

**STRATEGI PENGEMBANGAN SANTRI PONDOK PESANTREN RAUDLATUL JANNAH
KECAMATAN NATAR LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

**Di Ajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana SI Dalam Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**

Oleh:

Nama :Hena Kormalia
NPM :1841030399



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022**

**STRATEGI PENGEMBANGAN SANTRI PONDOK
PESANTREN RAUDLATUL JANNAH KECAMATAN NATAR
LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

Di Ajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana SI Dalam Ilmu Dakwah Dan
Ilmu Komunikasi

Oleh:

Nama :Hena Kormalia
NPM :1841030399

Jurusan:Manajemen Dakwah
Pembimbing I :Dr.Tontowi Jauhari,MM
Pembimbing II :Hermanto,M.T.I

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022**

ABSTRAK

Strategi merupakan suatu proses penentuan rencana para pemimpin yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai sehingga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu kegiatan yang diterapkan pada organisasi-organisasi sosial ataupun keagamaan, salah satunya adalah di pondok pesantren Raudlatul Jannah Natar Lampung Selatan yang terus mengalami peningkatan dalam kegiatan tahfidz Qur'an. Dapat diasumsikan bahwa strategi yang diterapkan cukup baik. Untuk membuktikannya, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang strategi yang diterapkan Pondok Pesantren Raudlatul Jannah.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan santri pondok pesantren Raudlatul Jannah dalam kegiatan tahfidz Qur'an Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Untuk memperoleh data, penulis menggunakan alat pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi, sedangkan untuk analisa menggunakan kualitatif deskriptif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, sehingga penulis hanya menggambarkan apa adanya secara sistematis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam menyusun strategi dalam kegiatan tahfidz Qur'an *Pertama*, mengenai rumusan strategi yang digunakan oleh pondok pesantren. Bahwa rumusan yang digunakan oleh pondok pesantren Raudlatul Jannah ini cukup berpengaruh terhadap perkembangan program tahfidz Al-Quran Rumusan yang menjadikan para santrinya memiliki akhlak yang baik, berbudi pekerti luhur, dan memiliki karakter mulia seperti yang tercantum dalam misi pondok pesantren. Bukan hanya itu, para santri pun ditanamkan nilai-nilai Al-Qur'an sehingga dapat mencintai Al-Qur'an dan kemudian menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. *Kedua*, pelaksanaan strategi pondok pesantren Raudlatul Jannah dalam meningkatkan kompetensi program tahfidz Qur'an Ada beberapa strategi yang digunakan dalam pelaksanaan program tahfidz pondok pesantren pondok pesantren Raudlatul Jannah ini. yang pertama adalah adanya komunikasi para pengurus dengan santri ketika ada santri yang mengalami kendala atau yang tersendat dalam hafalan. kedua adalah koordinasi, strategi ini dilakukan untuk adanya koordinasi yang jelas antara pengurus dan santri. dan yang ketiga adalah pengontrolan, ini dilakukan agar hafalan Al-Quran para santri tetap terjaga sampai dapat menyelesaikan program tahfidz 30 juz. *Ketiga*, evaluasi dan pengendalian bahwa kegiatan evaluasi pondok pesantren Raudlatul Jannah ini meliputi evaluasi harian, mingguan, bulanan dan tahunan. Evaluasi ini dilakukan oleh internal pengurus, baik tim pengelola, pembina tahfidz, serta para guru. Evaluasi yang dilakukan bukan hanya melibatkan internal pondok pesantren tetapi melibatkan juga masyarakat sekitar untuk memberikan saran agar pondok pesantren Raudlatul Jannah dapat berkembang menjadi lebih baik lagi. Kesimpulan dari hasil penelitian yaitu, strategi dalam kegiatan tahfidz Qur'an sudah cukup baik hal ini dibuktikan dengan terus meningkatnya hafalan santri.

Kata kunci: Strategi, Tahfidz Qur'an.

ABSTRACT

Strategy is a process of determining the plan of leaders that focuses on the long-term goals of the organization, accompanied by the preparation of a way how to achieve these goals so that it greatly influences the success of an activity that is applied to social or religious organizations, one of which is at the Raudlatul Islamic Boarding School. Jannah Natar, South Lampung, which continues to experience an increase in the activities of tahfidz Qur'an. It can be assumed that the strategy applied is quite good. To prove it, this study aims to examine the strategy applied by the Raudlatul Jannah Islamic Boarding School.

This research is a field research with a qualitative approach aimed at knowing the development strategy of the students of the Raudlatul Jannah Islamic Boarding School in tahfidz Qur'an activities, Natar District, South Lampung Regency. descriptive. The research method used is descriptive method, so the author only describes what it is systematically.

The results of this study indicate that in formulating strategies in the activities of the First Qur'an tahfidz, regarding the formulation of strategies used by Islamic boarding schools. good character, noble character, and has a noble character as stated in the mission of the Islamic boarding school. Not only that, the students are also instilled the values of the Qur'an so that they can love the Qur'an and then apply it in daily life. Second, the implementation of the strategy of the Raudlatul Jannah Islamic boarding school in improving the competence of the tahfidz Qur'an program There are several strategies used in the implementation of the tahfidz program of the Raudlatul Jannah Islamic boarding school. The first is the communication between the administrators and the students when there are students who have problems or who are stuck in memorizing. the second is coordination, this strategy is carried out for clear coordination between the administrators and students. and the third is controlling, this is done so that the students' memorization of the Al-Quran is maintained until they can complete the 30 juz tahfidz program. Third, evaluation and control that the evaluation activities of the Raudlatul Jannah Islamic boarding school include daily, weekly, monthly and yearly evaluations. This evaluation is carried out by the internal management, both the management team, tahfidz coaches, and teachers. The evaluation was carried out not only involving the internal boarding school but also involving the surrounding community to provide suggestions so that the Raudlatul Jannah Islamic boarding school could develop to be even better. increasing student memorization.

Keywords: Strategy, Tahfidz Qur'an.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hena Kormalia

NPM : 1841030399

Jurusan / Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Santri Pondok Pesantren Raudlatul Kecamatan Natar Lampung Selatan” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Natar, 28 Agustus 2022

Penulis,



Hena Kormalia
NPM.1841030399

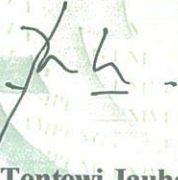
PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Strategi Pengembangan Santri Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan**
Nama : **Hena Kormalia**
NPM : **1841030399**
Jurusan : **Manajemen Dakwah**
Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I



Dr. Tontowi Jauhari, M.M
NIP. 197009141997031002

Pembimbing II



Hermanto, M. T. I
NIP. 198411112019031014

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M. Sos. I
NIP. 197010251999032001



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

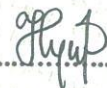
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎ (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “ **Strategi Pengembangan Santri Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan** ” disusun oleh **Hena Kormalia**, NPM: **1841030399**, Program studi: **Manajemen Dakwah**. Telah di ujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Selasa, 13 September 2022** pukul **11.00 – 12.30 WIB**.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M. Sos. I

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

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.I

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

Penguji I : Badarudin, M.Ag

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

Penguji II : Dr. Tontowi Jauhari, M.M

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

Penguji Pendamping : Hermanto, M.T. I

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

Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi




Dr. Abdul Sukur, M.Ag

NIP. 196511011995031001

MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: “Menyerah hanyalah untuk orang yang kalah”

(Qs. Ali Imran : 139)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT dan penuh rasa bangga, penulis persembahkan skripsi ini kepada :

1. Spesial untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Asirin dan Ibunda Mustasilah yang telah menyayangi, membesarkan, mendidik penulis dengan penuh cinta dan ketulusan serta kesabaran yang tiada henti. Terima kasih atas dukungan, motivasi, arahan dan doa-doa tulus yang terus mengalir sampai saat ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk kedua adikku tersayang Dino Agustiawan yang selalu mensupport dan memberikan dukungan serta doa-doa yang tulus.
3. Untuk keluarga besarku dari keluarga ayah maupun keluarga ibunda yang selalu memberikan perhatian dan semangat.
4. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Dakwah khususnya angkatan 2018 kelas MD D terimakasih atas bantuan dan kebersamaannya selama ini.
5. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah memberikan pelajaran dan pengalaman yang mengesankan selama penulis menuntut ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Hena Kormalia dilahirkan di Natar pada tanggal 25 Desember 2000, anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Asirin dan Ibu Mustasilah. Penulis menempuh pendidikan pertama di pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1Bumisari Lampung Selatan dan selesai pada tahun 2012. Selanjutnya pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Swadhipa Natar Lampung Selatan dan selesai pada tahun 2015. Selanjutnya pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMK 2 Swadhipa dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun yang sama (2018) penulis melanjutkan pendidikan tingkat Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah yang dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2018/2019.



Natar, 28 Agustus 2022
Yang membuat,

Hena Kormalia
NPM.1841030399

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Puja dan puji syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT, pencipta alam semesta dan seluruh isinya, karena berkat rahmat dan karunia nikmat Islam, Iman, dan Ikhsan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa Sholawat bertangkaikan salam penulis sampaikan kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW beserta para sahabatnya, semoga kita semua mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak, Aamiin Ya Rabbal'alamin. Alhamdulillah berkat doa dan motivasi, serta bimbingan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Strategi Pengembangan Santri Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan”**. Dalam penulisan ini penulis ingin menyampaikan ucapan beribu terimakasih :

1. Bapak Dr.Abdul Syukur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak Tontowi Jauhari.MM selaku pembimbing I dan Bapak Hermanto.M.T.I selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi dalam proses penyusunan skripsi hingga tahap penyelesaian.
3. Keluarga besar Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, terkhusus:
 - a. Keluarga Jurusan Manajemen Dakwah, Ibu Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak Badarudin, S.Ag.,M.Ag selaku sekretaris jurusan manajemen dakwah.
 - b. Seluruh dosen fakultas dakwah dan ilmu komunikasi yang telah memberikan pengalaman serta telah sabar dan telaten mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang tentunya sangat bermanfaat bagi penulis.
4. Bapak Andiyanto, S.Pd selaku Ustazd Pondok Pesantren Raudlatul Jannah yang sangat baik karena telah dengan senang hati memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Serta untuk beberapa

Ustazd/Ustadzah yang telah berkenan memberikan informasi yang penulis butuhkan.

