi keberhasilan anak-anaknya.
2. Kepada kedua adikku Nanda Firyal Rusdiwan Dan Muhammad Azzam Rusdiwan yang telah memberikan semangat dan doa untuk keberhasilan penulis.
3. Teruntuk engkau yang terkasih dan insyaallah akan menjadi teman, sahabat sekaligus pasangan dunia akhiratku Audy Tantra Abilio, terimakasih selalu memberikan do'a, motivasi dan semangat yang selalu menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi dan selalu menemani dikala pulang pergi ke kampus dari pagi hingga sore.
4. Kepada sahabatku (ACD) Suci Novita Sari dan Diah Risty Khairunnisa
5. Kepada sahabat-sahabatku Rosi Damayanti, Sely Ervita, Siti Sarah Sasqia, Susi Murdiati, Mutiara Ramadhani dan Ruri Nova Andrianti.
6. Kepada kakak-kakakku Nova Nurbaiti, Reza Farina yang telah membantu, memberikan saran dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman kelasku Manajemen Dakwah D 2016.
8. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Rica Kristya Rusdiwan, dengan nama panggilan Rica, dilahirkan di Bukit Kemuning pada tanggal 7 September 1998, anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Rusdiwan (ayah) dan Yuprawanti (mamah).

Pendidikan penulis dimulai dari RA GUPPI 3 Bumi Daya Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan pada tahun 2003-2004, Sekolah Dasar di SD NEGERI 1 Bumi Daya Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan pada tahun 2004-2010, SMP PGRI 2 Palas Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan pada tahun 2010-2013 dan melanjutkan kembali di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) NEGERI 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan selesai pada tahun 2013-2016.

Setelah lulus di tahun 2016 penulis melanjutkan kembali ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi yakni tercatat sebagai salah satu mahasiswa Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung yang saat ini beralih sebagai Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomer 38 tahun 2017 tanggal 07 April 2017.

Bandar Lampung Juni 2020

Rica Kristya Rusdiwan
NPM. 1641030101

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbil'alami*, segala puji dan syukur penulis persembahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan jalan bagi hamba-nya dalam segala urusan. Dengan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan”**. Sholawat serta salam yang telah tercurahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabatnya dan para pengikut sunnahnya.

Penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari dukungan semua pihak yang sangat berjasa. Untuk itu rasa terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh Mukri M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak prof. Dr. H. Komsahrial Romli M.Si selaku pembimbing I dan Dekan Fakultas Dawah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Dr. Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak M. Husaini, ST MT selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Ibu Hj. Rodiyah S.Ag, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak waktu untuk bimbingan dan arahnya dalam penulisan skripsi ini.

5. Dosen Prodi Manajemen Dakwah dan staf Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengetahuan dan segenap bantuan selama menyelesaikan studi.
6. Pihak akademik dan Pimpinan Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Perpustakaan Pusat yang telah memberikan pelayanan dan menyediakan fasilitas untuk mengadakan studi kepustakaan yang penulis lakukan.
7. Bapak KH. RM. Soleh Bajuri S.Hi, M.Hi selaku pimpinan pondok pesantren Roudhotussolihin, pengurus dan seluruh santri yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.
8. Kepada sahabat sekaligus keluarga baru keluarga besar KKN UIN RIL 2019 kelompok 238 Dusun Karang Sari Kecamatan Air Naningan Kabupaten Tanggamus.
9. Dan semua pihak yang telah membantu terutama Om Davi fotocopyan Dvi yang selalu sabar direpotkan oleh penulis.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Akan tetapi dari skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang ilmu Manajemen dakwah.

Bandar Lampung Juni 2020
Penulis

Rica Kristya Rusdiwan
NPM. 1641030101

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	4
C. Latar Belakang	4
D. Fokus penelitian	8
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. Signifikan Penelitian	10
H. Metode Penelitian.....	10

BAB II STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PONDOK PESANTREN

A. Strategi	17
1. Pengertian Strategi	17
2. Asas-Asas Strategi	20
3. Analisis Strategi	22
4. Strategi Pimpinan Dalam Perencanaan	23
5. Fungsi Strategi	32
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia	33
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	33
2. Pentingnya pengembangan Sumber daya Manusia.....	36
3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	39
4. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia	40
5. Metode pengembangan sumber daya manusia.....	42
C. Pondok Pesantren	45
1. Pengertian Pondok Pesantren	45
2. Tujuan Pondok Pesantren.....	47

3. Kategori Dan Unsur-Unsur Pesantren.....	51
4. Fungsi Dan Peranan Pesantren.....	52

D. Tinjauan Pustaka	54
----------------------------------	-----------

BAB III DESKRIPSI PONDOK PESANTREN ROUDHOTUSSOLIHIN DESA BUMIRESTU KECAMATAN PALAS LAMPUNG SELATAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Roudhotussolihin	56
1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Roudhotussolihin.....	56
2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Roudhotussolihin	57
3. Tujuan Pondok Pesantren Roudhotussolihin	58
4. Motto Pondok Pesantren Roudhotussolihin.....	58
5. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Roudhotussolihin.....	59
6. Program-Program Pondok Pesantren Roudhotussolihin.....	60
7. Kondisi Lahan Pondok Pesantren Roudhotussolihin	61
8. Sarana Dan Prasarana Pondok Pesantren Roudhotussolihin.....	61
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Roudhotussolihin.....	62
C. Faktor Pendukung Dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Pondok Pesantren Roudhotussolihin.....	65
D. Analisis SWOT	66

BAB IV STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN ROUDHOTUSSOLIHIN DESA BUMIRESTU KECAMATAN PALAS LAMPUNG SELATAN

A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin	68
B. Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Startegi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin.....	73
1. Faktor Pendukung	73
2. Faktor Penghambat.....	73

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Tabel sarana dan prasarana 61

DAFTAR LAMPIRAN

1. SK Judul
2. Kartu Konsultasi Bimbingan
3. Pedoman Wawancara
4. Surat Penelitian Dari Kesbangpol
5. Struktur Santri Putra
6. Struktur Santri Puti
7. Profil Tenaga Pengajar
8. Jadwal Kegiatan Santri

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalahfahaman dalam memahami isi dari skripsi ini, perlu kiranya dibuat suatu penegasan judul. Penelitian yang akan penulis lakukan dengan judul **“STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN ROUDHOTUSSOLIHIN DESA BUMIRESTU, KECAMATAN PALAS LAMPUNG SELATAN”**.

Untuk menghindari kesalahfahaman terhadap maksud dari skripsi ini penyusun perlu tegakkan dan jelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam skripsi, Sebagai berikut:

Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.¹ Sedangkan menurut G.R Terry, strategi berarti juga mamilih bagaimana caranya sumber-sumber mungkin digunakan dengan efektif untuk mencapai suatu tujuan yang dinyatakan.²

Dengan demikian, istilah “strategi” dirumuskan sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mengkomunikasikan apa saja yang akan dikerjakan oleh siapa yang mengerjakan, bagaimana cara mengerjakannya, serta kepada siapa saja hal-hal tersebut pula dikomunikasikan, dan juga perlu dipahami mengapa hasil kinerja tersebut perlu dinilai.

¹ Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h.4

² G.R Terry dan L.W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 64

Pengembangan adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Artinya didalam pengembangan karyawan adanya proses untuk menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dan berkerja kemudian juga akan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Pengembangan karyawan juga untuk menggali minat dan bakat karyawan yang sesungguhnya yang masih terpendam serta untuk mengubah perilaku karyawan seperti yang diinginkan.³

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.⁴

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource devlopment/HRD*) adalah fungsi MSDM utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.⁵

Kata pondok pesantren menurut M. Arifin yang dikutip oleh Mujamil Qomar dalam bukunya berarti suatu lembaga pendidikan agama islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (komplek) dimana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), h.140

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), h.22

⁵ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga, 2008), h.5

sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa orang kyai dengan ciri khas yang bersifat karismatik serta independen dalam segala hal.⁶

Pondok Pesantren yang dimaksud dalam penelitian ini, yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah Pondok Pesantren Roudhotussolihin yang terletak di Jalan. KH. Bisri Mustofa KM 18 Desa Bumirestu Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung. Dan salah satu pondok pesantren yang masih berbasis salafi dimana santrinya tinggal diasrama/pondok dengan sistem pengajaran kitab-kitab klasik (kitab kuning) dan Al-Qur'an serta materi lainnya.

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, maka pengertian judul yang dimaksud dalam skripsi ini secara keseluruhan adalah mendeskripsikan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Roudhotussolihin terkait metode yang digunakan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pondok agar tercapainya tujuan organisasi yakni santri-santri berkualitas dan melatih ustad/ustadzah atau santri untuk dijadikan tenaga pelaksana pengelola kegiatan program Pondok Pesantren Roudhotussolih.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka istilah strategi pengembangan sumberdaya manusia ini adalah cara untuk bagaimana sebuah lembaga dalam mengembangkan masing-masing lembaga tersebut agar kedepannya bisa berkembang secara efektif dan efisien.

