

**MANAJEMEN STRATEGI DALAM PEMBINAAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK
PESANTREN ARROUDHOTUL WAHIDA
LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Dakwah
Dan Ilmu komunikasi

**Oleh :
IHSAN HANIF
NPM 1941030039**

Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

**MANAJEMEN STRATEGI DALAM PEMBINAAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK
PESANTREN ARROUDHOTUL WAHIDA
LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Dakwah
Dan Ilmu komunikasi

Oleh :
IHSAN HANIF
NPM 1941030039

Jurusan : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Hj. Rodiyah, S. Ag, M.M
Pembimbing II : Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M. Sos.I

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen strategi yang ada di Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida Lampung Selatan dalam pembinaan sumber daya manusia sebagai sarana untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Oleh sebab itu maka diperlukan proses dan tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam proses pembinaan yang secara langsung dibimbing oleh pengasuh pondok pesantren agar tercapainya misi atau tujuan yang telah ditetapkan oleh pondok pesantren Arroudhotul Wahida yaitu meningkatkan kreatifitas santri dalam upaya mengaplikasikan keilmuannya dimasyarakat.

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis metode penelitian kualitatif, dimana metode ini sangat cocok dilakukan peneliti karna peneliti langsung ikut berpartisipasi dalam penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan metode tersebut penulis mendapatkan informasi sebagai data-data yang merupakan hasil yang sesuai dan mengenai manajemen strategi yang ada di Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida dalam pembinaan sumber daya manusia. Teori-teori dalam data penulis peroleh dari kepustakaan dan dokumentasi di Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida Lampung Selatan. Wawancara penulis dilakukan secara langsung dengan pengasuh pondok pesantren Kyai Hasan Basri dan dengan ketua umum pondok pesantren yang dapat menambah informasi yang penulis butuhkan dalam penelitian. Observasi dilakukan oleh penulis dengan mengamati secara langsung serta dengan mencatat data-data yang diamati terkait bagaimana manajemen strategi dalam pembinaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida Lampung Selatan. Dokumentasi penulis gunakan untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan dengan catatan, buku, serta daftar agenda kegiatan yang ada di pondok pesantren. Data-data tersebut didapat merupakan bahan-bahan pengasuh Pondok Pesantren dalam pembinaan sumber daya manusia.

Dapat penulis simpulkan bahwa Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida yang berada didusun v Jatisari desa Jatimulyo kecamatan Jati

Agung Lampung Selatan, telah menerapkan strategi dan manajemen dalam proses pembinaan sumber daya manusia dan sesuai dengan teori-teori manajemen strategi, yang secara umum meliputi proses dan tahapan-tahapan menganalisis lingkungan, misi dan tujuan organisasi, perumusan strategi, penerapan strategi, evaluasi dan pengendalian. Pengasuh Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida menetapkan kegiatan-kegiatan sebagai sarana dalam pembinaan sumber daya manusia yaitu santri yang mukim ataupun yang tidak mukim, dimana kegiatan yang bersifat pembinaan tersebut meliputi pelatihan hadroh (sholawat), budidaya ikan lele dan pembenihan, muhadoroh, produksi atau pembuatan tahu dan hidroponik.

Kata Kunci : *Manajemen Strategi, Pembinaan, Sumber Daya Manusia*



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ihsan Hanif
NPM : 1941030039
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“MANAJEMEN STRATEGI DALAM PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN ARROUDHOTUL WAHIDA LAMPUNG SELATAN”** adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun plagiat 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 in, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun skripsi ini. Demikian surat pernyataan ini dibuat agar dimaklumi.