5. Seluruh petugas staf perpustakaan Universitas, staf perpustakaan Fakultas, dan staf perpustakaan daerah yang telah dengan ramah melayani penulis untuk meminjamkan buku sebagai referensi dan bahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat perjuangan saat kuliah dalam geng Mami Family Nadia Rossalinda, dan Vio Tamara yang telah kebersamai serta selalu memberi dukungan, motivasi, semangat, dan selalu memberikan hal yang positif dalam hidup penulis.
7. Saudari Vany Bella Andini yang telah memberikan dukungan, semangat dan selalu memberikan hal positif agar penulis semangat untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah terkhusus kelas D serta angkatan 2018 yang telah bersama-sama menimba ilmu di Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi.
9. Teman-teman seperbimbingan Bapak Tontowi Juahari terimakasih telah baik hati untuk berbagi informasi kepada penulis dan selalu saling mendukung satu sama lain.
10. Serta berbagai pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikannya. Aamiin

Atas kebaikan Bapak/Ibu dan teman-teman sekalian, semoga Allah SWT senantiasa membalasnya dengan yang lebih banyak lagi dan keberkahan dalam hidup. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta Nusa dan Bangsa.

Terimakasih

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Natar, 28 Agustus 2022
Penulis,

Hena Kormalia

DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Fokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
H. Metode Penelitian	10
I. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Strategi	
1. Pengertian Strategi	15
2. Formulasi Strategi.....	16
3. Implementasi Strategi	19
4. Evaluasi dan Pengendalian Strategi	21
5. AnalisisStrategi	24
6. Hambatan pelaksanaan startegi	25
7. Tipe-tipe strategi	25
8. Perumusan Strategi.....	26
B. Pengembangan	
1. Pengertian Pengembangan	28
2. Pengembangan Santri.....	30
3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	32
4. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia	34
C. Tahfidz Qur'an	
1. Keutamaan dan Kegunaan Tahfidz Qur'an	36
2. Syarat Menghafal Al-Qur'an.....	37

3. Faktor Pendukung Dalam Menghafal Al-Qur'an39
4. Konsep Pembelajaran Tahfidz Qur'an40

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian Pondok Pesantren

Raudlatul Jannah

1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Raudlatul Jannah43
2. Visi , Misi Dan Tujuan Pondok Pesantren Raudlatul Jannah43
3. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Raudlatul Jannah46
4. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Raudlatul Jannah55
5. Kegiatan Tahfidz Qur'an.....56
6. Faktor Pendukung dan Penghambat58

B. Strategi pengembangan santri Pondok Pesantren Raudlatul

Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan

1. Strategi Dalam Tahfidz Qur'an58
2. Pengembangan Santri Pondok Pesantren Raudlatul Jannah67

BAB IV STRATEGI PENGEMBANGAN SANTRI PONDOK PESANTREN RAUDLATUL JANNAH DALAM KEGIATAN TAHFIDZ QUR'AN.....71

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan79
- B. Rekomendasi80

DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Sarana dan Prasarana	56
2. Rekapitulasi Capaian Santri Tahfidz Qur'an.....	57
3. Jadwal Harian Santri Pondok Pesantren Raudlatul Jannah	65
4. Rekapitulasi Jumlah Santri Tahun 2022.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 :Pedoman Wawancara
Lampiran 2 :Pedoman Observasi
Lampiran 3 :Pedoman Dokumentasi
Lampiran 4 :Kartu Konsultasi Skripsi
Lampiran 5 :Dokumentasi Wawancara
Lampiran 6 :Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Tentang Penetapan Judul Dan Penunjukan Pembimbing Skripsi Mahasiswa
Lampiran 7 :Keterangan Turnitin
Lampiran 8 :Surat Rekomendasi Penelitian/ Survei Dari Dinas Penanaman Modal (PTSP)
Lampiran 9 :Surat Telah Melakukan Penelitian Dari Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan
Lampiran 10 :Surat Bebas Plagiasi.





BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan judul

Sebelum memasuki pembahasan, ada beberapa hal yang perlu dijelaskan dari judul penelitian ini. Penegasan ini dimaksudkan untuk membatasi persoalan dan menghindari salah tafsiran. Artinya dengan adanya penegasan setiap kata, maka semuanya menjadi jelas, terarah dan mudah dipahami. Adapun istilah-istilah yang terdapat dalam judul **“STRATEGI PENGEMBANGAN SANTRI PONDOK PESANTREN ROUDLATUL JANNAH KECAMATAN NATAR LAMPUNG SELATAN”** adalah :

Strategi Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian strategi adalah ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijakan¹. Sedangkan menurut para ahli G.R Terry, strategi berarti juga memilih bagaimana caranya sumber-sumber yang dapat digunakan dengan efektif untuk mencapai suatu tujuan yang dinyatakan.²

Menurut A. Halim, Strategi merupakan suatu cara dimana sebuah lembaga atau organisasi akan mencapai tujuannya sesuai peluang dan ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi serta kemampuan internal dan sumber daya.³ Griffin mendefinisikan strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi di lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya.⁴

Dengan demikian, strategi adalah suatu proses penentuan rencana para pemimpin yang berfokus pada tujuan jangka panjang

¹Ebta Setiawan, "Strategi," *kbbi.web.id*, 2021, <https://kbbi.web.id/strategi>.

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

³ Eddy Yunus, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: Andi, 2016), 11.

⁴ Erni Tisnawati Sule, Eurniawan Saefaulloh, *Pengantar Manajemen* (Depok: Prenamedia group, 2005), 132.

organisasi, disertai penyusunan suatu cara bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.

Pengembangan adalah upaya yang dapat meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses merancang pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam bentuk untuk menetapkan segala hal yang akan dilakukan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi serta kompetensi peserta didik.⁵

Menurut B. Flippom mendefinisikan pengembangan yaitu berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.⁶

Andrew F. Sikula mendefinisikan pengembangan sebagai suatu hal yang mengacu pada masalah staf dan personal adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.⁷

Sedangkan Husna, mengemukakan pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.⁸

Dengan demikian, pengembangan adalah usaha yang dilakukan dalam pengembangan yang berhubungan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai suatu tujuan secara umum.

Santri adalah peserta didik yang mencari ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang kiai yang memimpin sebuah pesantren. Santri memiliki arti sempit dan luas. Pengertian sempit, santri adalah pelajar yang bersekolah di pendidikan islam, sedangkan pengertian dalam arti luas sebagai penduduk

⁵ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 24.

⁶ Abdurrozzaq Hasibuan, dkk. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, (Yasasan Kita Menulis, 2021), 65.

⁷ Ibid., 67

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 61.

jawa yang menganut islam dengan serius menjalankan ajaran islam.⁹

Pondok Pesantren Raudaltul Jannah, adalah pusat pendidikan Islam dan dinamika kehidupan Ahlu Shuffah (santri) yang menyatu dengan masyarakat, lahir sejak tahun 1995. Pesantren ini, terletak di Desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung Indonesia. Berjarak 8 km dari Bandara Raden Intan, 125 km dari pelabuhan Bakauheni, dan 16 km dari Terminal Bus Rajabasa Bandar Lampung.¹⁰

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, maka pengertian judul yang dimaksud dalam skripsi ini secara keseluruhan adalah mendeskripsikan tentang Strategi Pengembangan Santri Pondok Pesantren Raudlatul Jannah terkait strategi pengembangan santri yang ada di Pondok sehingga menciptakan santri-santri yang berkualitas baik dalam kegiatan akademik maupun non akademik. Jadi yang dimaksud dengan judul ini adalah proses penentuan perencanaan terhadap kemampuan teknis dan teoritis santri dalam kegiatan Tahfidz Qur'an Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan.

B. Latar Belakang

Strategi merupakan cara yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hal ini juga dijelaskan oleh Clausewitz, strategi merupakan suatu seni yang menggunakan cara pertempuran yang berguna untuk memenangkan suatu perang. Strategi merupakan rencana jangka panjang yang digunakan untuk mencapai suatu keberhasilan. Strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas yang penting guna untuk mencapai suatu tujuan.¹¹

Setiap organisasi maupun perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itu tujuan yang ingin

⁹ Umiarso & Nur Zazin, *Pesantren Ditengah Arus Mutu Pendidikan*, (Semarang: Rasail Media Group, 2011), 33.

¹⁰ Andi, "Kegiatan Ponpes Raudhatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan", *Wawancara*, September 11, 2021.

¹¹ Eddy Yunus, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Andi, 2016), 11.

dicapai harus memiliki strategi yang baik, mengingat pentingnya strategi yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan maka harus memiliki strategi yang dapat memperbaiki dan meningkatkan kegiatan yang ada di dalam organisasi.

Definisi klasik tentang strategi yang hanya berasal dari kalangan militer mengatakan bahwa strategi adalah upaya yang terbaik dalam penggunaan dana, daya dan peralatan yang tersedia untuk memenangkan suatu peperangan. Definisi demikian biasanya diartikan sebagai cara untuk mengorganisir tenaga, dana, daya dan peralatan yang dimiliki untuk memenangkan suatu pertempuran.¹²

Pengembangan (*development*) adalah suatu cara meningkatkan keterampilan dalam teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini dan masa depan.¹³

Pentingnya strategi dan pengembangan sumber daya manusia khususnya santri harus dikelola dengan baik dan benar karena merupakan amanah yang akan diminta pertanggung jawabnya kelak. Untuk mendapatkan ilmu yang baik perlu menopang sumber daya dan optimalisasi manfaat sumber daya yang sudah ada. Karena sumber daya manusia merupakan hal yang utama dalam mencapai suatu tujuan.

Dalam pengembangan Santri dibutuhkan strategi, baik perencanaan maupun pelaksanaan yang kreatif serta inovatif. Sehingga untuk menciptakan generasi yang cakap, terampil dan ahli dalam akademis maupun non akademis maka perlu dilakukan strategi pengembangan santri. Salah satu fungsinya pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini penting karena santri yang sudah lulus akan melanjutkan kehidupan mereka menuju ke jenjang dunia kerja, oleh karena itu membutuhkan keterampilan (*softskill*) dan pengetahuan yang

¹² Siagian, Sondang P., *Analisis serta perumusan kebijakan dan Strategi Organisasi*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 1985), 16.

¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), 22.

baru. Pengembangan yang dapat diberikan kepada santri dapat berupa pengembangan keterampilan (*softskill*) dan juga keterampilan lainnya.¹⁴

Salah satu strategi yang perlu dilakukan untuk menjaga eksistensi pondok pesantren di tengah tengah lingkungan pendidikan formal dengan cara bagaimana proses pengembangan santri pondok pesantren itu sendiri, bagaimana strategi yang sudah dilakukan dalam mengembangkan santri pondok pesantren. Selain itu pondok pesantren juga sebagai lembaga yang mampu mendukung mengembangkan potensi santrinya. Proses pengembangan dunia pesantren yang menjadi tanggung jawab internal pesantren, mengembangkan peran serta pesantren dalam pembangunan merupakan langkah strategis dalam membangun mewujudkan tujuan pembangunan nasional terutama sektor pendidikan.¹⁵

Pondok Pesantren Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan salah satu lembaga pendidikan diantara pendidikan yang ada di Indonesia. Pondok Pesantren yang telah berdiri sejak tahun 1995 dibawah naungan yayasan Swadhipa yaitu ketua yayasan Bpk. Edy Sutrisno. Sebelum didirikannya Pondok Pesantren terlebih dahulu mendirikan Madrasa Tsanawiyah (MTS) kemudian baru mendirikan Pondok Pesantren Raudlatul Jannah yang dapat melahirkan generasi islam yang baik dalam agama maupun akademik dan non akademik.