⁶ Mujamil Qomar, *Pesantren Dan Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga 2005), h.2.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulisan judul ini yaitu sebagai berikut :

- 1 Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Roudhotussolihin dari tahun ke tahun selalu ada perubahan, jadi peneliti ingin mengetahui bagaimana pengembangannya.
- 2 Pondok pesantren Roudhotussolihin telah mencetak generasi yang berkualitas yang ditunjukkan melalui hasil prestasi-prestasi yang diperoleh dibidangnya.
- 3 Penulis mengangkat sebuah judul yang berhubungan sangat erat dengan manajemen dakwah. Karena didukung oleh referensi yang cukup dan lokasi mudah dijangkau sehingga memungkinkan penelitian ini diselesaikan sesuai dengan perencanaan.

C. Latar Belakang Masalah

Masyarakat Indonesia, termasuk pondok pesantren, pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan suatu keharusan. Sebab untuk mencapai kemajuan masyarakat harus dipenuhi prasyarat yang diperlukan. Dengan pengembangan sumber daya manusia, akan memberikan kontribusi signifikan bagi upaya peningkatan kehidupan masa depan kehidupan masyarakat.

Pada masa-masa awal, pesantren sudah memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Tingkatan pesantren yang paling sederhana hanya mengajarkan cara membaca huruf Arab dan Al-Qur'an. Sementara, pesantren yang agak tinggi adalah pesantren yang mengajarkan berbagai kitab fiqh, ilmu aqidah, dan kadang-kadang

amalah sufi, disamping tata bahasa Arab (*Nahwu Sharf*).⁷ Dalam hal ini umat islam seakan-akan berlomba untuk memakmurkan pondok pesantren, kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan bukan saja pada ibadah akan tetapi merambah pada bidang pendidikan dan sosial kemasyarakatan setiap pondok pesantren hampir semuanya menyelenggarakan taman pendidikan al-Qur'an (TPA), bahkan ada pula pondok pesantren yang mendirikan usaha wartel dan yayasan pengobatan (bidang kesehatan) hal itu menunjukkan bahwa aktivis memakmurkan pondok pesantren sudah mendekati pengoptimalan fungsi pondok pesantren.

Pondok pesantren mempunyai peranan yang besar dalam dunia pendidikan, terutama dalam pendidikan islam. Istilah pendidikan islam sudah cukup dikenal oleh masyarakat Indonesia. Karena merupakan bagian yang tak terpisahkan dari upaya umat islam yang mayoritas di Indonesia untuk mengamalkan ajarannya. Maka umat islam berusaha untuk mempelajari dan menyelenggarakan pendidikan islam dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan.

Definisi klasik tentang strategi yang semula berasal dari kalangan militer mengatakan bahwa strategi adalah cara yang terbaik untuk mempergunakan dana, daya dan peralatan yang tersedia untuk memenangkan suatu peperangan. Definisi demikian biasanya diartikan sebagai cara untuk mengerahkan tenaga, dana, daya dan peralatan yang dimiliki untuk memenangkan suatu pertempuran.⁸

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

⁷ Sulton, Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2005), h. 2

⁸ Siagian, Sondang P, *Analisis Serta Perumusan Kebijakan Dan Strategi Organisasi*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 1985), h.16

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.⁹

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh alam yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam al-qur'an surat Al-Jaatsiyah ayat 13

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ

يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir. [Q.S. Al-Jatsiyah: 13]

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan diminta pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapat pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut dibutuhkan pula strategi, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan yang kreatif dan inovatif.

⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), h.22

Berkaitan dengan kreatif dan inovatif tersebut Allah pun menyeru kepada umatnya untuk melakukan eksplorasi dari apa yang ada dilangit dan di bumi untuk kepentingan manusia, sebagai mana firmanNya :

إِنَّ فِي السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ لَآيَاتٍ لِّلْمُؤْمِنِينَ ﴿٣﴾

Artinya: Sesungguhnya pada langit dan bumi benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) untuk orang-orang yang beriman. [Q.S. Al-jatsiyah 3]

Pondok pesantren Roudhotussolihin terletak di desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan. Lokasi pesantren ini didalam pedesaan dan berdekatan dengan rumah-rumah warga sehingga jauh dari jalan trans. Sejak awal berdirinya sampai dengan sekarang pondok pesantren tersebut di pimpin oleh KH. RM, Sholeh Bajuri S. S.Hi.M. beliau adalah orang yang pertama kali mendirikan Pondok Pesantren di Desa Bumirestu kecamatan Palas Lampung Selatan, sebelum didirikannya pondok pesantren beliau mendirikan Madrasah Tsanawiyah (MTs) kemudian beliau baru mendirikan Pondok pesantren yang berisikan menciptakan lembaga yang dinamis-selektif, baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga mampu melahirkan generasi Islam yang beriman, bertaqwa, cakap, terampil, serta memiliki pemahaman yang komprehensif tentang Islam serta juga berdedikasi tinggi terhadap agama, bangsa dan Negara.

Sehingga untuk menciptakan generasi yang cakap, terampil dan berdedikasi tinggi terhadap masyarakat serta memiliki kualitas yang unggul, maka dilakukan strategi pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya

manusia yang dilakukan di Pondok Pesantren Roudhotussolihin diantaranya adalah selalu melibatkan santri dalam setiap kegiatan. Seperti membantu mengajar di pondok tersebut dimana para staf dan guru yang ada di Pondok tersebut mayoritas berasal dari santri Pondok Pesantren Roudhotussolihin sendiri baik yang statusnya masih santri maupun alumni yang siap mengabdikan. Selain itu dalam bidang wirausaha beberapa santri diberi amanah untuk mengelola Foto Copyan yang dimiliki Pondok Pesantren. Beberapa santri senior juga diberikan amanah untuk menjadi pengurus Pondok.

Dalam kesehariannya, pondok pesantren tersebut dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajarnya menggunakan sistem klasik, yaitu mengkaji kitab-kitab kuning dan pelajaran agama lainnya. Saat ini jumlah keseluruhan santri berjumlah 254 santri, yaitu 139 santri putra, 115 santri putri. Dan tenaga pengajar 30 orang. Dalam pondok pesantren pastinya jumlah santri akan berubah-ubah bisa saja berkurang dan bisa saja bertambah.

D. Fokus penelitian

Penelitian ini berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan” oleh karena itu peneliti ingin mempertegas bahwa yang dimaksudkan dengan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah sumber daya pimpinan pondok pesantren. Maka penelitian ini akan difokuskan pada pengembangan pondok pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan dan juga mengembangkan santri-santrinya untuk menjadi santri yang berkualitas dan berprestasi.

E. Rumusan Masalah

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

- 1 Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan?
- 2 Apa saja faktor yang pendukung dan penghambat startegi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian 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 diatas, maka penelitian ini bertujuan:

- 1 untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Roudhotussolihin dalam mengembangkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan.
- 2 Untuk mengetahui apa saja faktor yang pendukung dan penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren

Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan.

G. Signifikan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka signifikan atau manfaat penelitian ini adalah untuk:

- 1 Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan landasan dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkenaan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia.
- 2 Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pondok pesantren Roudhotussolihin sebagai bahan masukan yang dijadikan bahan perkembangan terhadap potensi sumber daya manusia yang perlu dikembangkan di pondok tersebut.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara *ilmiah* untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹⁰ Sedangkan metode yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif adalah tampilan yang berupa kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati oleh peneliti, dan benda-benda yang diamati sampai detailnya agar dapat ditangkap makna yang tersirat dalam dokumen atau bendanya.¹¹

1 Jenis Dan Sifat Penelitian

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.2

¹¹ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h.22

a. Jenis Penelitian

jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan (*field research*) merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengunjungi langsung obyek yang diteliti.¹² Penelitian ini bertempat di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkenaan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan.

b. Sifat penelitian

Sifat penelitian yang digunakan oleh penulis ialah deskriptif, penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.¹³

Penelitian ini dimaksudkan untuk menerangkan dan menggambarkan kondisi objek tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan.

2 Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

¹² Rikki Aditya, *Cara Menghitung Analisis Batu Bara*, h. 60

¹³ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta:Kencana, 2014), h.62

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁴

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada onyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan pondok pesantren, pengurus yang jumlahnya 32 orang pengurus inti dan ustad/ustadzah, dan seluruh santri yang berjumlah 254 orang yang terdiri dari 139 santriawan dan 115 santriawati.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi itu.¹⁵ Dalam penelitian ini penulis menggunakan tehnik nonprobability sampling yaitu tehnik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.¹⁶

Untuk lebih jelasnya tehnik *non probability* yang penulis gunakan adalah jenis *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah tehnik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang akan diteliti.¹⁷

Berdasarkan pendapat diatas penulis menetapkan kriteria yang

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D...* h.215

¹⁵ *Ibid*, h.215

¹⁶ *Ibid*, h.218

¹⁷ *Ibid*, h.219

didapat dari sampel?

- 1) Pimpinan pondok
- 2) Pengurus 1
- 3) Santri 1

c. Sumber Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber, yaitu primer dan data skunder.