Bandar Lampung, 13 Maret 2023



Ihsan Hanif
1941030039



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

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

PERSETUJUAN

Judul : **Manajemen Strategi Dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida Lampung Selatan.**
Nama : **Ihsan Hanif**
NPM : **1941030039**
Jurusan : **Manajemen Dakwah**
Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

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

Pembimbing I

Hj. Rodiyah, S.Ag. M.Ag.
NIP.19701113195032002

Pembimbing II

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

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 Suratnini Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎ (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“MANAJEMEN STRATEGI DALAM PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN ARROUDHOTUL WAHIDA LAMPUNG SELATAN”** yang ditulis oleh **Ihsan Hanif, NPM: 1941030039**, Jurusan: **Manajemen Dakwah**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada Hari/Tanggal: **Jum'at 17 Maret 2023 Pukul 14.30 s.d 16.00 WIB.**

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Mubasit, S.Ag.,M.M 

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.I 

Penguji I : Dr. Faizal, S.Ag.,M.Ag 

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

Penguji Pendamping : Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I 

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Dr. Abdul Syukur, M.Ag
NPM 11995031001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

*"Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan."
(Al-Hasyr/59:18)*



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, bapak Supriyanto dan ibu Pawit Listiani yang selalu memberi dukungan serta motivasi dalam proses perkuliahan sampai proses akhir ini. Gelar sarjana ini aku persembahkan khusus untuk orang tuaku, semua ini terjadi atas ridho dan do'a yang selalu engkau berikan sehingga anakmu ini dapat menyelesaikan perkuliahan dan mendapat ilmu manfaat serta gelar sarjana.
2. Kakak kandungku, Muklis Hariyadi yang telah memberi semangat serta do'a, sehingga aku dapat termotivasi untuk menyelesaikan karya ini.
3. Keluarga besar, kakek dan nenek, paman dan bibik, yang selalu memberi dukungan serta do'a.
4. Kiyai Abah Hasan Basri dan Umi Umayyah beserta keluarga, terimakasih sedalam-dalamnya atas kasih dan sayangmu dalam membina dan membimbing dan arahan serta motivasi, sehingga terslesaikan tugas akhir ini dengan tepat. Serta santriwan dan santriwati Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida, terimakasih atas dukungan serta do'anya.
5. Sahabat-sahabat KKN-DR Kampung Sendang Baru, kecamatan Sendang Agung, Kabupaten Lampung Tengah, Sagita Nia Mafu'ah, Devira Fitriana, Aulia Rahma, Ely Irnawati, Nur Kholifah, Eka Titin Rahayu, Vika Puspita, Erika Prastiyanti, Anisa Widia Ningsih, Nur Halim, M. Afif Khoirullah, Aldi Julfian, atas do'anya.
6. Sahabat-sahabat diperkuliahan, Aman Rohimi, Wahyu Sep Almulya, Achmad Syahroni, Agung Arya Nugraha, Peppi Sutriyani, Ajeng Mustika Ningrum.
7. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan memberiku kesempatan untuk menimba ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis, Ihsan Hanif lahir pada tanggal 8 Februari tahun 2001 didesa Wonodadi dusun 4 kecamatan Tanjung Sari, kabupaten Lampung Selatan, penulis merupakan anak dari pasangan bapak Supriyanto dan ibu Pawit Listiani dan memiliki kakak kandung bernama Muklis Hariyadi dan penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara.

Riwayat pendidikan penulis dimulai di taman kanak-kanak (TK) selama dua tahun, setelah itu masuk di sekolah dasar (SD) N 2 Wonodadi pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013, dan melanjutkan kesekolah menengah pertama (SMP) N 2 Tanjung Sari, dan lulus pada tahun 2016 dan melanjutkan kesekolah menengah keatas (SMA) Assalam Tanjung Sari, dengan mengambil jurusan IPA dan lulus pada tahun 2019. Alhamdulillah setelah lulus dari bangku SMA dengan izin Allah SWT melanjutkan Pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dengan mengambil jurusan Manajemen Dakwah dimulai dari tahun 2019 sampai selesai saat ini. Dan sekarang telah slesai dalam perkuliahan dan mendapat gelar S.Sos dan insyaAllah akan melanjutkan kejenjang berikutnya.