Berdasarkan pengamatan lapangan atau hasil observasi yaitu wawancara dengan ustadz Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan Pesantren Roudlatul Jannah dalam mengembangkan santrinya melalui akademik dan non akademik, salah satunya seperti kegiatan Tahfidz Qur'an sejak tahun 2012 hingga saat ini diketahui bahwa kegiatan Tahfidz Qur'an terus mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan Pondok

¹⁴ Suwanto, dkk., *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 103.

¹⁵ Hasyim Asy'ari, "Strategi peningkatan kualitas santri pondok pesantren sunanul huda sukabumi jawa barat", *islamic manajemen*, Vol. 2, Mei (2020), 2-3. <http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id>

Pesantren Raudlatul Jannah menerapkan strategi dalam kegiatan Tahfidz Qur'an oleh karena itu penulis mengasumsikan bahwa ustadz Pondok Pesantren Raudlatul Jannah memiliki strategi tertentu dalam meningkatkan kegiatan tahfidz Qur'an.¹⁶Oleh karena itu,penulis tertarik untuk menjadikan hal ini sebagai topik penelitian dan ingin mengkaji strategi yang diterapkan Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan dalam kegiatan tahfidz Qur'an.

C. Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah Strategi Pengembangan Santri dalam kegiatan Tahfidz Qur'an Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan.

2. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan pada bagian fokus penelitian dapat dideskripsikan bahwa penelitian ini hanya pada Tinjauan Strategi Pengembangan Pengetahuan Santri dalam kegiatan Tahfidz Qur'an, sedangkan pada sub penelitian yaitu, bagaimana Strategi Pengembangan Santri dalam kegiatan Tahfidz Qur'an Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana Strategi Pengembangan Santri dalam kegiatan Tahfidz Qur'an Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan?

¹⁶ Andi ,” Kegiatan Ponpes Raudhatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan”, *Wawancara*, September 11, 2021.

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengkaji Strategi Pengembangan Santri dalam kegiatan Tahfidz Qur'an Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan.

F. Manfaat Penelitian :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sarana penulis dalam memprak tekkan ilmu-ilmu pengetahuan (teori) yang telah penulis dapatkan selama di universitas tempat penulis belajar. Hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman yang dapat digunakan untuk kegiatan Tahfidz Qur'an di pondok pesantren Raudlatul Jannah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan bahan acuan dan landasan dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Skripsi yang berjudul: "Gaya Kepemimpinan Ustad Arifin Al-kodri dalam Pengembangan Santri di Pondok Pesantren An-Nahl Susunan Baru Bandar Lampung" disusun pada tahun 2019 M. Oleh Dika Aida Fitri, NPM 1541030095 Jurusan Manajemen Dakwah fakultas dakwah dan ilmu komunikasi Universitas Negeri Raden Intan Lampung. Metode penelitian yang digunakan metode Kualitatif. Teori yang digunakan menurut Sutrisno, kepemimpinan adalah satu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan. Skripsi ini membahas tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ustad arifin al kodri di pondok pesantren an-nahl susunan baru bandar lampung. Hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan Ustad Arifin Al-kodri dalam pengembangan santri yang memiliki program seperti

pengembangan Qur'an dan Tahfiz Qur'an yang dilaksanakan rutin setiap hari untuk melatih santrinya menghafal Qur'an.¹⁷

Jurnal yang berjudul "Strategi Kiai dalam Pemberdayaan Santri di pondok pesantren Apis Sanan Godang Blitar ". Disusun pada tahun 2019 M. Oleh M Subhan Ansori Universitas Nadhatul Ulama Blitar .Penelitian ini merupakan penelitian lapangan.Teori yang digunakan strategi merupakan pedoman sistematis dalam mencapai atau mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, taktik atau cara melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu, atau pendayagunaan dan pengguna sumberdaya baik manusia maupun nonn manusia yang ada untuk meningkatkan pencapaian. Jurnal ini membahas tentang bagaimana upaya pemerdayaan santri kiai di pondok pesantren APIS sunan Godang Gandusari Blitar.Hasil penelitian pertama, strategi kiai dalam pemberdayaan santri dengan menetapkan misi memberikan bakal keterampilan hidup(life skill) kepada santri dalam bentuk koperasi dan program keterampilan. Kedua,tantangan yang dihadapi kiai dalam pemberdayaan santri banyaknya guru yang tidak mempunyai komitmen dalam pemerdayaan santri,kesadaran guru dalam pemerdayaan santri masih sangat rendah.Ketiga,solusi yang diambil kiai dengan memberikan dorongan kepada pengurus dan guru untuk bertindak sesuai dengan keiklasan berkerja dan memberikan keteladanan kepada bawahan dan guru dalam pemberdayaan santri.¹⁸

Skripsi yang berjudul:"Strategi Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Potensi Santri Berwirausaha"disusun pada tahun 2020 M.Oleh Muzaqi Aziz,NPM 1522201022 Jurusan Ekonomi Syariah fakultas Ekonomi Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Puwokerto.Metode penelitian yang digunakan jenis penelitian lapangan,pendekatan yang digunakan adalah kualitatif.Teori yang digunakan menurut Porter,strategi adalah

¹⁷ Dika Aida Fitri, " *Gaya Kepemimpinan Ustad Arifin Al-kodri dalam Pengembangan Santri di Pondok Pesantren An-Nahl Susunan Baru Bandar Lampung*"(Skripsi Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2019.),85.

¹⁸ Ansori,M.Subhan."Strategi Kiai dalam Pemberdayaan Santri di pondok pesantren Apis Sanan Godang Blitar.Jurnal:Riset dan Konseptual .3 No.2 ,(2019): 134,<http://journal.unublitar.ac.id>

alat yang sangat penting untuk mencapai keunggulan bersaing. Skripsi ini membahas bagaimana strategi pondok pesantren dalam mengembangkan potensi santri berwirausaha dalam program di vokasional. Hasil penelitian ini, bahwa strategi pondok Trenus dalam mengembangkan potensi santri memiliki empat program yaitu otomotif, teknologi informasi, tatboga dan kerajinan kriya, metode yang digunakan dalam mengembangkan potensi wirausaha santri yaitu membangun kepribadian, disiplin diri, kreativitas dan percaya diri.¹⁹

Skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah”. Disusun pada tahun 2021 M. Oleh Suci Hardia, NPM 1611330038 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Teori yang digunakan menurut crown Dirgantoro mengemukakan bahwa strategi berasal dari bahasa Yunani berarti kepemimpinan dalam ketentaraan. Skripsi ini membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah. Hasil penelitian pelatihan yang dilakukan pada setiap bulan Desember dan semua tenaga kerja wajib mengikuti pelatihan tersebut dan strategi pengajar dalam meningkatkan kualitas santri yaitu pembinaan secara umum dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi membuat untuk mendirikan pondok pelatihan untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan yang ada di pondok pesantren tersebut.²⁰

Jurnal yang berjudul “Strategi Pengembangan Ekonomi Berdikari Di Pesantren Gontor Berbasis Pengelolaan Kopontren” Disusun pada tahun 2020 M. Oleh Syamsuri UNIDA Gontor Pronorogo. Penelitian ini merupakan penelitian kasus, yang memungkinkan peneliti untuk meneliti dan menyelidiki lebih mendalam. Jurnal ini membahas tentang Strategi pengembangan Ekonomi Berdikari Di Pesantren Gontor Berbasis Pengelolaan

¹⁹ Muzaqi Aziz, “Strategi Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Potensi Santri Berwirausaha”. (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Puwokerto, 2020.), 80.

²⁰ Suci Hardia. “Strategi” Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah” (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2021.), 83.

Kopontren. Hasil penelitian yaitu pertama, keberadaan koperasi disuatu lembaga pendidikan seperti pondok pesantren sangat membantu pertumbuhan ekonomi pondok. Kedua, kopontren digunakan sebagai penggerak aktivitas ekonomi rakyat di desa dan sekeliling pondok pesantren yang berguna meningkatkan kehidupan sosial ekonomi bagi para anggota khususnya dan masyarakat umum. Ketiga, berdikari pada koperasi dimaksud dengan kemampuan mengambil keputusan dan mengelola dengan merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan menilai. Penelitian ini merupakan penelitian kasus, yang memungkinkan peneliti untuk meneliti dan menyelidiki lebih mendalam.²¹

H. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²² 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 ingin diamati sampai detailnya agar dapat ditangkap makna yang tersirat dalam dokumen atau bendanya.²³

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.²⁴

²¹ Syamsuri. *Strategi Pengembangan Ekonomi Berdikari Di Pesantren Gontor Berbasis Pengelolaan Kopontren*. Jurnal: Ekonomi dan Perbankan syariah. 6 No.1, (2020):48, <http://ejournal.iainbengkulu.ac.id>

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kauntitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2016), 2.

²³ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 22.

²⁴ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), 28.

Selain itu penelitian kualitatif adalah penelitian yang menafsirkan fenomena yang terjadi dan telah dilakukan dengan melibatkan metode yang ada, dengan menggunakan penelitian yang akan memaparkan pernyataan yang didapatkan dengan bahasa tidak menggunakan angka-angka. Lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian adalah Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian *deskriptif*, yang menggambarkan objek tertentu yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis yang menghasilkan fakta-fakta atau karakteristik populasi secara factual dan akurat.²⁵ Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini menggambarkan suatu objek yang digunakan untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan secara umum.

Dalam penelitian ini penulis akan mendeskripsikan penelitian ini berkaitan dengan Strategi pengetahuan santri dalam kegiatan Tahfidz Qur'an di Pondok Pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli dapat berupa opini subjek (orang) secara individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik) kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dari pihak lain). Data sekunder umumnya

²⁵ A.Muri Yusuf, *Metode penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014), 62.

berupa bukti, catatan, atau laporan historis yangtelah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan yang cermat dan teliti secara langsung terhadap gejala-gejala yang diselidiki.²⁶ Observasi yang digunakan adalah observasi langsung, yaitu untuk memperoleh data dari subjek dengan pengamatan partisipasi yaitu penelitian dilakukan secara mendalam dan menyeluruh mengenai hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian dengan melibatkan interaksi sosial antara peneliti dan responden dalam satu penelitian selama pengumpulan data.

b. Metode wawancara

Wawancara atau interview adalah bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Metode wawancara adalah cara memperoleh data dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara pewawancara dengan seseorang atau beberapa orang yang diwawancarai, hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan sebuah informasi yang dibutuhkan dalam penelitian dan meminta informan untuk mengungkap kepada orang yang diteliti yang berputar sekitar pendapat dan keyakinan.