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.
- 2) Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna jasa.¹⁸

3 Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui tehnik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.¹⁹

Untuk memudahkan dalam pengambilan data lapangan penulis menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Tehnik Wawancara

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner

¹⁸ Nur Ahmad Budi Yulianto, Mohammad Maskan, Alifiulatin Utamingsih, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Malang, Polinema Press, 2018), h.37

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D...*h.224

lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*).²⁰

Dalam melakukan sebuah interview serentetan pertanyaan sudah terstruktur kemudian satu per satu diperdalam dalam mengorek keterangan lebih lanjut. Dengan keterangan yang menjadi objek dalam wawancara ini adalah pimpinan, pengurus dan beberapa santri, sejumlah sampel yang telah ditentukan di atas. Karena interview dijadikan metode pokok, maka data yang akan dihimpun adalah data tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Roudhotussolihin dalam mencapai tujuan pondok pesantren tersebut.

b. Teknik Observasi

Observasi sebagai sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Sutrisno had mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.²¹ Data yang diinginkan melalui metode ini berupa pengamatan langsung terhadap aktivitas pimpinan, pengurus dan santri pondok pesantren Roudhotussolihin.

c. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-

²⁰ Suharsini Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2013),h.198

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian...h.145*

barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majala, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.²² Dalam pelaksanaannya, melalui pengumpulan data dengan mengenai pondok pesantren Roudhotussolihin berupa sejarah berdirinya, progar-program yang ada, dan proses perekrutan atau penerimaan santri.

4 Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul maka langkah selanjutnya penulis menganalisis data tersebut sehingga dapat diambil suatu kesimpulan. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (*triangulasi*), dan dapat dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh.²³

Selanjutnya Nasution menyatakan bahwa:

“Melakukan analisis data adalah pekerjaan yang sulit, memerlukan kerja keras. Analisis memerlukan daya kreatif serta kemampuan intelektual yang tinggi. Tidak ada cara tertentu yang dapat diikuti untuk mengadakan analisis, sehingga setiap peneliti harus mencari sendiri metode yang dirasakan cocok dengan sifat penelitiannya. Bahan yang sama bisa diklasifikasikan lain oleh peneliti yang berbeda”

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai di lapangan. Analisis data menjadi pegangan bagi penelitian selanjutnya sampai jika mungkin teori yang “*grounded*”. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis

²² Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian...*h.201

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian...*h.243

data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

Dapat diambil kesimpulan disini penulis menggunakan analisis data kualitatif, artinya penelitian ini dapat menghasilkan data-data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dan individu dan perilaku yang diamati.

BAB II

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DAN PONDOK PESANTREN

A. STRATEGI

1. Pengertian Strategi

Kata “strategi” berasal dari bahasa Yunani, *strategos* (*stratos* = militer dan *ag* = memimpin) yang berarti generalship atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Definisi tersebut dikemukakan oleh seorang ahli bernama Clausewitz. Maka tidak mengherankan apabila istilah strategi sering digunakan dalam kancah peperangan.

Secara umum, kita mendefinisikan strategi sebagai suatu cara mencapai tujuan. Menurut Clausewitz, strategi merupakan suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. Strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan.¹

Griffin mendefinisikan strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. (*strategy is a comprehensive plan for accomplishing an organization goals*). Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi dilingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya.²

¹ Eddy Yunus, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: Andi, 2016), h.11

² Erni Tisnawati Sule, Eurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Depok: Prenamedia Group, 2005), h.132.

Bennet, menggambarkan strategi sebagai “arah yang dipilih organisasi untuk diikuti dalam mencapai misinya”. Dari semua pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa strategi adalah suatu rencana atau metode yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien.

Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.³ Sebagaimana dalam firman Allah Al-Qur’an surah Al-Hasyr ayat 18 sebagai berikut:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ

بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. [Q.S. Al-Hasyr: 18]

Ayat diatas menjelaskan karena strategi merupakan bagian dari manajemen yang terpenting untuk mencapai suatu tujuan organisasi dalam waktu jangka panjang.

³Eddy Yunus, *Manajemen Strategis*, h.4

Mintzberg menawarkan lima kegunaan dari kata strategi, yaitu:

- a. Sebuah rencana suatu arah tindakan yang diinginkan secara sadar.
- b. Sebuah cara suatu maneuver spesifik yang dimaksudkan untuk mengecoh lawan atau competitor.
- c. Sebuah pola- dalam surat rangkaian tindakan.
- d. Sebuah posisi- suatu cara menempatkan organisasi dalam sebuah lingkungan.
- e. Sebuah perspektif- suatu cara yang terintegrasi dalam memandang dunia.

Faktor-faktor penting yang menjadi perhatian dan perhitungan dalam menentukan strategi adalah:

- a. Memperhitungkan keunggulan dan kelemahan yang dimiliki dari pada pihak saingan.
- b. Memanfaatkan keunggulan dan kelemahan-kelemahan pihak pesaing.
- c. Memperhitungkan keadaan lingkungan intern maupun ekstern yang dapat mempengaruhi perusahaan.
- d. Memperhitungkan faktor-faktor ekonomis, sosial, dan psikologis.
- e. Memperhatikan faktor-faktor sosio-kultural dan hukum.
- f. Memperhitungkan faktor ekologis dan geografis.
- g. Menganalisis dengan cermat rencana pihak-pihak saingan.

Dengan demikian, maka bisa disimpulkan bahwa jika hendak menentukan strategi pada sebuah organisasi hendaknya perlu mengetahui terlebih dahulu apa saja keunggulan dan kelemahan dari pihak pesaing serta memperhatikan faktor-faktor lainnya supaya dalam menjalankan strategi nantinya bisa lebih unggul daripada pesaing-pesaing lainnya.

2. Asas- Asas Strategi

Asas-asas strategi meliputi .⁴

a. Menetapkan Tujuan

Pada dasarnya setiap kegiatan itu pasti akan berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Setiap orang bekerja dengan keras agar segala yang dicita-citakan itu menggunakan berbagai cara, agar cita-cita tercapai dengan baik, efektif dan tidak memakan waktu lama dengan hasil yang memuaskan.

Strategi dimulai dengan keputusan-keputusan tentang keinginan atau kebutuhan organisasi. Tanpa adanya perumusan tujuan yang jelas, organisasi akan menggunakan sumber daya-sumber dayanya secara tidak efektif.

b. Merumuskan Keadaan Sekarang

Pemahaman akan posisi organisasi sekarang dari tujuan yang ingin dicapai atau sumber daya-sumber daya yang tersedia untuk pencapaian

⁴ Skripsi Ghusni Musyawir, “ Strategi Pimpinan Podok Pesantren Tabbiyatul Athfal Al-Barokah Dalam Mengembangkan Sumberdaya Mansuia”. (skripsi strata 1 dakwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri raden intan lampung, 2009), h. 17

tujuan, adalah sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang. Hanya setelah keadaan organisasi saat ini dianalisis, rencana dapat dirumuskan untuk menggambarkan kegiatan lebih lanjut. Hal tersebut memerlukan informasi yang akurat yang didapatkan melalui komunikasi dalam organisasi.

c. Mengidentifikasi Segala Kemudahan Dan Hambatan

Segala kekuatan dan kelemahan serta kemudahan dan hambatan perlu diidentifikasi untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor lingkungan intern dan ekstern yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, atau yang mungkin menimbulkan masalah. Walaupun sulit dilakukan, antisipasi keadaan, masalah dan kesempatan serta ancaman yang mungkin terjadi diwaktu mendatang adalah bagian esensi dari proses strategi.

d. Mengembangkan Rencana Atau Serangkaian Kegiatan Untuk Mencapai Tujuan

Tahap terakhir dalam proses strategi meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk mencapai tujuan, penilaian alternative-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif terbaik (paling memuaskan) diantara berbagai alternative yang ada. Dalam mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan, tentu melihat Sumber Daya Manusia dari segi psikologi atau gejala-gejala kejiwaan baik berkaitan dengan pikiran

(kognisi), perasaan (emosi), dan kehendak (konasi).⁵ Gejala tersebut secara umum memiliki ciri-ciri yang hampir pada diri manusia dewasa, normal dan beradap. Namun terkadang ada diantara pernyataan dalam aktivitas yang tampak itu merupakan gejala campuran, sehingga para ahli psikologi menambahnya hingga menjadi empat gejala jiwa utama yang dipelajari psikologi, yaitu pikiran, perasaan, kehendak dan gejala campuran. Adapun yang termaksud gejala campuran ini seperti intelegensi, kelelahan maupun sugesti. Sehingga asas ini erat kaitannya dengan kejiwaan seseorang. Pengembang adalah manusia, sasaran yang dihadapi juga manusia. Masing-masing manusia juga memiliki karakter yang unik dan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Sehingga manusia itu menjadi makhluk yang unik dan saling melengkapi satu sama lain.

3. Analisis Strategi

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

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis yang digunakan untuk merumuskan strategi. Perumusan strategi berlandaskan pada variabel kekuatan dan kelemahan yang merupakan lingkungan internal sedangkan

⁵ *Ibid*, h. 18

lingkungan eksternal terdiri dari peluang dan ancaman.⁶

Analisis SWOT terbagi menjadi empat komponen dasar, yaitu:

- *Strength* (S), yaitu situasi atau kondisi kekuatan dari organisasi atau program pada saat ini.
- *Weakness* (W), yaitu situasi atau kondisi kelemahan dari organisasi atau program pada saat ini.
- *Opportunity* (O), yaitu situasi atau kondisi peluang di luar organisasi dan memberikan peluang berkembang bagi organisasi masa depan.
- *Threat* (T), yaitu situasi ancaman bagi organisasi yang datang dari luar organisasi dan dapat mengancam eksistensi organisasi pada masa depan.⁷

4. Strategi Pimpinan Dalam Perencanaan

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

- a. Perkiraan dan perhitungan masa depan.
- b. Penentuan dan perumusan sasaran dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Penetapan tindakan-tindakan dan prioritas pelaksanaannya.
- d. Penetapan metode.
- e. Penetapan dan penjadwalan waktu.