Adapun jenis wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara terstruktur. Artinya dalam menginterview membawa kerangka pertanyaan untuk disajikan kepada objek penelitian tersebut.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen tertulis. Dalam penelitian ini, data-data

²⁶ Nasution, *Metode Research* (Penelitian Ilmiah), (Jakarta : Bumi Aksara,1996),106.

yang didapatkan melalui dokumen-dokumen yang dikumpulkan dan diolah sehingga relevan dengan objek penelitian.

4. Teknik Pengelolaan Data

Data-data yang telah terkumpul kemudian diolah. Pengolahan data dengan cara:

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Yaitu mencatat data yang diperoleh secara rinci dan teliti.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Yaitu menyajikan data dalam bentuk uraian singkat agar dapat memudahkan dalam memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang telah terjadi tersebut.

c. *Verification* (verifikasi)

Yaitu menarik kesimpulan dan verifikasi.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman dalam memahami masalah yang akan dibahas, maka diperlukan format penulisan kerangka skripsi agar memperoleh gambaran komprehensif dalam penelitian. Secara sistematika, penulis skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Sedangkan garis besarnya, penulis skripsi ini adalah sebagai berikut.

BAB I, Pendahuluan. Pendahuluan ini menguraikan Penegasan Judul, Alasan Memilih Judul, Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematik Pembahasan Skripsi.

BAB II, Berisi tentang Landasan teori yang mendasari penulisan pembahasan dalam skripsi. Adapun landasan teori tersebut meliputi, Strategi Pengembangan santri dalam kegiatan Tahfidz Qur'an di pondok pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan.

BAB III, Gambaran umum tentang objek penelitian yang terdiri dari sejarah Pondok Pesantren Raudlatul Jannah, Letak Geografis Pondok Pesantren Raudlatul Jannah, Visi dan Misi Pondok Pesantren Raudlatul Jannah, Struktur Organisasi Pondok

Pesantren Raudlatul Jannah dan Strategi Pengembangan pengetahuan santri dalam kegiatan Tahfidz Qur'an di pondok pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan.

BAB IV, Analisis Data Penelitian. Pada bab ini akan menjelaskan tentang Bagaimana Strategi Pengembangan santri dalam kegiatan Tahfidz Qur'an di pondok pesantren Raudlatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan.

BAB V, Penutup. Merupakan akhir dari pembahasan skripsi yang meliputi kesimpulan, saran-saran, dan penutup.



BAB II

STRATEGI PENGEMBANGAN DAN TAHFIDZ QUR'AN

A. Strategi

1. Pengertian Strategi

Kata “*strategi*” berasal dari bahasa Yunani, *stratego* yang berarti merencanakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam membuat rencana untuk suatu organisasi melalui sumber-sumber yang efektif. Secara umum, kita dapat mendefinisikan strategi sebagai salah satu cara yang digunakan agar dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut A. Halim, Strategi merupakan suatu cara dimana sebuah lembaga atau organisasi akan mencapai tujuannya sesuai peluang dan ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi serta kemampuan internal dan sumber daya. Strategi merupakan rencana jangka panjang yang digunakan untuk mencapai suatu keberhasilan. Strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas yang penting guna untuk mencapai suatu tujuan.¹

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

Bennet, menggambarkan strategi sebagai arah yang di pilih organisasi untuk di ikuti untuk mencapai misinya”. Dari semua pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa strategi suatu cara yang biasa digunakan dalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang ingin di capai untuk hasil yang lebih efektif dan efisien. Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara bagaimana agar

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

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

tujuan tersebut dapat dicapai.³ Sebagaimana dalam firman Allah Al-Qur'an surah Al-Hasyr ayat 18 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“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[59]:18)

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

2. Formulasi Strategi

Formulasi strategi merupakan pengembangan perencanaan jangka panjang untuk manajemen yang efektif melalui analisis lingkungan. Termasuk juga didalamnya terdapat misi, visi, dan pengarah kebijakan.

a. Misi

Misi dapat didefinisikan sebagai alasan atau tujuan suatu organisasi berdiri. Misi merupakan langkah awal dari proses pengembangan strategi perusahaan. Oleh karena itu, sebuah misi yang efektif akan sangat membantu perusahaan dalam memformulasikan strateginya. Misi merupakan langkah awal dari proses pengembangan strategi perusahaan. Oleh karena itu, sebuah misi yang efektif akan sangat membantu perusahaan dalam memformulasikan strateginya. Adapun enam kriteria sebuah misi yang efektif:

³ Eddy yunus, *Manajemen Strategi*, 4.

1) Jelas dan singkat

Sebuah misi harus jelas dan dimengerti oleh semua karyawan, mudah diingat, dan secara jelas menggambarkan bisnis apa yang dijalankan oleh perusahaan. Dengan membaca sebuah misi yang baik, orang dapat secara langsung mengetahui produk atau jasa yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

2) Unik

Misi harus menggambarkan keunikan dari sebuah perusahaan. Keunikan tersebut dapat berupa suatu kompetensi dari perusahaan yang berbeda atau menonjol dibandingkan dengan kompetitor.

3) Fleksibel

Sebuah misi yang baik akan memberikan fleksibilitas kepada perusahaan dalam berbisnis, namun tidak terlalu fleksibel sehingga kehilangan fokus.

4) Pengambilan keputusan

Misi harus membantu manajemen dalam proses pengambilan keputusan.

5) Budaya Organisasi

Secara implisit, misi dapat menggambarkan budaya dari perusahaan atau organisasi.

6) Memberikan inspirasi

Misi harus menginspirasi seluruh bagian dari organisasi.

b. Visi

Visi menggambarkan aspirasi dasar atau mimpi dari sebuah organisasi, yang biasanya merupakan inisiatif pendiri atau pemimpin organisasi dengan dukungan dari semua karyawan. Visi menggambarkan keberhasilan masa depan yang ingin dicapai, berjangka waktu 10-20 tahun, bahkan 50 tahun kedepan. Pernyataan visi menyajikan maksud strategis perusahaan yang memfokuskan energi dan sumber daya perusahaan padapen capaian masadepan yang diinginkan. Adapun enam kriteria dari sebuah visi:

1) Dapat dibayangkan

Visi harus dapat memberikan gambaran masa depan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2) Diinginkan

Sebuah visi harus menjadi keinginan atau mengadopsi kepentingan jangka panjang dari karyawan, pelanggan, pemegang saham, dan pihak-pihak lainnya yang memiliki keterkaitan dengan perusahaan.

3) Dapat dicapai

Visi mengandung sasaran-sasaran jangka panjang yang realistis dan dapat tercapai.

4) Fokus

Visi harus jelas dalam memberikan panduan dalam proses pengambilan keputusan.

5) Fleksibel

Visi memberikan keleluasaan bagi perusahaan dalam menetapkan inisiatif atau tanggapan terhadap perubahan lingkungan bisnis.

6) Dapat dikomunikasikan

Sebuah visi harus mudah untuk dikomunikasikan dan dapat dengan mudah dijelaskan dalam waktu kurang dari lima menit.

c. Tujuan

Pernyataan tujuan merupakan uraian dari visi yang menjadis asaran jangka menengah yang konkret dan terukur. Pernyataan tujuan adalah sebuah “foto” dari apa yang diharapkan dalam visi dan misi untuk jangka waktu 3-5 tahun kedepan dan merupakan perjalanan untuk mencapai visi. Karena pernyataan tujuan adalah gambaran jangka menengah dari perjalanan mencapai visi, target yang dibuat, pernyataan tujuan perlu mencerminkan keadaan masa depan yang ingin dicapai perusahaan secara konkret dan terukur. Dengan melihat tingkat pencapaian dari pernyataan tujuan,

manajemen bisa menilai seberapa baik organisasi tersebut telah mengarah pada visi yang ingin dicapai.⁴

3. Implementasi Strategi

Tahapan setelah dilaksanakannya formulasi strategi implementasi strategi. Sebaik mungkin formulasi strategi yang didasarkan pada analisis lingkungan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, akan menjadi sekedar retorika belaka jika ia tidak mampu diimplementasikan dengan baik. Dengan demikian, agar perusahaan dapat mencapai arah yang secara optimal, perusahaan harus mampu memformulasi dan mengimplementasikan strateginya secara efektif. Apabila salah satu tugas tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka bukan mustahil hasilnya dapat berupa kegagalan bagi strategi perusahaan secara keseluruhan. Bahasan dalam implementasi strategi ini meliputi dua bahasan pokok yaitu analisis implementasi strategi dan implementasi strategi.

a. Analisis Implementasi Strategi

Untuk melakukan implementasi strategi dengan baik, memberikan suatu model tentang tugas-tugas utama yang seharusnya dilakukan sebelumnya suatu strategi diimplementasikan

1). Menganalisis Perubahan

Analisis tentang perubahan ini bertujuan untuk memberikan gagasan yang jelas dan terperinci mengenai seberapa banyak perusahaan harus berubah agar berhasil dalam mengimplementasikan strateginya. Perubahan yang dianalisis dalam tahap ini dipandang sebagai sebuah proses perubahan mulai dari yang sangat sederhana seperti tidak adanya variasi dalam strategi iantar yang lampau, saat ini dan mendatang, sampai kepada perubahan yang sangat kompleks dalam misi organisasi, yang mempertanyakan kembali esensi perusahaan atau organisasi.

⁴ H. Abd. Rahman Rahim & Enny Radjab, "Manajemen Strategi" (Makassar: Lembaga Perpustakaan dan penerbit Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017), 105-107.

2).Menganalisis Struktur Organisasi

Analisis kedua dalam yang dilakukan dalam roses implementas strategi adalah analisis mengenai struktur organisasi. Untuk analisis ini, setidaknya ada dua jenis dasar struktur organisasi yang perlu mendapat perhatian. Pertama, adalah struktur organisasi yang formal (formalorganization structure) yaitu struktur organisasi yang mewakili hubungan antara sumber daya yang dirancang oleh pihak manajemen dan biasanya disampaikan dalam bentuk bagan. Kedua, adalah struktur organisasi yang tidak formal (informalorganizational structure) yaitu struktur organisasi yang mewakili hubungan sosial berdasarkan persahabatan atau kepentingan bersama diantara anggota-anggota organisasi.

3).Menganalisis Budaya Perusahaan

Organisasi- dari suatu perusahaan yang didisain untuk mengimplementasi kan suatu strategi sesungguhnya jauh lebih kompleks dari hanya sekedar format struktur organisasi yang dipresentasikan dalam sebuah pagan. Hal lain yang perlu sekali mendapat perhatian manajemen dalam proses implementasi strategi ini adalah budaya perusahaan. Budaya perusahaan merupakan komponen yang, menyebabkan mengapa suatu strategi dapat diimplementasikan pada suatu perusahaan, sementara strategi tersebut gagal untuk diimplementasikan pada perusahaan yang lain dengan kondisi yang relatif sama.

4) Menganalisis Gaya Kepemimpinan

Walaupun gampang diucapkan kepemimpinan sangat sulit untuk dipraktikkan.Tidaklah mengherankan jika banyak sekali seminar dan symposium yang khusus diadakan untuk membicarakan tema ini. Pembicara-pembicara handal tentang tema kepemimpinan ini pun biasanya dibayar sangat mahal. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dan perlu dicermati secara teliti dalam implementasi strategi. Gaya kepemimpinanlah yang nantinya berpengaruh terhadap

cara-cara berkomunikasi serta proses pengambilan keputusan di dalam perusahaan yang pada akhirnya akan bermuara pada terbentuknya budaya perusahaan.

b. Langkah-langkah Implementasi Strategi

Untuk menjamin kesuksesan Strategi Umum yang telah dipilih, Strategi tersebut harus diwujudkan dalam tindakan implementasi yang cermat dengan cara:

- a. Strategi harus diwujudkan menjadi pedoman untuk kegiatan sehari-hari para karyawan perusahaan.
- b. Strategi harus tercemin dalam cara perusahaan mengorganisasikan kegiatan, dalam nilai, keyakinan, dan kultur perusahaan.
- c. Para manajer harus mengarahkan dan mengendalikan kegiatan sesuai dengan perusahaan.⁵

4. Pengendalian dan Evaluasi Strategi

a. Pengendalian

Secara umum pengendalian didefinisikan sebagai tindakan untuk membuat sesuatu yang terjadi sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya. Sedangkan pengendalian strategi adalah suatu jenis khusus dari pengendalian organisasi yang fokusnya lebih pada pemantauan dan pengevaluasian proses manajemen strategi agar fungsinya terlaksana sebagaimana mestinya. Disamping itu pengendalian strategi juga memberikan umpan balik yang kritis terhadap penentuan apakah semua langkah dalam proses manajemen strategis sudah sesuai, harmonis dan berfungsi sebagaimana mestinya. Dalam pengendalian strategi kita mengenal dua pendekatan utama yaitu pendekatan tradisional dan pendekatan strategi yang adaptif.

1) Pengendalian strategi tradisional

Pada kenyataannya, manajemen biasanya melakukan tindakan pengendalian dengan mengikuti tiga langkah umum, yaitu

⁵Ibid,120-123.

- a) Mengukur Kinerja perusahaan
- b) Membandingkan hasil pengukuran kinerja perusahaan terhadap standar yang ada
- c) Melakukan tindakan perbaikan yang dianggap perlu untuk memastikan bahwa kejadian yang direncanakan benar-benar terwujud.

2) Pengendalian Strategi adaptis.

Kalau pengendalian strategi berdasarkan pendekatan tradisional hanya membandingkan hasil actual dengan standar yang telah dilakukan. Strategi memiliki 4 tipe dasar pengendalian strategi, yaitu pengendalian premis, pengendalian implementasi, pengawasan strategi, serta pengendalian sinyal khusus.

a) Pengendalian Premis

Setiap strategi biasanya didasarkan pada premis perencanaan tertentu, asumsi-asumsi atau prediksi-prediksi. Pengendalian premis didesain untuk mengecek secara sistematis dan kontinyu apakah premis-premis, asumsi-asumsi dan prediksi-prediksi yang digunakan sebagai dasar analisa lingkungan untuk memformulasi strateginya masih bisa dipercaya atau tidak? Apakah suatu premis yang vital tidak lagi valid, suatu strategi mungkin harus disesuaikan bahkan harus diubah. Semakin cepat suatu premis yang tidak valid dapat diketahui maka semakin cepat pula kesempatan untuk mengubah strategi yang ada.

b) Pengendalian implementasi

Implementasi strategi biasanya terdiri atas rangkaian langkah-langkah, program-program, investasi, serta berbagai hal yang terjadi selama periode waktu yang lama. Pengendalian implementasi didesain untuk menilai apakah strategi secara keseluruhan harus diubah, sejalan dengan hasil yang berkaitan dengan tindakan implementasi strategi secara keseluruhan.

c) Pengawasan Strategi

Menurut sifatnya, pengendalian premis dan pengendalian implementasi adalah pengendalian yang berfokus, namun pengawasan strategi adalah tidak focus. Pengawasan strategi didisain untuk memonitor rangkaian kejadian yang luas didalam dan diluar perusahaan, yang nampaknya akan mempengaruhi tindakan strategi perusahaan. Gagasan mendasar di belakang pengawasan strategi adalah informasi periling yang hingga sekarang tidak diantisipasi mungkin ditemukan melalui pemantauan umum dan sumber informasi yang banyak. Pengawasan strategi seharusnya merupakan aktivitas penelitian lingkungan yang tidak ketat.

d) Pengendalian sinyal Khusus

Tipe yang lain dari pengendalian strategi sebenarnya merupakan sub kumpulan dari tiga yang lain adalah pengendalian sinyal khusus. Pengendalian sinyal khusus ini adalah pertimbangan kembali yang mendalam,seringdan cepat dari perusahaan, karena kejadian yang mendadakatau tidak diharapkan.

b. Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi didefinisikan sebagai tahap proses manajemen strategi dimana manajer puncak mencoba menjamin bahwa strategi yang mereka pilihterlaksana dengan tepat dan mencapai tujuan perusahaan.Evaluasi strategi adalah tahap proses manajemen di mana manajer puncak berusaha memastikan bahwa strategi yang mereka pilihterlaksana dengan tepat dan mencapai tujuan perusahaan.Para manajer sangat perlu mengetahui kapan strategi terten tutidak berfungsi dengan baik, evaluasi strategi berarti usaha untuk memperoleh informasi ini.Semua strategi dapat dimodifikasi di masadepan karena faktor-faktor eksternal dan internal

selalu berubah. Tiga macam aktivitas mendasar untuk mengevaluasi strategi adalah:

- 1) Meninjau factor-factor eksternal dan internal yang menjadi dasar strategi yang sekarang
- 2) Mengukur prestasi
- 3) Mengambil tindakan korektif. Aktivitas perumusan startegi, implementasi dan evaluasi terjadi di tiga tingkat hirarki dalam organisasi yang besar, korporasi, divisi atau unit bisnis strategis, dan fungsional.⁶

5. Analisis Strategi

Kegiatan yang paling penting dalam proses sebuah analisis adalah memahami seluruh informasi yang terdapat pada satu kasus, menganalisis situasi untuk mengetahui isu apa yang segera dilakukan untuk memecahkan suatu masalah. Model analisis yang paling populer digunakan adalah analisis SWOT. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktir secara sistematis yang digunakan untuk mmerumuskan strategi. Perumusan strategi pelaksanaan pada variabel kekuatan dan kelemahan yang merupakan lingkungan internal sedangkan lingkungan eksternal terdiri dari peluang dan ancaman.

Analisis SWOT terbagi menjadi empat komponen dasar, yaitu:

- a. *Strength*(S), yaitu situasi kondisi kekuatan berasal dari organisasi atau program pada saat ini.
- b. *Weakness*(W), yaitu situasi atau kondisi kelemahan dari organisasi atau program pada saat ini.
- c. *Opportunity*(O), yaitu situasi atau kondisi peluang dari luar organisasi dan memberikan peluang berkembang bagi organisasi masa depan.

⁶Ibid,132-139

- d. *Threat*(T), yaitu situasi ancaman bagi organisasi yang datang dari luar organisasi dan dapat mengancam eksistensi organisasi pada masa depan.⁷

6. Hambatan Pelaksanaan Strategi

Ada beberapa faktor yang dapat menghambat pelaksanaan perencanaan strategis. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Perencanaan formal tidak diterima oleh manajer
- b. Beberapa aspek perencanaan formal tidak dipahami oleh manajer
- c. Manajer pada beberapa tingkat tidak diikutsertakan dalam proses perencanaan
- d. Tanggung jawab yang utama dari perencanaan formal diserahkan ke staf
- e. Rencana jangka panjang dianggap tidak akan berubah
- f. Sistem perencanaan yang kompleks dan mahal dipilih
- g. Perencanaan yang baik dihindarkan begitu saja
- h. Informasi tidak tersedia memadai
- i. Permalan dan anggaran campur aduk dengan perencanaan
- j. Manajer terperangkap pada detail perencanaan, dan melupakan aspek lain yang lebih penting.⁸

7. Tipe-tipe strategi

Pada prinsipnya, strategi dapat dikelompokkan berdasarkan tiga tipe yaitu, strategi manajemen, strategi investasi dan strategi bisnis.

- a. Strategi Manajemen

Strategi manajemen meliputi strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen dengan orientasi pengembangan strategi secara makro misalnya, strategi pengembangan produk, strategi penerapan harga, strategi akuisi, strategi pengembangan pasar, strategi mengenai keuntungan dan sebagainya.