⁶Pudji Purwanti, Edi Susilo, Erlinda Indrayani, *Pengelolaan Hutan Mangrove Berkelanjutan: Pendekatan Kelembagaan Dan Insentif Ekonomi*. (Malang : Universitas Brawijaya Press,2017), h.210

⁷ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, (Jakarta: Pranamedia Group, 2016), h.110

f. Penetapan lokasi (tempat).

g. Penetapan.⁸

Dengan memperhatikan dan memperhitungkan semua faktor di atas, maka disusunlah rencana strategis berdasarkan urutan skala prioritas tindakan dengan penyelesaian secara bertahap. Tahapan-tahapan pelaksanaan yang ditetapkan dalam urutan prioritas, harus saling berkaitan, saling menunjang, dan tidak di pisah satu sama lainnya.⁹

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

- a. Memprakarsai dan menyepakati suatu proses perencanaan strategis.
- b. Memperjelas mandate organisasi.
- c. Memperjelas misi dan nilai-nilai organisasi.
- d. Menilai lingkungan eksternal.
- e. Menilai lingkungan internal.
- f. Mengidentifikasi isu strategis yang dihadapi organisasi.
- g. Merumuskan strategi untuk mengolah isu-isu.
- h. Menciptakan visi organisasi yang efektif untuk masa depan.

Untuk lebih jelasnya, tiap langkah perencanaan strategis tersebut dapat penulis paparkan sebagai berikut :

- 1) Memprakarsai dan menyepakati suatu proses perencanaan strategis.

⁸ Ghusni Musyawir, “ Strategi Pimpinan Podok Pesantren Tabbiyatul Athfal Al-Barokah Dalam Mengembangkan Sumberdaya Mansuia”, h. 21

⁹*Ibid*, h. 21

Tujuan langkah pertama adalah menegosiasikan kesepakatan dengan orang-orang penting pembuat keputusan (*decision makers*) atau pembentukan opini (*opini leaders*) interna dan mungkin eksternal tentang seluruh upaya perencanaan strategi dan langkah perencanaan yang terpenting. Dukungan dan komitmen mereka merupakan hal yang sangat penting jika perencanaan strategi ingin berhasil. Dan juga melibatkan orang-orang penting pembuat keputusan di luar organisasi biasanya merupakan implementasinya akan melibatkan banyak kelompok dan organisasi.¹⁰

Jelasnya beberapa orang atau kelompok harus memulai suatu proses. Salah satu tugas pimpinan adalah menetapkan secara tepat siapa saja yang tergolong orang-orang penting pembuat keputusan. Tugas berikutnya adalah menetapkan orang, kelompok, unit atau organisasi manakah yang harus dilibatkan dalam upaya perencanaan. Kesepakatan awal akan dinegosiasikan dengan setidaknya-tidaknya beberapa dari pembuat keputusan, kelompok, unit atau organisasi

2) 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.

¹⁰ *Ibid*, h. 22

Beberapa anggota organisasi misalnya, pernah membaca legislasi yang relevan, peraturan, piagam, pasal-pasal dan perjanjian yang menguraikan mandat formal organisasi. Maka, mungkin tidaklah mengherankan bila banyak organisasi melakukan satu atau sekaligus dua kekeliruan yang mendasar. Mereka percaya bahwa mereka dibatasi secara lebih ketat dalam tindakan mereka daripada diri mereka, atau menganggap bahwa jika mereka tidak dikatakan dengan eksplisit untuk mengerjakan sesuatu, mereka tidak diizinkan mengerjakan hal itu.¹¹

3) Memperjelas Misi Dan Nilai-Nilai Organisasi

Misi organisasi, yang berkaitan erat dengan mandatnya, menyediakan *raison de'etre*-nya, pembenaran sosial bagi keberadaannya. Bagi perusahaan, lembaga pemerintah atau organisasi, hal ini berarti organisasi harus berusaha memenuhi kebutuhan sosial dan politik yang dapat diidentifikasi. Melihat dengan sudut pandang ini, organisasi harus dianggap sebagai alat menuju akhir, bukan akhir didalam dan dari organisasi itu sendiri. Komunitas juga tidak seharusnya dipandang sebagai akhir dalam komunitas itu sendiri, tetapi mesti mempertegas keberadaannya yang didasarkan pada bagaimana sebaiknya mereka memenuhi kebutuhan sosial dan politik stakeholder-nya yang beragam, termaksud kebutuhan stakeholder itu terdapat “perasaan komunitas”. Namun, menetapkan misi lebih dari sekedar mempertegas keberadaan

¹¹ *Ibid*, h. 23

organisasi. Memperjelas maksud dapat mengurangi banyak sekali konflik yang tidak perlu dalam suatu organisasi dan dapat membantu menyalurkan diskusi dan aktivitas secara produktif.

Kesepakatan tentang maksud-maksud berarti menetapkan gelanggang dimana organisasi akan berkompetisi dan setidak-tidaknya dalam uraian yang lebih luas, merencanakan jalan masa depan. Lagi pula misi yang penting dan dapat dibenarkan secara sosial merupakan sumber ilham bagi stakeholder kunci, terutama para pegawai. Bahkan, diragukan bahwa organisasi pernah mencapai kebesaran atau kesempurnaan tanpa consensus dasar diantara stakeholder kunci tentang misi yang mengilhaminya.¹²

4) Menilai Lingkungan Eksternal

Tim perencanaan harus mengeksplorasi lingkungan diluar organisasi untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang dihadapi organisasi. Sebenarnya, faktor “didalam” merupakan faktor yang di control oleh organisasi dan faktor “di luar” adalah faktor yang tidak dikontrol oleh organisasi. Peluang dan ancaman dapat diketahui dengan memantau berbagai kekuatan dan kecenderungan politik, ekonomi, sosial dan teknologi (PESTs).

PESTs merupakan akronimi yang tepat bagi kekuatan dan kecenderungan ini, karena organisasi biasanya harus berubah sebagai

¹² *Ibid*, h. 24

jawaban terhadap kekuatan maupun kecenderungan itu dan perubahan boleh jadi sangat menyakitkan. Sayangnya, semua organisasi juga seringkali hanya memfokus kepada aspek yang negative dan mengancam dari perubahan itu, dan tidak memfokus kepada peluang yang dimunculkan oleh perubahan tersebut.

Anggota badan pengurus dalam suatu organisasi, terutama jika mereka dipilih, seringkali lebih baik dalam mengidentifikasi dan menilai ancaman dan peluang eksternal ketimbang para pegawai organisasi hal ini sebagian saja karena dewan pengurus (*governing board*) bertanggung jawab untuk mengaitkan suatu organisasi dengan lingkungan eksternalnya dan juga sebaliknya. Sayangnya, dewan pengurus ataupun pegawai biasanya tidak melakukan pekerjaan yang sistematis atau efektif dalam mengamati lingkungan eksternal. Akibatnya sebagian besar organisasi bagaikan kapal yang berusaha melayari perairan berbahaya tanpa memanfaatkan indera pengawas manusia atau radar dan peralatan sonar.

Karena hal ini, baik pegawai maupun anggota dewan pengurus harus mengndalkan proses penilaian eksternal yang relative formal. Teknologi penilaian eksternal agak sederhana, mendorong organisasi secara murah, pragmatis dan efektif untuk mengawasi apa yang terjadi dalam dunia yang lebih besar yang mungkin mempunyai pengaruh atas organisasi dan

pencapaian misinya.¹³

5) Menilai lingkungan internal

Untuk mengenali kekuatan dan kelemahan internal, organisasi dapat memantau sumberdaya (*inputs*), strategi (*process*) dan kinerja (*outputs*). Karena sebagian besar organisasi biasanya mempunyai banyak informasi tentang inputs organisasi, seperti gaji, pasokan, bangunan fisik dan personalia yang sama dengan personalia penuh waktu (*full-time equivalent*). Mereka cenderung memiliki gagasan yang kurang jelas mengenai strategi mereka sekarang, seluruhnya atau menurut fungsinya. Biasanya mereka dapat sedikit mengatakan, jika segala hal tentang outputs apalagi pengaruh outputs tersebut kepada para masyarakat.

Ketiadaan relative mengenai informasi kinerja menimbulkan masalah baik kepada organisasi maupun kepada stakeholder-nya. Stakeholder akan menilai manfaat suatu organisasi sesuai dengan kriteria yang hendak digunakan stakeholder bukan yang diperlukan organisasi. Terutama bagi stakeholder eksternal, kriteria ini biasanya berkaitan dengan kinerja. Jika organisasi tidak dapat menunjukkan keefektifannya terhadap kriteria stakeholder, maka tanpa memperhatikan setiap manfaat inheren dari organisasi, stakeholder mungkin menarik dukungan mereka.