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

⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1995), 7.

b. Strategi Investasi

Strategi ini merupakan kegiatan yang berorientasi pada investasi. Misalnya, apakah perusahaan ingin melakukan strategi pertumbuhan yang cepat atau berusaha mengadakan penetrasi pasar, strategi bertahan, strategi pembangunan kembali suatu divisi baru atau strategi diinvestasi dan sebagainya.

c. Strategi Bisnis

Strategi bisnis ini sering juga disebut strategi bisnis secara fungsional karena strategi ini berorientasi pada fungsi-fungsi kegiatan manajemen, misalnya strategi pemasaran, strategi produksi atau operasional, strategi distribusi, strategi organisasi, dan strategi-strategi yang berhubungan dengan keuangan.⁹

8. Perumusan Strategi

Menurut Michael Armstrong, langkah-langkah dalam merumuskan suatu strategi yaitu sebagai berikut:

- a. Menetapkan misi, bagi organisasi maupun perusahaan yang sedang mengembangkan sebuah bisnis baru atau sedang merumuskan kembali arah bagi bisnis yang sedang berjalan. Perlu menentukan tujuan yang mendasar dan falsafah yang akan membentuk postur strateginya.
- b. Menyusun sasaran, suatu usaha yang dilakukan organisasi maupun perusahaan yang memiliki target spesifik dan dapat ditindaklanjuti yang perlu di capai dalam kerangka waktu yang lebih kecil, seperti satu tahun atau kurang, untuk mencapai sasaran tertentu.
- c. Melakukan analisis SWOT, untuk melakukan analisis SWOT, perlu menjabarkan empat komponen yang ada. Yaitu kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunity*), dan ancaman (*Threats*).
- d. Melakukan analisis strategi yang ada sebagai menetapkan hubungannya dengan penilaian internal dan eksternal. Hal

⁹ Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedah kasus bisnis, Reorientasi Konsep Perencanaan Strategi Untuk Menghadapi Abad 21*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), 6-7.

ini meliputi analisis kesenjangan, yang akan menunjukkan faktor lingkungan yang akan menimbulkan kesenjangan antara apa yang dapat dicapai. Analisis juga akan meliputi kapasitas sumber daya, menjawab pertanyaan "Apakah saat ini kita cukup memiliki sumber daya manusia atau keuangan, atau apa yang segera dilakukan untuk masa yang akan datang sehingga memungkinkan kita mencapai sasaran kita?"

- e. Dari analisis tersebut, tetapkan kapasitas khusus dari organisasi.
- f. Menetapkan masalah utama yang timbul dari analisis sebelumnya.
- g. Menetapkan strategi korporasi dan fungsional untuk mencapai sasaran dan keunggulan kompetitif, mempertimbangkan masalah strategi utama. Hal ini memungkinkan termasuk strategi bisnis untuk pertumbuhan atau diversifikasi, atau strategi dasar yang luas untuk inovasi, kualitas dan kepemimpinan biaya, atau dapat berbentuk strategi korporasi atau fungsional yang khusus dengan memperhatikan cakupan pasar produk, pengembangan teknologi dan sumber daya manusia.
- h. Mempersiapkan rencana strategi yang terintegrasi untuk menerapkan strategi.
- i. Menerapkan strategi, alasan utama pentingnya peranan strategi manajemen bagi organisasi maupun perusahaan, yaitu memberikan arah jangka panjang yang akan dicapai yang berguna membantu perusahaan atau organisasi beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi.
- j. Memantau penerapan strategi dan menyempurnakan strategi yang telah ada serta mengembangkan strategi baru jika diperlukan.¹⁰

¹⁰ Michael Amstong, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktik Untuk Bertindak*. Terjemah Ati Cahayani, (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2003), 45.

B. Pengembangan

1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan. Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan kesinambungan agar pengembangan dapat dijalankan dengan baik, harus terlebih dahulu menetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Pengembangan karyawan memiliki tujuan serta manfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, masyarakat yang menggunakan barang/jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Pengembangan memiliki tujuan dalam meningkatkan secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar menghasilkan prestasi kerja yang baik dan mencapai hasil yang diinginkan.¹¹ Pengembangan sumber daya manusia diantaranya yaitu:

a. Pengembangan Pengetahuan (*Knowledge*)

Adapun pengembangan yang dapat digunakan dalam meningkatkan aspek pengetahuan melalui:

1) Pendidikan

Pendidikan adalah upaya yang dilakukan dalam membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniyah, yang dapat berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

2) Pelatihan

Pelatihan adalah sebagian dari proses di dalam pendidikan untuk belajar dan memperoleh dalam

¹¹ Melayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara), 68.

meningkatkan kemampuan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam jangka waktu yang relatif singkat dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

b. Pengembangan Keterampilan(*Skill*)

Adapun pengembangan yang dapat digunakan dalam meningkatkan aspek keterampilan melalui

1) Keterampilan dasar

Keterampilan yang menekankan pada kemampuan dasar yang sudah dimiliki oleh seseorang. Keterampilan dasar dapat dilihat adalah keterampilan mendengarkan, keterampilan menghitung, keterampilan menulis dan keterampilan membaca.

2. Keterampilan teknis

Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.

3) Keterampilan pribadi

Keahlian yang dimiliki setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan berkerja secara tim.

4) Penyelesaian masalah

Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logikanya.¹²

c. Pengembangan Sikap(*Attitude*)

Secara formal sikap atau (*attitude*) dapat didefinisikan sebagai upaya evaluasi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dengan cara tertentu. Sikap merupakan pernyataan evaluasi yang disukai maupun tidak disukai yang berkaitan dengan objek, orang atau kejadian. Hal ini mencerminkan apa yang dirasakan seseorang mengenai sesuatu. Attitude dapat dikatakan sebagai etika atau dalam arti luas attitude adalah suatu tata

¹²Ibid,hal.69-71

cara yang berhubungan dengan manusia lainnya, karena masing-masing masyarakat beragam adat dan budaya. Attitude sering disebut sebagai tindakan mengatur tingkah laku atau perilaku manusia dengan masyarakat, tingkah laku itu perlu diatur agar tidak melanggar norma-norma atau kebiasaan yang berlaku dimasyarakat.

Karakteristik Attitude memiliki beberapa karakteristik. Adapun karakteristik sebagai berikut:

- a. Attitude bukan merupakan sikap yang dibawa sejak dilahirkan, melainkan dibentuk atau dipelajari sepanjang perkembangan individu tersebut dalam hubungan dengan orang lain.
- b. Attitude bukan merupakan sikap yang tetap, melainkan dapat berubah-ubah. Perilaku atau tingkah laku dapat berubah-ubah bila terdapat keadaan-keadaan dan syarat tertentu yang mempermudah berubahnya sikap pada individu tersebut.
- c. Attitude tidak dapat berdiri sendiri, tetapi senantiasa mengandung relasi tertentu pada suatu objek.
- d. Objek attitude adalah suatu hal tertentu, tapi juga bisa merupakan kumpulan dari hal-hal tersebut. Dengan kata lain attitude bisa berkaitan dengan satu objek namun juga bisa berkaitan dengan beberapa objek sekaligus.
- e. Attitude memiliki segi-segi motivasi dan juga segi-segi perasaan.¹³

2. Pengembangan Santri

Dalam ajaran yang dijalankan dan dilaksanakan santri di pesantren pengembangan santri meliputi tiga aspek yaitu:

- a. Pengembangan Potensial Kerohanian (*Spiritual*)

Ajaran yang dilaksanakan dipesantren dalam pengembangan potensial kerohanian (*spiritual*) yang

¹³Miftahul Khoiriah "Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Di Ma'had al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung" (Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2016), 46.

dipengaruhi oleh ustadz, serta budaya yang sejak sejarah berdirinya pesantren yang bertujuan membentuk keyakinan, akhlak serta intelektual santri. Dalam pandangan islam ajaran spritual, jiwa atau hati adalah sebagai objek bidang garapnya, makanya di dunia pesantren diajari nilai-nilai ajaran islam melalui tiga aspek yaitu: aspek aqidah, syariah ikhsan (etika, moral) dari ketiga doktrin diatas santri dibimbing agar menjadi manusia-manusia yang ikhlas dan semata-mata menyadarkan tuhan sebagai tujuan setiap perilaku dan tindakan baik ibadah, maupun muamalah. Pengembangan manajemen spritual atau dikenal dengan manajemen qolbu melalui pendekatan kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan memahami diri sendiri dan bertindak berdasarkan pemahaman tersebut. Sedangkan kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan yang menjelaskan dan membedakan suasana hati, maksud, motivasi, serta perasaan orang lain.

b. Pengembangan Potensial Kecerdasan (*Intelektual*)

Dalam kitab *al-muwafaqot* dikatakan bahwa doktrin ajaran syari'at islam mengandung nilai dan tujuan perundang-undangan salah satunya adalah hak-hak dasar kebebasan berfikir dan berkarya. Jadi dalam doktrin fiqh pesantren yang dijadikan pegangan santri pengembangan potensi intelektual. Bahkan dalam sebuah ahdist dikatakan, tidak ada agama bagi orang yang tidak menggunakan akalnyanya. Posisi intelektual sebagai anugerah yang diberikan oleh allah kepada manusia (santri) yang memiliki potensi yang terkandung dalam peranya menghasilkan kreatifitas-kreatifitas yang terkandung di dalam ayat-ayat naqliyah-kauniyah sang pemberi segala kekuatan bagi alam semesta. Maka perkembangan intelektual seorang santri bisa diperoleh melalui pendekatan *ilmiah dan non ilmiah*, keduanya memiliki peran strategi dalam membentuk kualitas perkembangan intelektual seorang santri yang dalam

doktrin yang dikenal istilah fikir-dzikir keduanya memiliki sinergi membentuk kualitas intelektualis.

c. Pengembangan Potensial Emosional

Seorang santri yang memiliki kecerdasan emosional yang labil, akan mudah dikenali melalui beberapa komponen dasar yaitu : *Pengenalan diri*, mampu mengendalikan emosi dan penyebab dari pemicu emosi tersebut. *Penguasaan diri* seorang yang mempunyai pengenalan diri yang baik dapat lebih mengontrol dalam membuat tindakan agar lebih hati-hati. *Memotivasi diri*, ketika sesuatu tidak berjalan dengan sempurna, seorang yang mempunyai kecerdasan tinggi tidak akan bertnya apa yang salah dengann kita atau saya, sebaiknya bertnya apa yang yang dapat kita lakukan agar dapat memperbaiki kesalahan ini. Seorang santri yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat ditandai dengan hal-hal berikut : mempunyai emosional yang tinggi, cepat bertindak berdasrkan emosinya, dan tidk sensitif dengan perasaan oranglain. Sedangkan santri yang tidak mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi biasanya mempunyai kecenderungan untuk menyakiti dan memusuhi orang lain.¹⁴

3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Andrew E. Sikula dalam bukunya A.A anwar Prabu mengkunegara adalah sebagai berikut:

a. Metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan pula untuk metode pengembangan. Hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer, dan semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan yang sering diggunakan dalam

¹⁴ Al dulhamid, "Pengembangan Potensi Dasar Santri Dalam Pembelajaran" (online), tersedia di <http://www.kompasiana.com/5563ecbd4723bde93497965e/> Pengembangan -Potensi - Dasar Santri- Dalam -Pembelajaran, (diakses 20-12-2021)

pengajaran pengembangan antara lain simulasi, metode konferensi, studi kasus dan bermain peran.

b. Metode Magang

Magang 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 magang merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer. Teknik pengembangan magang serupa dengan metode pekerjaan. Belajar dengan berbuat ditekankan melalui kebiasaan. Pada teknik magang tugas tidak dilakukan secara penuh, tetapi tanggung jawab lah yang diberikan. Dalam magang 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. Rotasi Kerja