¹³ *Ibid*, h. 25

6) Mengidektifikasi Isu Strategis Yang Dihadapi Organisasi

Lima unsur pertama dari proses secara bersama-sama melahirkan unsur keenam, identifikasi isu strategis persoalan kebijakan penting yang mempengaruhi mandra, misi, dan nilai-nilai, tingkat dan campuran produk atau pelayanananm klien atau manajemen organisasi. Perencanaan startegis memfokus kepada tercapainya “percampuran” yang terbaik antara organisasi dan lingkungannya. Oleh karena itu, perhatian kepada mandate dan lingkungan eksternalnya dapat dipikirkan sebagai perencanaan dari luar ke dalam (*the outside in*). perhatian kepada misi dan nilai-nilai maupun lingkungan internal dapat dianggap sebagai perencanaan dari dalam keluar (*the inside out*). Secara khas perencanaan itu merupakan masalah yang sangat penting bahwa isu-isu strategis dihadapi dengan cara terbaik dan efektif jika organisasi ingin mempertahankan kelangsungan hidup dan berhasil baik. Organisasi yang tidak menanggapi isu strategis dapat menghadapi akibat yang tidak diinginkan dari ancaman, peluang yang lenyap atau keduanya.

Dalam pernyataan isu strategi harus mengandung tiga unsur, pertama, isu harus disajikan dengan ringkas, lebih baik dalam satu paragraf. Isu tersebut harus dibingkai sebagai pertanyaann bahwa organisasi dapat mengerjakan sesuatu. Jika organisasi tidak dapat melakukan sesuatu pun tentang hal itu, maka hal tersebut bukan suatu isu setidaknya bagi organisasi. Kedua, faktor yang menyebabkan sesuatu isu

menjadi persoalan kebijakan yang penting harus didaftar. Khususnya, faktor mandat, misi, nilai-nilai atau kekuatan kelemahan internal, serta peluang dan ancaman eksternal apakah yang menjadikan hal ini suatu isu strategis? Setiap strategi yang efektif akan dibangun diatas kekuatan dan mengambil keuntungan dari peluang sambil meminimalkan atau mengatasi kelemahan dan ancaman. Dengan demikian pembedaan isu strategi menjadi sangat penting karena pembedaan itu akan memuat dasar bagi pemecahan isu-isu. Ketiga, tim perencanaan harus menegaskan konsekuensi kegagalan menghadapi isu. Tinjauan terhadap konsekuensi akan mengungkap pertimbangan mengenai bagaimana isu-isu yang beragam itu bersifat strategis. Atau penting. Oleh karenanya langkah identifikasi isu strategis benar-benar penting untuk kelangsungan, keberhasilan dan keefektifan organisasi.¹⁴

7) 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

¹⁴ *Ibid*, h. 28

organisasi. Strategi yang efektif harus menjadi etika, moral dan hukum organisasi, dan juga strategi yang efektif harus menghadapi isu strategi yang mesti diselesaikan.¹⁵

8) 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.

Visi itu memfokus kepada masa depan yang lebih baik, mendorong harapan dan implasi, menarik nilai-nilai umum, menyatakan hasil yang positif, menekankan kekuatan kelompok yang bersatu, menggunakan bahasa gambar, rekaan dan metafora, dan mengkomunikasikan antusiasme dan kegembiraan.

Lebih lanjut, bagi kebanyakan organisasi, pengembangan visi keberhasilan bukan diperlukan untuk menghasilkan kemajuan yang dapat dilihat dalam kinerja. Akan tetapi harus menunjukkan kemajuan yang substansi dalam keefektifan jika mereka harus benar-benar mengenali dan memecahkan beberapa isu strategi dengan memuaskan.

5. Fungsi Strategi

Fungsi strategi pada dasarnya adalah berupaya agar strategi yang disusun dapat diimplementasikan secara efektif dan efisien. Untuk itu, terdapat

¹⁵ *Ibid*, h. 28

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

B. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berbicara masalah pengembangan sumber daya manusia, sebaiknya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia baik manusia menjadi beban suatu

perusahaan.¹⁶

Organisasi harus memerhatikan *skills, knowledge, dan ability* (SKA) atau kompetensi yang harus dipenuhi. Pengembangan sering kali dilakukan secara tumpang-tindih dengan arti pelatihan atau pendidikan. Singodimedjo, mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesepakatan-kesepakatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Edwin B. Flippo mendefinisikan pengembangan sebagai berikut: “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh”.

Sedangkan Andrew F. Sikula mendefinisikan pengembangan sebagai berikut: “Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan

¹⁶ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009),h. 61

konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”.

Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber Daya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia karena investasi di dalam pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pengeluaran yang ditunjukkan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan Sumber Daya Manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif, seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan seharusnya lebih berjaya guna dan berhasil guna. Dengan memiliki kekuatan kompetitif diharapkan kinerja karyawan bisa terwujud.

Sedangkan Husna, mengemukakan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Pengembangan Sumber Daya Manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.¹⁷

2. 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.

b. Efisiensi

Pengembangan Sumber Daya Manusia juga dapat meningkatkan efisiensi tenaga pekerja, waktu operasional, bahan baku produksi dan

¹⁷ *Ibid*, h. 61-63

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. Kecelakaan kerja

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

e. 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.

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. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* lebih baik.

i. Kepemimpinan

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

j. Balas jasa

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

k. Konsumen

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

3. 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.¹⁸

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.

Untuk mencapai tujuan ini diperlukan jenjang pendidikan dan latihan secara bertahap dari kemampuan teknis untuk dikembangkan kearah kemampuan

¹⁸ Priyono Tjiptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1989), h.3

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 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.

Dari pembahasan diatas jelas bahwan pengembangan sumber daya manusia di satu pihak dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan atau kemampuan kerja manusia tersebut dalam melakukan berbagai macam kegiatan dalam masyarakat. Sementara itu dari sisi lain pengembangan sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan usaha peningkatan taraf hidup manusia itu sendiri kedua aspek ini akan berjalan bersamaan. Karena dengan dimilikinya kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas yang ada diharapkan peningkatan taraf hidup juga terpenuhi melalui system upah dan balas jasa yang memadai, apabila tujuan ini yang ingin dicapai maka sudah barang tentu produktivitas pekerja perlu ditingkatkan. Hal ini dikemukakan dengan suatu asumsi bahwa peningkatan produktivitas di satu pihak akan memudahkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dan di lain pihak akan meningkatkan pendapatannya.¹⁹

¹⁹ *Ibid*, h. 3-4

4. Manfaat Pengembangan Sumberdaya 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.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Pendidikan menambah pengetahuan, naik yang secara langsung dan tidak langsung menyangkut pekerjaan, maupun mengenai cara dan tehnik menyelesaikan suatu tugas kerja tersebut secara tepat guna. Dengan demikian pendidikan pada dasarnya dapat dipandang sebagai investasi yang imbalannya baru dapat dinikmati beberapa tahun kemudian dalam bentuk penambahan kemampuan dan keterampilan kerja. Peningkatan pendidikan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Sedangkan peningkatan produktivitas ini akan tercermin di dalam imbalan yang diterima karyawan yang bersangkutan. Oleh karenanya, hubungan antara pendidikan dan produktivitas kerja juga akan tercermin dalam tingkat penghasilan.

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 stategi 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 sorang 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.

5. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode pengembangan sumber daya manusia menurut Andrew E. Sikula dalam bukunya A.A anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut:²⁰

a. Metode pelatihan

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan pula untuk metode pengembangan. Hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer, dan

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h.57.

semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pengajaran pengembangan antara lain simulasi, metode konferensi, studi kasus dan bermain peran.

b. *Understudies*

Understudies adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut, pada masa yang akan datang akan menerima tugas dan bertanggung jawab pada posisi jabatannya. Konsep *understudies* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer. Teknik pengembangan *understudy* serupa dengan metode *on the job*. Belajar dengan berbuat ditekankan melalui kebiasaan. Pada teknik *understudy* tugas tidak dilakukan secara penuh, tetapi tanggung jawablah yang diberikan. Dalam *understudy* peserta diberikan beberapa latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja.

c. *Job rotasi* dan kemajuan berencana

Job rotasi melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan kepada penempatan lainnya direncanakan atas tujuan belajar. Kemajuan

berencana tidak mengubah keseimbangan status dan gaji, tetapi melibatkan kembali dengan asumsi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sering *job* rotasi dilakukan pada waktu 3 bulan sampai 2 tahun. Peserta-peserta diberi tugas dan tanggung jawab atas bagian yang dirotasikan.

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 pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Peranan *job coach* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.

Penyuluhan merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima diri, memahami diri dan merealisasikan 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.

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 nonklasikal, 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.²¹

Namun penyebutan pondok pesantren dianggap kurang *jami' mani'* (singkat-padat). Selagi pengertiannya dapat diwakili istilah yang lebih singkat, para penulis lebih cenderung mempergunakannya dan meninggalkan istilah yang panjang. Maka pesantren lebih tepat digunakan untuk menggantikan pondok dan pondok pesantren. Lembaga research islam (pesantren luhur) mendefinisikan pesantren adalah “suatu tempat yang tersedia untuk para santri dalam menerima pelajaran-pelajaran agama islam sekaligus tempat berkumpul dan tempat tinggalnya”.²²

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.

²¹ Mujamil Qomar, *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta : Erlangga), h.1-2

²² *Ibid*, h.2

2 Tujuan Pondok Pesantren

Tujuan pendidikan merupakan bagian terpadu dari faktor-faktor pendidikan. Tujuan termaksud kunci keberhasilan pendidikan, di samping faktor-faktor lainnya yang terkait: pendidik, peserta didik, alat pendidik, dan lingkungan pendidikan. Keberadaan empat faktor ini tidak ada artinya bila tidak diarahkan oleh suatu tujuan. Tak ayal lagi bahwa tujuan menempati posisi yang amat penting dalam proses pendidikan sehingga materi, metode, dan alat pengajaran selalu disesuaikan dengan tujuan. Tujuan yang tidak jelas akan mengaburkan seluruh aspek tersebut.

Ironinya, pesantren sebagai lembaga pendidikan tidak memiliki formulasi tujuan yang jelas, baik dalam tataran institusional, kurikuler maupun instruksional umum dan khusus. Tujuan yang dimilikinya hanya ada dalam angan-angan. Mastuhu melaporkan bahwa tidak pernah dijumpai perumusan tujuan pendidikan pesantren yang jelas dan standar yang berlaku umum bagi semua pesantren.

Pokok persoalannya bukan terletak pada ketiadaan tujuan, melainkan tidak tertulisnya tujuan. Seandainya pesantren tidak memiliki tujuan, tentu aktifitas dilembaga pendidikan islam yang menimbulkan penilaian kontroversial ini tidak mempunyai bentuk yang konkrit. Proses pendidikan akan kehilangan orientasi sehingga berjalan tanpa arah dan menimbulkan kekacauan (*chaos*). Jadi semua pesantren memiliki tujuan, hanya saja tidak dituangkan dalam bentuk tulisan. Akibatnya beberapa penulis merumuskan tujuan itu hanya berdasarkan perkiraan (*asumsi*), dan atau wawancara semata.

Tujuan pendidikan pesantren adalah menciptakan dan mengembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, bermanfaat bagi masyarakat atau berkhidmat kepada masyarakat dengan jalan menjadi kawula atau abdi masyarakat tetapi rasul, yaitu menjadi pelayan masyarakat sebagaimana kepribadian Nabi Muhammad (mengikuti sunnah nabi), mampu berdiri sendiri, bebas, dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama atau menegakkan Islam dan kejayaan umat di tengah-tengah masyarakat (*'izz al-islam wa al-muslimin*) dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian manusia.²³

Formulasi tujuan menurut Ziemek dan Mastuhu itu hakikatnya sama. Jika Ziemek menyebutkan kepribadian menjadi sasaran yang dicita-citakan, hanya secara garis besar, maka Mastuhu merinci wilayah kepribadian sehingga mengesankan adanya cakupan multidimensional. Kiai Ali Ma'shum menganggap bahwa tujuan pesantren adalah untuk mencetak ulama. Anggapan ini juga yang melekat pada masyarakat sebab pelajaran-pelajaran yang disajikan hampir seluruhnya pelajaran agama, malahan masih ada pesantren tertentu yang menangkai masuknya pelajaran umum. Di samping itu, ulama yang menjadi panutan masyarakat bisa dikatakan seluruhnya lulusan pesantren. Memang alumni pesantren kendati tidak seluruhnya memiliki kecondongan meniru kiaiinya dengan membuka pesantren baru. Masyarakat kemudian menobatkannya sebagai kiai (ulama).

²³ *Ibid*, h. 3-4

Survey Nazaruddin dkk. Melaporkan bahwa pada awal perkembangannya, tujuan pesantren ialah untuk mengembangkan agama islam (terutama kaum mudanya), untuk lebih memahami ajaran-ajaran agam islam, terutama dalam bidang fiqh, bahasa arab, tafsir, hadits, dan tasawuf.²⁴

Oleh kerana itu lahirlah ulama tetap menjadi tujuan pesantren hingga sekarang, tetapi ulama dalam pengertiannya yang luas; ulama yang menguasai ilmu-ilmu agama sekaligus memahami pengetahuan umum sesinghah mereka tidak terisolasi dalam dunianya sendiri. Jadi secara esensial, tujuan pesantren relative konstan. Pengamatan lembaga research islam (pesantren luhur) benar bahwa pesantren selalu mengalami perubahan dalam bentuk penyempurnaan mengikuti tuntutan zaman, kecuali tujuannya sebagai tempat mengajarkan agama islam dan membentuk guru-guru (ulama) yang kelak meneruskan usaha dalam kalangan umat islam.

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:

Tujuan umum pesantren adalah membina warga Negara agar berkepribadian muslim sesuai dengan ajaran-ajaran agama islam dan menanamkan rasa keagamaan tersebut pada semua segi kehidupannya serta

²⁴ *Ibid*, h.4-5

menjadikannya sebagai orang yang berguna bagi agama, masyarakat, dan Negara.²⁵

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 sector pembangunan. Khususnya pembangunan mental dan spiritual.
- f. Mendidik siswa/santri untuk membantu meningkatkan kesejahteraan

²⁵ *Ibid*, h.5-6

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.

3 Kategori Dan Unsur-Unsur Pesantren

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

- a. Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan formal dengan menerapkan kurikulum nasional, baik yang hanya memiliki sekolah keagamaan maupun yang juga memiliki sekolah umum.
- b. Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan keagamaan dalam bentuk madrasah dan menyelenggarakan pendidikan keagamaan dalam menerapkan kurikulum nasional.
- c. Pesantren yang hanya mengajarkan ilmu-ilmu agama dalam bentuk madrasah diniyah.
- d. Pesantren yang hanya sekejap menjadi tempat pengajian (*majelis ta'lim*).
- e. 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 kecilyang 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.²⁶ Ada yang tidak menyebut unsur pengajian, tetapi menggantinya dengan unsur ruang belajar, aula atau bangunan-bangunan lain.

4 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:

²⁶ *Ibid*, h.17-20

- 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.²⁷

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.

²⁷ M sulthon masyhud, moh. Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka 2003), h. 90-91

Menurut Ma'shum, fungsi pesantren semula mencakup tiga aspek yaitu fungsi religious (*diniyyah*), fungsi sosial (*ijtimaiyyah*), dan fungsi edukasi (*tarbawiyyah*). Ketiga fungsi ini masih berlangsung hingga sekarang.²⁸

D. TINJAUAN PUSTAKA

Telaah pustaka mengenai penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara peneliti yang telah dilakukan dengan yang akan dilakukan.

- 1 Skripsi dari Linda Permata yang berjudul “ Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Mansuia Di Pondok Pesantren Ushuluddin Penengahan Lampung Selatan” skripsi mahasiswa Universitas Raden Intan Lampung Jurusan Manajemen Dakwah tahun 2015. Yang berisi tentang bahwa pimpinan pondok pesantren terpadu ushuluddin menggunakan tipe kepemimpinan demokratis startegi kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan dalam meningkatkan kualitas guru sebagai da'I disini sangatlah baik, seperti mengadakan pengajian rutin, memberikan metodologi pengajaran yang baik, memberikan tambahan materi khusus.
- 2 Skripsi dari Ghusni Musyawir yang berjudul “ Strategi Pimpinan Podok Pesantren Tabbiyatul Athfal Al-Barokah Dalam Mengembangkan Sumberdaya Mansuia” beralamat di jl. Sisingamangaraja gg. Ar-rahman No. 05 kel. Kelapa tiga permai kec. Tanjung karang barat kota Bandar

²⁸ Mujamil Qomar, *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta : Erlangga), h.23

lampung skripsi Mahasiswa Universitas Raden Intan Lampung Jurusan Manajemen Dakwah tahun 2009.

- 3 Skripsi dari Ahmad Nurenil Aziz yang berjudul “ Pengembangan Sumberdaya Santri Di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Pandean, Umbulharjo, Yogyakarta” skripsi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam tahun 2012. Yang berisi tentang bentuk-bentuk pengembangan sumber daya santri yang terdiri dari tiga aspek: aspek kepribadian (akhlak dan keilmuan), aspek spiritual dan aspek ekstrakurikuler yang diwujudkan dengan adanya kegiatan ekstra.

Dari ketiga penelitian yang telah terlebih dahulu dilakukan oleh para peneliti diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa perbedaan antara peneliti yang dilakukan oleh penulis dengan peneliti terdahulu adalah objek penelitian yang penulis teliti, yaitu tentang strategi pengembangan seperti apa yang diberikan oleh pemimpin terhadap pondok pesantren tersebut dalam meningkatkan pengembangan sumberdaya manusia di pondok pesantren Roudhotussholihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan.