Rotasi kerja melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan kepada penempatan lainnya, direncanakan atas tujuan belajar. Kemajuan berencana mengubah keseimbangan status dan gaji, tetapi melibatkan kembali dengan asumsi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sering rotasi kerja dilakukan pada waktu 3 bulan sampai 2 tahun, peserta-peserta diberi tugas dan tanggung jawab atas bagian yang dirotasikan. Keuntungan rotasi kerja antara pegawai peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan mengembangkan kerja sama antar pegawai, mempermudah penyesuaian dengan lingkungan tempat kerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai.

d. Bimbingan Penyuluhan

Suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Peranan pendidikan adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima untuk 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.¹⁵

4. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Didalam 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 biladi lakukan investasi di bidang sumber daya lainnya. Pengembangan sumber daya manusia disini dilakukan melalui investasi di bidang pendidikan dan peningkatan kesehatan. Oleh karenanya, manfaat nya juga harus dilihat dari keduasisi yang sama ini.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Pendidikan menambah pengetahuan, baik 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 di pandang sebagai investasi yang imbalannya baru

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2009), 57.

dapat dinikmati beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan kemampuan dan keterampilan kerja. Peningkatan pendidikan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Strategi Sumber Daya Manusia dapat menjadi keunggulan bagi suatu perusahaan di dalam mempertahankan segmen pelanggannya dan untuk merebut segmen pasar yang baru. Strategi ini dapat dilaksanakan apabila dapat memanfaatkan batasan-batasan yang ada didalam pengembangan antara lain, dengan strategi produk, strategi proses, strategi perbedaan individu, strategi layout, strategi lokasi, dan penjadwalan kerja. Semua strategi ini akan sangat tergantung pada strategi rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa menjadi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi perlu adanya strategi yang digunakan dalam kepemimpinannya, yakni strategi yang digunakan dalam suatu karyawan/ bawahan yang selalu melaksanakan tugas dengan baik, tanggung jawab atas apa yang dikerjakan, selalu menerima perintah dari pemimpin. dengan adanya strategi kepemimpinan tersebut, maka akan menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Strategi Sumber Daya Manusia dapat menjadi keunggulan bagi suatu perusahaan didalam mempertahankan segmen pelanggannya dan untuk merebut segmen pasar yang baru. Strategi ini dapat dilaksanakan apabila dapat memanfaatkan batasan-batasan yang ada didalam pengembangan antara lain, dengan strategi produk, strategi proses, strategi perbedaan individu, strategi layout, strategi lokasi, dan penjadwalan kerja. Semua strategi ini akan sangat tergantung pada strategi rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa menjadi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi perlu adanya strategi yang digunakan dalam kepemimpinannya, yakni strategi yang digunakan dalam suatu karyawan/ bawahan yang selalu melaksanakan tugas dengan baik, tanggung jawab atas apa yang dikerjakan, selalu

menerima perintah dari pemimpin. Dengan adanya strategi kepemimpinan tersebut, maka akan menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.¹⁶

C. Tahfidz Qur'an

1. Keutamaan dan Kegunaan Tahfidz Al-Qur'an

a. Keutamaan menghafal Al-Qur'an

Menghafal Al-Qur'an merupakan suatu perbuatan yang sangat terpuji dan mulia. Banyak sekali hadis-hadis Rasulullah SAW yang mengungkapkan keagungan orang yang belajar membaca atau menghafal Al-Qur'an. Orang-orang yang mempelajari, membaca, atau menghafal Al-Qur'an merupakan orang-orang pilihan yang memang dipilih Allah untuk menerima warisan kitab suci Al-Qur'an. Bagi orang yang menghafal Al-Qur'an mempunyai beberapa kemuliaan tersendiri diantaranya:

- 1) Penghafal Al-Qur'an adalah Ahlullah (keluarga Allah), kecuali dengan orang kafir.
- 2) Penghafal Al-Qur'an akan mempersembahkan mahkota cahaya kepada kedua orang tuanya.

Abi Zakaria Yahya Bin Syarifuddin-Nawawi Assyafi'i dalam kitabnya *tibyan fi adabi khatamil qur'ani*, pada bab *fadillah membaca Al-Qur'an* menjelaskan: barang siapa yang telah hafal Al-Qur'an dan mengamalkan hafalannya itu niscaya kedua orang tuanya akan diberi mahkota yang bersinar pada hari kiamat, lebih bagus dari sinar matahari pada kehidupan dunia. Maka orang tua berharap akan pengamalan ini.

3) Tajam ingatan dan bersih intuisinya

Tajam ingatan dan kebersihan intuisinya itu muncul karena seorang penghafal Al-Qur'an selalu berupaya mencocokkan ayat-ayat yang dihafalkannya dan membandingkan ayat-ayat tersebut keporosnya, baik dari segi lafal (teksayat) maupun dari segi perngertiannya. Sedangkan bersih intuisinya itu muncul

¹⁶Ibid, 59-61

karena seorang penghafal Al-Qur'an senantiasa berada dalam lingkungan zikrullah dan selalu dalam kondisi keinsafan yang selalu meningkat, karena selalu mendapat peringatan dari ayat-ayat yang dibacanya.

4) Bahtera ilmu

Khazanah Ulumul-Qur'an (ilmu-ilmu Al-Qur'an) dan kandungannya akan banyak sekali terekam dan melekat dengan kuat kedalam benak orang yang menghafalkannya. Dengan demikian nilai-nilai al-qur'an yang terkandung didalamnya akan menjadi motifator terhadap kreatifitas pengembangan ilmu-ilmu yang dikuasainya.

5) Memiliki identitas yang baik dan berperilaku jujur

Seorang yang hafal Al-Qur'an sudah selayaknya bahkan sudah menjadi kewajiban untuk berperilaku jujur dan berjiwa Qur'ani. Identitas yang demikian akan selalu terpelihara karena jiwanya selalu mendapat peringatan dan teguran dari ayat-ayat Al-Qur'an yang selalu dibacanya.

6) Fasih dalam berbicara

Orang yang banyak membaca, atau menghafal Al-Qur'an akan membentuk ucapannya tepat dan mengeluarkan fenotip arab pada landasannya secara alami.¹⁷

2. Syarat menghafal al-Qur'an

Menghafal Al-Qur'an adalah suatu pekerjaan yang sangat mulia disisi Allah, namun pekerjaan tersebut bukanlah sebuah pekerjaan yang mudah untuk dilakukan hanya dengan membalikkan telapak tangan, akan tetapi harus memiliki persiapan yang matang baik persiapan dari dalam diri maupun dari luar diri. Untuk itu ada beberapa hal

¹⁷Gus Arifin & Suhendri Abu Faqih, *Al-Qur'an Sang Mahkota Cahaya Ajak Dan Ajari Anak-Anak Kita Mencintai, Membaca, Dan Menghafal Al-Qur'an*, (Jakarta: Elex Media Koptindu, 2010), 68.

yang harus terpenuhi sebelum seseorang memasuki periode menghafal Al-Qur'an diantaranya:³⁹

- a. Mampu mengosongkan benaknya dari fikiran-fikiran dan teori-teori, atau permasalahan –permasalahan yang sekiranya akan mengganggu.

Seorang yang akan menghafal Al-Qur'an selain mengosongkan benaknya dari segala permasalahan yang mengganggu, ia juga harus membersihkan dirinya dari segala sesuatu perbuatan yang sekiranya dapat merendahkan nilai studinya, kemudian menekuni dengan baik dengan hati terbuka, lapang dada dan dengan tujuan yang suci. Kondisi yang seperti ini akan tercipta apabila kita mampu mengendalikan diri dari perbuatan-perbuatan yang tercela.

- b. Niat yang ikhlas

Niat yang ikhlas dan matang bagi calon penghafal Al-Qur'an sangat diperlukan, sebab apabila sudah ada niat yang matang dari calon penghafal berarti ada hasrat dan kemauan jadi pada saat menghafal Al-Qur'an jika mengalami kesulitan apapun yang menghalanginya akan ditanggung. Niat yang ikhlas dan sungguh-sungguh akan mengantarkan seseorang ke tempat tujuan, dan akan membentengi serta menjadi perisai terhadap kendala-kendala yang mungkin akan memeranginya.

- c. Memiliki keteguhan dan kesabaran

Keteguhan dan kesabaran merupakan faktor yang sangat penting bagi orang yang sedang menghafal Al-Qur'an. Hal ini disebabkan karena dalam proses menghafalkan banyak sekali ditemui berbagai macam kendala, mungkin jenuh, karena gangguan lingkungan yang bising dan gaduh, gangguan batin atau mungkin menghadapi ayat-ayat tertentu yang mungkin dirasa sulit dihafalkan terutama dalam menjaga kelestarian hafal Al-Qur'an.

d. Istiqomah

yang dimaksud dengan istiqomah yaitu konsisten, tetap menjaga keajekkan dalam proses menghafal Al-Qur'an. Dengan kata lain seorang menghafal Al-Qur'an harus senantiasa menjaga kontinuitas dan efisiensi terhadap waktu. seorang menghafal Al-Qur'an yang konsisten akan sangat menghargai waktu yang nantinya akan sangat berpengaruh pada intuisinya ketika ada waktu luang, maka intuisinya akan mendorong untuk segera kembali pada Al-Qur'an.

e. Menjauhi sifat-sifat tercela (madzmumah)

Sifat tercela adalah sifat yang harus dihindari oleh setiap muslim, terutama di dalam menghafal Al-Qur'an. Sifat tercela sangat mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap orang-orang yang menghafal Al-Qur'an. Karena Al-Qur'an adalah kitab suci bagi umat Islam yang tidak boleh dinudai oleh siapapun dan dalam bentuk apapun.¹⁸

3. Faktor pendukung dalam menghafal Al-Qur'an.

Adapun faktor yang mendukung dalam menghafal Al-Qur'an yaitu:

a. Faktor Kesehatan

Kesehatan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi orang yang menghafal Al-Qur'an. Jika tubuh sehat maka proses menghafalkan akan menjadi mudah dan cepat tanpa adanya penghambat dan batas waktu menghafal pun menjadi relative cepat. Hal ini dilakukan dengan cara menjaga pola makan, menjadwalkan waktu istirahat, mengecek kesehatan secara rutin dan lain sebagainya.

b. Faktor Psikologis

Kesehatan yang diperlukan oleh orang yang menghafal Al-Qur'an tidak hanya dari segi lahiriah,

¹⁸Wiw Alawiyah Wahid, *Cara Cepat Bisa Menghafal Al-Qur'an*, (Jogjakarta: Diva Pres, 2014), 28-41.

tetapi juga dari segi psikologisnya. Sebab jika secara psikologis terganggu maka akan sangat menghambat proses menghafal. Sebab orang yang menghafalkan AlQur'an sangat membutuhkan ketenangan jiwa baik dari segi pikiran maupun hati.

c. Faktor Kecerdasan

Kecerdasan merupakan salah satu factor pendukung dalam menjalani proses menghafal AlQur'an. Setiap individu mempunyai kecerdasan yang berbeda-beda. Sehingga cukup mempengaruhi pada proses hafalan yang dijalani. Hal yang paling penting ialah kerajinan dan istiqomah dalam menjalani hafalan.

d. Faktor Motivasi

Orang yang menghafal AlQur'an pasti sangat membutuhkan motivasi dari orang terdekat, kedua orang tua, keluarga dan sanak kerabat. Dengan adanya motivasi dia akan lebih bersemangat dalam menghafal AlQur'an

e. Faktor Usia

Usia bisa menjadi salah satu faktor penghambat bagi orang yang hendak menghafalkan AlQur'an. Jika usia sang penghafal sudah memasuki masa-masa dewasa atau berumur, maka akan banyak kesulitan yang akan menjadi penghambat. Selain itu otak orang dewasa juga tidak sejinah otak orang yang masih muda dan sudah banyak memikirkan hal-hal yang lain.