BAB III
DESKRIPSI PONDOK PESANTREN ROUDHOTUSSOLIHIN DESA
BUMIRESTU KECAMATAN PALAS, LAMPUNG SELATAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren

1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren

Pada tahun 1988 akhir, tepatnya tanggal 25 Desember tokoh masyarakat Desa Bumirestu yaitu Mbah Kaum Daud Dan Mbah Suwandi mengambil Bapak Sholeh Bajuri langsung dari Cilacap Jawa Timur untuk mengabdikan di Desa Bumirestu tersebut, tetapi sebelumnya Bapak Sholeh sudah survei ke desa tersebut, kemudian awal mula ketika survei Masjid di Desa tersebut masih biasa-biasa saja akan tetapi dengan jumlah anak-anak yang begitu banyak dan tidak ada yang membimbingnya maka dari itu tokoh masyarakat tersebut mengambil seorang Kyai. Sesampainya di daerah tersebut pertama-tama Bapak Sholeh Bajuri membuat Madrasah Diniyah lalu pada saat itu beliau mengajar di SD Negeri 8 Bumirestu yang saat ini sudah beralih menjadi SD Negeri 1 Bumirestu dan di MTS Palas Aji, setelah itu beliau mendirikan MTS pada tahun 1990 yang diberi nama MTS Sragi, yang menjadi siswi pertamanya yaitu (Safi'i, Suganda, Muslim, Afrida dan lain-lain), pada saat pertama kali didirikannya sekolah tersebut hanya 40 siswa, akan tetapi yang mampu bertahan sampai lulus hanya 16 siswa saja, kemudian beliau membuat Aliyah, ditengah-tengah antara periode MTS dan Aliyah ini beliau membuat MI dan Alhamdulillah ketiganya sampai saat ini masih tetap eksis di dunia pendidikan. Kemudian mulailah disitu dari perjalanan sampai berdirinya Aliyah sedikit demi sedikit sudah ada yang mau menempati bahkan

pertama kali tempat untuk menginap anak atau asrama, beliau diberi mushola ke beliau dan masih di buat seperti rumah-rumah panggung. Lalu beliau membuat asrama yang lain dan waktu itu belum ada santri perempuannya hanya santri laki-laki saja, pada tahun 2004 beliau membuat SMA Ma'arif bumirestu sampa saat ini, dan pada saat ini pondok pesantren tersebut sudah mempunyai nama yaitu Roudhotussolihin dan masih tetap eksis sampai saat ini.¹

2. Visi dan misi pondok pesantren Roudhotussolihin

Adapun visi, misi dan tujuan pondok pesantren tersebut sebagai berikut:²

a. Visi :

“dengan berlandaskan iman dan taqwa pondok pesantren roudhotussolihin unggul dalam prestasi, berbudaya lokal serta mampu bersaing di tingkat nasional.”

b. Misi :

- 1) Melahirkan generasi penerus yang beriman dan berkualitas.
- 2) Mewujudkan keunggulan dalam pengembangan ke islaman.
- 3) Meningkatkan sumber daya pendidik dan kependidikan yang professional.
- 4) Mewujudkan proses belajar mengajar yang berbasis keagamaan berkemajuan.
- 5) Mewujudkan lingkungan pendidikan yang kreatif, edukatif, religious

¹ Sholeh Bajuri, wawancara dengan penulis, Pondok Pesantren Roudhotussolihin, lampung, 15 januari 2020.

² *Dokumen*, Profil Pondok Pesantren Roudhotussolihin, 2019

dan akuntabel.

- 6) Mengembangkan seni budaya yang relevan dengan ciri khas pesantren menuju kebudayaan lokal, nasional dan internasional.

3. Tujuan pondok pesantren Roudhotussolihin

Tujuan pondok pesantren adalah untuk menciptakan kepribadian muslim yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlaq mulia dan berbakti bagi bangsa dan Negara. Membina dan mengembangkan kondisi kelembagaan sehat dan kondusif sebagai upaya menumbuhkembangkan kratifitas, peningkatan etos belajar dan memupuk semangat profesionalisme untuk melahirkan lulusan yang berkepribadian dan berkualitas dan mampu bersaing.

4. Motto

K : kreatif

I : inspiratif

A : asparatif

T : transparan

a. Indikator kreatif

- 1) Mempunyai daya imajinasi yang kuat.
- 2) Melahirkan banyak ide dalam berbagai katagori atau bidang.
- 3) Memiliki ide baru untuk memecahkan persoalan secara detail.

b. Indikator inspiratif dan inovatif

- 1) Selalu berorientasi untuk meraih yang terbaik ditingkat lokal maupun global.

- 2) Selalu menyikapi perubahan yang terjadi dengan baik.
- 3) Memadukan berbagai unsur kategori untuk menghasilkan produk ide, gagasan dan ataupun berupa barang jadi.
- 4) Mengembangkan pemahaman dan kemampuan dengan menekankan pembelajaran melalui berbuat.
- 5) Memiliki semangat mendorong dan merangsang ide dan pemikiran untuk melakukan sesuatu.

c. Indikator aspiratif

- 1) Memiliki kesadaran melihat, membaca dan menerima kritik dan masukan.
- 2) Memiliki kesadaran yang tinggi pada tugas dan tanggung jawab.
- 3) Memiliki semangat yang tinggi untuk mewujudkan keinginan komunitas ataupun jamaah.
- 4) Mampu menjalankan tugas sesuai tupoksi serta instruksi kerja dinas kepala sekolah, dan guru.

d. Indikator transparan

- 1) Memiliki organisasi yang tersusun dan solid diberbagai tingkatan.
- 2) Memiliki manajemen keuangan yang baik dan bertanggung jawab.
- 3) Menerapkan pola keterbukaan dalam pengelolaan manajemen.
- 4) Memiliki kinerja yang baik.³

5. Struktur organisasi

Struktur organisasi pada pondok pesantren Roudhotussolihin sebagai

³ *Dokumen, Profil Pondok Pesantren Roudhotussolihin, 2019*

berikut:⁴

Pembina yayasan	: KH. RM. Soleh Bajuri S.Hi, M.Hi
Ketua Yayasan	: M Yusuf Zakaria Soleh
Dewan pengarah	: Bahaudin Sholeh. S.Sos Ustad. Ahmad Sholeh Ustad. Zainuddin Ustad. Syahril Siddiq
Pengasuh Pondok Putra	: Bahaudin Sholeh. S.Sos
Pengasuh Pondok Putri	: Nyai Hanifah Jarir

6. Program-Program Di Pondok Pesantren

Untuk mencapai target dan sasaran yang diharapkan, maka pondok pesantren Roudhotussolihin memiliki beberapa program antara lain:

a. Program Pendidikan

1) Intrakurikuler

Program ini diberikan secara klasikal dengan alokasi waktu belajar mulai pukul 16.30 s.d pukul 17.30 WIB dan pukul 20.00 s.d pukul 22.00 WIB.

2) Ekstrakurikuler

a) Program Kesenian

(1) Hadroh dan khitobah (latihan da'i/ pidato) waktunya setiap malam jumat.

(2) Qiroah waktunya jumat sore

⁴ *Dokumn*, Profil Pondok Pesantren Roudhtussolihin, 2019

b) Kesehatan

(1). Cek kesehatan setiap satu bulan sekali dari puskesmas setempat.

7. Kondisi Lahan

Pondok pesantren Roudhotussolihin desa bumirestu kecamatan palas kabupaten lampung selatan sejak semula berdiri diatas tanah yang dimiliki oleh yayasan yang diperoleh baik melalui pembelian atau melalui wakaf yang selanjutnya disebut tanah wakaf pondok pesantren.

Untuk kebutuhan pembangunan balai kerja yang kami proyeksikan dengan luas 7500m² lokasi berada dalam kewenangan pondok pesantren dan sedang tidak berfungsi dan siap untuk digunakan sebagai balai pelatihan kerja.

8. Sarana dan Prasarana

Tabel. 1

No	Sarana Dan Prasarana	Jumlah
1	Masjid	1 Unit
2	Ruang Belajar	4 Lokal
3	Kantor Pengurus Putra	1 Unit
4	Asrama Putra	10 Lokal
5	Asrama Putri	15 Lokal
6	Kamar Mandi Putra	10 Unit
7	Kamar Mandi Putri	10 Unit
8	Aula Putra	1 Unit

9	Aula Putri	1 Unit
10	Mushola Putri	1 Unit
11	Fotocopyan ATK	1 Unit
12	Pengeras Suara	1 Buah
13	Komputer	1 Buah

B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren

Roudhotussolihin

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi. Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya tidak hanya dapat dilakukan melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan saja. Namun ada banyak cara yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk membuat program pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam pondok pesantren Roudhotussolihin seorang pimpinan tentunya mempunyai strategi khusus yang digunakan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yakni dengan adanya DUIT (Doa, Usaha, Ikhtiar dan Telaten). Seorang muslim tentunya diwajibkan berikhtiar atau berusaha jika ingin mendapatkan sesuatu, tentunya sebelum mereka berikhtiar dan berusaha pastinya mereka juga harus ber'doa agar apa yang mereka inginkan dapat di kabulkan oleh Allah SWT dan yang terakhir yaitu telaten, seorang pimpinan atau guru tentunya harus telaten dalam mendidik santri-santri agar menjadi santri yang berkualitas.

Selain strategi yang ada diatas pimpinan juga selalu menerapkan adanya dua hal yang terpenting dalam metode ini yang pertama dengan mentrasfer 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.⁵

Selain itu, sebagai seorang pimpinan pondok tidak hanya asal dalam berbicara, disini pimpinan mengajarkan tatakrama dan sopan santun dan juga mencontohkan yang berkaitan dengan ibadah sholat agar disiplin waktu. Dengan hal ini pimpinan juga menekankan sekali kepada para guru/ustad disini dalam menjalankan tugasnya.⁶

Pimpinan selalu memberikan yang terbaik agar dapat dicontoh oleh pengurus dan santri yakni mulai dari akhlak, pendidikan, kebersihan, dan tatakrama. Tatakrama disini ialah tatakrama kepada kedua orang tua, kepada pimpinan, guru, teman dan sebagainya. kemudian disiplin, terbukti pada saat mau menjalankan ibadah sholat di pondok ini selalu menggunakan bel sebagai peringatan, dalam hal piket juga selalu disiplin. Lalu bijaksana, bijaksananya itu ketika seandainya ada kesalahan pada guru-guru atau para santri itu pasti ditabayunkan terlebih dahulu tidak langsung dihukum, hukumannya pun tidak melampaui batas.

Nilai-nilai yang sudah pimpinan berikan yakni akhlak dan potensi ini

⁵ Sholeh Bajuri, wawancara dengan penulis, Pondok Pesantren Roudhotussolihin, lampung, 15 Januari 2020

⁶ Mufidatul Baroroh, wawancara dengan penulis, Pondok Pesantren Roudhotussolihin, lampung, 09 Maret 2020

adalah menjadi suatu bagian dalam strategi pengembangan Sumber Daya Manusia, potensi disini ialah meskipun seorang pimpinan atau guru sudah memberikan pelajaran/ilmu agama yang sama akan tetapi santri mempunyai potensi masing-masing, ada yang ahli fikih, ahli saraf, pidato atau tulis, meskipun materi sama tapi cara perkembangannya beda.⁷

Teknik pelaksanaan pengajaran yakni *basyirah nadirah* yakni perlahan-lahan, dan menggunakan bahasa yang dimengerti oleh santri.

Dalam pondok pesantren ini dari tahun ke tahun selalu ada perubahan terutama pada pengembangan santrinya, ada tiga program pembelajaran baru yaitu Hadroh, Khitobah (latihan da'i/pidato), dan Qiro'ah. Dalam proses hadroh untuk sementara santri bergabung dengan siswa Madsarah Aliyah karena belum adanya alat-alat hadroh, waktunya setiap Kamis dan Khitobah pun sama saja jadwalnya, sedangkan Qiro'ah jadwal latihannya yaitu Jum'at sore. Santri dianjurkan untuk mengikuti semua program tersebut.

Selanjutnya santri juga pernah mengikuti pelatihan-pelatihan meskipun tidaklah sering diadakan, yakni pelatihan GERMAS (gerakan masyarakat sehat) yang diadakan oleh puskesmas setempat, guna untuk memberitahu penyakit menular seperti diare, tuberkulosa hingga demam berdarah. Gerakan masyarakat hidup sehat juga bertujuan untuk memasyarakatkan budaya hidup sehat serta meninggalkan kebiasaan dan perilaku masyarakat yang kurang sehat. Pentingnya bagi santri disini ialah agar santri lebih berhati-hati tentang kebersihan dan pola hidup sehat, dikarenakan ruang lingkup Pondok Pesantren

⁷ Wiji Istiqomah, wawancara dengan penulis, pondok pesantren Roudhotussolihin, 04 Januari 2020

lebih kecil dibandingkan ruang lingkup masyarakat luar. Kemudian bagi santri putra mereka mengikuti pelatihan computer yang diadakan di desa Bangunan kecamatan Palas, namun hanya beberapa yang mengikuti pelatihan tersebut, guna untuk memberitahu santri tentang teknologi masa kini dan masa yang akan datang agar mereka mengetahui cara-cara menggunakan teknologi.

Sedangkan teknik yang dilakukan oleh pimpinan khususnya dalam pengembangan proses pembelajaran yang ada di Pondok Pesantren tersebut yakni dengan musyawarah antara pimpinan dan seluruh ustad/ustadzah untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), agar seluruh kegiatan yang ada di pondok berjalan secara teratur dan terjadwal. Awal masuk pesantren pasti ada yang namanya proses pembelajaran, jadi kita disini disosialisasiin lagi ke teknik belajar mengajar, bagaimana cara kita mengajar dengan baik, meskipun disini tidak ada pelatihan khusus untuk pengurus/guru akan tetapi selalu mengadakan evaluasi dan msyawarah setiap 3 bulan sekali dan 1 bulan sekali evaluasi mengenai santri .⁸

C. Faktor pendukung dan faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia

1 Faktor Pendukung

Faktor pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu santri yang semakin meningkat dan masyarakat pun semakin percaya dan meyakini keberhasilan Pondok Pesantren.

⁸ Mufidatul Baroroh, wawancara dengan penulis, Pondok Pesantren Roudhotussolihin, Lampung, 09 Maret 2020

2 Faktor Penghambat

Mengenai adanya faktor penghambat yakni minat santri yang tumbuh dalam diri masing-masing belum terlihat, dan harus adanya doktrin-doktrin.⁹

D. Analisis SWOT

Berdasarkan penjelasan diatas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia beserta faktor pendukung dan faktor penghambat, maka berdasarkan analisis SWOT yaitu sebagai berikut:

1 *Strength* (kekuatan)

Kekuatan bagi Pondok Pesantren yakni sumber daya manusia yang semakin bagus dan guru-guru informalnya yang mengajar pun sudah ada yang S2.

2 *Weaknesses* (kelemahan)

Kelemahan bagi pondok pesantren ini ialah lingkungan pondok yang terletak di Desa dan jauh dari jalan lintas/jalan trans. jadi seorang pimpinan, pengurus dan santri harus kreatif dan inovatif, karena persaingan dengan pondok-pondok atau sekolah-sekolah lainnya, selain itu di Pondok Pesantren Roudhotussolihin ini mengalami kendala dana, karena di pondok pesantren ini tidak ada donatur. Sehingga ketika akan membangun sebuah gedung atau ingin membeli fasilitas lainnya terhambat oleh dana tersebut.

⁹ Mufidatul Baroroh, wawancara dengan penulis, Pondok Pesantren Roudhotussolihin, Lampung, 09 Maret 2020

3 *Opportunities* (peluang)

Adapun peluang yang digunakan dalam pengembangan pondok ialah sangatlah prospek dan memungkinkan karena sekarang masyarakat sudah bisa menilai, baik dari masyarakat sekitar dan luar Lampung Selatan, dilihat dari sisi pendidikan di pondok ini menggunakan prinsip menjaga khazanah yang lama dengan adanya sistem sorogan, sistem bandungan, dan sistem klasikal. Sedangkan eksternalnya disini sudah ada Madrasah Ibtidaiyah (Mi), Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA). Kemudian dilihat dari sisi sarana didalam Pondok Pesantren ini cukup baik meskipun masih banyak yang belum lengkap.

4 *Threats* (ancaman)

Adapun ancaman dalam pondok pesantren ini ialah istiqomah dan lingkungan pergaulan di sekolah, karna sebagian santri yang melanjutkan pendidikan nya mereka manjadi satu dengan masyarakat luar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, Jakarta: Pranamedia Group, 2016.
- Eddy Yunus, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: Andi, 2016.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Erni Tisnawati Sule, Eurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Depok: Prenamedia group, 2005.
- George R. Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mujamil Qomar, *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, Jakarta : Erlangga.
- M. Sulthon masyhud, moh. Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka 2003.

- Nur Ahmad Budi Yulianto, Mohammad Maskan, Alifiulatin Utamingsih, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Malang, Polinema Press, 2018.
- Prijono Tjiptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1989.
- Pudji Purwanti, Edi Susilo, Erlinda Indrayani, *Pengelolaan Hutan Mangrove Berkelanjutan: Pendekatan Kelembagaan Dan Insentif Ekonomi*. Malang : Universitas Brawijaya Press, 2017.
- Rikki Aditya, *Cara Menghitung Analisis Batu Bara*.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, 2008.
- Siagian, Sondang P, *Analisis Serta Perumusan Kebijakan Dan Strategi Organisasi*, Jakarta: PT Gunung Agung, 1985.
- Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Sulton, Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka, 2005.
- Veithzal, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Ghusni Musyawir, “ Strategi Pimpinan Podok Pesantren Tabbiyatul Athfal Al-Barokah Dalam Mengembangkan Sumberdaya Mansuia”. Skripsi Strata 1 dakwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri raden intan lampung, 2009.
- Linda Permata, “ Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pondo Pesantren Terpadu Ushuluddin Penengahan Lampung Selatan”. (Skripsi Program Strata 1 Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, Lampung, 2019)Suhardi, *pengantar manajemen dan aplikasinya*, Yogyakarta: gava media, 2018.
- Dokumen, Profil Pondok Pesantren Roudhtussolihin, 2019.
- Mufidatul Baroroh, wawancara dengan penulis, Pondok Pesantren Roudhotussolihin, lampung, 09 Maret 2020.

Sholeh Bajuri, wawancara dengan penulis, Pondok Pesantren Roudhotussolihin,
Lampung, 15 Januari 2020.

Dokumen, Profil Pondok Pesantren Roudhtussolihin, 2019.

Wiji istiqomah, wawancara dengan penulis, pondok pesantren Roudhotussolihin, 04
Januari 2020.