4. Konsep Pembelajaran Tahfidz Qur'an

Konsep menurut KBBI yaitu suatu ide atau pengertian yang diabstrakkan dari peristiwa konkret, gambaran mental dari objek, proses, atau apa pun yang ada diluar bahasa, yang digunakan oleh akal budi untuk memahami hal-hal lain. Pembelajaran adalah setiap kegiatan yang dirancang oleh guru untuk membantu seseorang mempelajari suatu kemampuan dan atau nilai yang baru dalam suatu proses sistematis melalui tahap rancangan, pelaksanaan, evaluasi dalam konteks kegiatan belajar mengajar.

Secara umum, pembelajaran merupakan suatu proses perubahan yaitu, perubahan kebutuhan hidupnya, secara lengkap pembelajaran adalah suatu proses yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh suatu perubahan perilaku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil dari pengalaman individu itu sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.

Tahfidz Al-Qur'an terdiri dari dua suku kata, yaitu tahfidz dan Al-Qur'an, yang mana keduanya mempunyai arti yang berbeda. Pertama, tahfidz yang berarti menghafal, menghafal dari kata dasar hafal yang dari bahasa arab *hafidza-yahfadzu -hifdzan*, yaitu lawan dari lupa, yaitu selalu ingat dan sedikit lupa. Menurut Abdul Aziz Abdul Ra'uf Al-Hafizh menjelaskan, menghafal adalah "proses mengulang sesuatu, baik dengan membaca atau mendengar". Pekerjaan apapun jika sering diulang, pasti menjadi hafal.

Menurut Acep Hermawan menjelaskan, Al-Qur'an menurut istilah adalah kalam Allah atau kalamullah subhanahu wa ta'ala yang diturunkan kepada Nabi Muhammad Saw, membacanya merupakan ibadah, susunan kata dan isinya merupakan mujiizat, termakjub di dalam mushaf dan dinukilkan secara mutawatir. Setelah melihat definisi menghafal dan Al-Qur'an di atas dapat disimpulkan bahwa Tahfidz Al-Qur'an adalah proses untuk memelihara, menjaga dan melestarikan kemurnian Al-Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah Saw di luar kepala agar tidak terjadi perubahan dan pemalsuan serta dapat menjaga dari kelupaan baik secara keseluruhan maupun sebagainya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa konsep pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an adalah perubahan tingkah laku yang terjadi melalui proses dan menghasilkan perubahan, proses interaksi peserta didik dengan pendidik untuk memelihara, menjaga dan melestarikan kemurnian Al-Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah Saw di luar kepala agar tidak terjadi perubahan serta dapat menjaga dari kelupaan baik secara keseluruhan maupun sebagian dari kelupaan baik secara keseluruhan maupun sebagainya yang berhubungan satu dengan yang lain ke arah pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Ada beberapa konsep pembelajaran yaitu:

a. Sabak

Sabak Merupakan hafalan baru yang akan anda dengarkan setiap hari kepada guru tahfidz. Sabak juga dikenal dengan istilah “setoran”. Hafalan baru bergantung kepada kemampuan dan kesungguhan seorang pelajar. Sabak merupakan perkara asas bagi semua penghafal Al-Quran. Jika tidak ada hafalan baru, bagaimana bisa menamatkan hafalan 30 juz.

b. Sabki

Sabki yaitu mengulang hafalan pada juz-juz yang sedang anda hafal. Bagi beberapa santri Tahfidz, seringkali istilah ini belum familiar bahkan asing ditelinga mereka, sistem ini belum popular dan tidak digunakan secara resmi di beberapa pesantren Tahfidz. Sabki sangat-sangat penting dan wajib dipraktikkan oleh para penghafal Al-Quran. Di antara faktor kenapa gagal mengulang hafalan dengan baik adalah disebabkan anda tidak memperhatikan masalah Sabki.

c. Manzil

Manzil yaitu Dikenal juga dengan ”Muraja’ah” yaitu mengulang juz-juz yang telah anda hafal. Contohnya jika anda sedang menghafal juz 5, maka juz 1 sampai 4 disebut Manzil. Kelebihan sabak, sabaki, manzil yaitu: Santri terbimbing dalam hafal Al-Quran, Disiplin waktu, Dengan Sabki hafalan baru menjadi lebih kuat dan dengan Manzil hafalan lama menjadi kuat dan memudahkan santri mengulang hafalan satu juz. Sedangkan untuk kekurangan dari sabak, sabaki, dan manzil yaitu: banyaknya pengulangan yang terus menerus membuat beberapa di antara santri menjadi jenuh, Pada sebagian santri perlu menyesuaikan dengan konsep ini lebih pada santri yang malas atau terpaksa, konsep ini membutuhkan perhatian yang besar dari pembimbing sehingga apabila kurang perhatian dari pembimbing maka metode ini kurang berjalan dengan baik.¹⁹

¹⁹Ibid,50-55

DAFTAR RUJUKAN

BUKU:

- Amstong, Michael. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktik Untuk Bertindak*. Terjemah Ati Cahayani. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer. 2003.
- Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2003.
- Freddy, Rangkuti. *Analisis SWOT Teknik Membedah kasus bisnis, Reorientasi Konsep Perencanaan Strategi Untuk Menghadapi Abad 21*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2014.
- GusArifin & Suhendri Abu Faqih, *Al-Qur'an Sang Mahkota Cahaya Ajak Dan Ajari Anak-Anak Kita Mencintai, Membaca, Dan Menghafal Al-Qur'an*. Jakarta: Elex Media Koputindu. 2010.
- H. Abd. Rahman Rahim & Enny Radjab, "Manajemen Strategi". (Makassar: Lembaga Perpustakaan dan penerbit Universitas Muhammadiyah Makasar. 2019
- Hamali, Yusuf Arif. *Pemahaman Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. Jakarta: Pranamedia Group. 2016.
- Hasibuan Abdurrozzaq, dkk. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis. 2017.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2016.
- L.W. Rue dan G.R Terry. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- Majid, Abdul. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya. 2009.

Nasution. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta : Bumi Aksara. 1996.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta .2016.

Sule Tisnawati Erni, Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Depok: Prenamedia group. 2005.

Supardi. *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press. 2005.

Suwanto, dkk. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2011.

Umiarso dan Nur Zazin. *Pesantren Ditengah Arus Mutu Pendidikan*. Semarang: Rasail Media Group. 2011.

Wiwi Alawiyah Wahid, *Cara Cepat Bisa Menghafal Al-Qur'an*. Jogjakarta: Diva Pres. 2014.

Yunus, Eddy. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Andi. 2016.

Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana. 2014

SKRIPSI:

Aprilia Susanti, " *Pengertian Struktur Organisasi*". Skripsi Manajemen Dakah IAIN Bengkulu. 2019

Aziz, Muzaqi. " *Strategi Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Potensi Santri Berwirausaha*". Skripsi Institut Agama Islam Negeri Puwokerto. 2020.

Fitri Aida Dika. " *Gaya Kepemimpinan Ustad Arifin Al-kodri dalam Pengembangan Santri di Pondok Pesantren An-Nahl Susunan Baru Bandar Lampung*". Skripsi Universitas Negeri Raden Intan Lampung .2019.

Hardia, Suci. " *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah*". Skripsi Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. 2018.

Khoiriah, Miftahul."Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Di Ma'had al-jami'ah".Skripsi IAIN Lampung.2016.

Musyawi,Ghusni."Strategi Pimpinan Podok Pesantren Tabbiyatul AthfalAl- Barokah Dalam Mengembangkan Sumberdaya Mansuia". Skripsi universitas islam negeri raden intan lampung.2009.

Trisno, Yudi."Gaya Kepemimpinan Kiyai Yusuf Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Assalafi Al-Afiyyah'ah Waylaga Sukabumi Kota Bandar Lampung".Skripsi Lampung:UIN RIL.2018.

JURNAL:

Ansori ,M.Subhan."Strategi Kiai dalam Pemberdayaan Santri di pondok pesantren Apis Sanan Godang Blitar".Jurnal:Riset dan Konseptual .3 No.2.2019<http://journal.unublitar.ac.id>

Asy'ari ,Hasyim."Strategi peningkatan kualitas santri pondok pesantren sunanul huda sukabumi jawa barat".Jurnal:IslamicManajemen.3 No.2.2020.[diakseshttp://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id](http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id)

Syamsuri.2020."Strategi Pengembangan Ekonomi Berdikari di Pesantren Gontor Berbasis Pengelolaan Kopontren".Jurnal:Ekonomi dan Perbankan syariah Vol.6 No.1. <http://ejournal.iainbengkulu.ac.id>.

WAWANCARA:

Andi ,” Kegiatan Ponpes Raudhatul Jannah Kecamatan Natar Lampung Selatan”,*Wawancara*,September 11,2021.

Layina Sofia,”Ustadzah Pondok Pesantren Raudlatul Jannah”,*Wawancara*,Juni, 15 ,2022.

WEB:

dulhamid ,Al.”*Pengembangan Potensi Dasar Santri Dalam Pembelajaran*”(online),tersedia di <http://www.kompasiana.com>.Diakses pada 20 Desember 2021. <http://www.kompasiana.com/5563ecbd4723bde93497965e/> Pengembangan -Potensi - Dasar Santri- Dalam –Pembelajaran.

Setiawan,

Ebta.”Strategi,”kbbi.web.id,<https://kbbi.web.id/strategi>.2021.