Bandar Lampung, 13 Maret 2023

Ihsan Hanif

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah segala puja dan puji syukur selalu penulis haturkan kepada kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini di jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Tidak lupa pula sholawat beserta salam senantiasa penulis sanjung agungkan kepada junjungan kita yaitu Agung Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun berdasarkan materi-materi yang ada. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari banyak pihak yang selalu mendukung dan selalu mensupport penulis, sehingga dengan penuh rasa penghormatan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Abdul Syukur, M. Ag Selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi.
2. Dr. Mubasit, M.M Selaku Wakil Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi.
3. Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S. Sos., M. Sos.I selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan sekaligus sebagai dosen pembimbing ke dua penulis.
4. Badarudin, S. Ag, M. Ag Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah.
5. Hj. Rodiyah, S.Ag, M.M selaku pembimbing akademik dan pembimbing satu penulis.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
7. Abah Kyai Hasan Basri selaku Pengasuh Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida dan seluruh pengurus yang telah memberikan bantuan hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Kedua orang tua dan kakak sekandungku yang mana telah menjadi motivasi penulis sampai saat ini.

9. Seluruh petugas staff perpustakaan fakultas, staff perpustakaan daerah dengan keramah-tamahannya melayani penulis sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan do'a serta dukungan yang luar biasa dan juga dorongan kepada penulis.
11. Serta teman-teman Manajemen Dakwah kelas A dan juga seluruh Angkatan Manajemen Dakwah 2019 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan dan bimbingan dari semua pihak mendapatkan pahala dan ridho dari Allah SWT. Dan penulis mengucapkan terimakasih kepada pembaca dan apabila ada kekurangan atau kekeliruan dalam penulisan ini, penulis mohon maaf, karena penulis sendiri dalam tahap belajar, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun kepada penulis. Semoga skripsi ini memberikan informasi bagi mahasiswa UIN Raden Intan Lampung dapat bermanfaat dan dapat dipergunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 13 Maret 2023
Penulis

Ihsan Hanif
1941030039

DAFTAR ISI

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	5
C. Fokus Penelitian	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	9
H. Metode Penelitian.....	10
I. Sistematika Pembahasan.....	15

BAB II MANAJEMEN STRATEGI, PEMBINAAN, SUMBER DAYA MANUSIA

A. Manajemen Strategi	17
1. Pengertian Manajemen Strategi.....	17
2. Proses dan Tahapan dalam Manajemen Strategi	20
3. Pengambilan Keputusan Manajemen Strategi	24
4. Manfaat Manajemen Strategi	25
B. Pembinaan Sumber Daya Manusia	27
1. Pengertian Pembinaan Sumber Daya Manusia	27
2. Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia	29
3. Tujuan Pembinaan Sumber Daya Manusia.....	30
4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	31
C. Pondok Pesantren	33

1. Pengertian Pondok Pesantren	33
2. Fungsi Pondok Pesantren	34
3. Tujuan Pondok Pesantren.....	36

BAB III PONDOK PESANTREN ARROUDHOTUL WAHIDA DAN MANAJEMEN STRATEGI DALAM PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren	39
1. Profil Pondok Pesantren Arraudhotul Wahid Jatisari Lampung Selatan	39
2. Sejarah Singkat Berdirinya Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida Jatisari Lampung Selatan	40
3. Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida Jatisari Lampung Selatan	41
4. Keadaan Pendidik Dan Peserta Didik Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida Jatisari Lampung Selatan.....	43
5. Program kegiatan di Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida Jatisari Lampung Selatan	44
6. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida Jatisari Lampung Selatan	45
7. Kegiatan Rutin Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida Jatisari Lampung Selatan Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida Jatisari Lampung Selatan.....	46
B. Manajemen Strategi dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida Lampung Selatan	48
C. Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida.....	55

BAB IV PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN ARROUDHOTUL WAHIDA

A. Analisis Manajemen Strategi dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Arraudhotul Whida Lmpung Selatan.....	65
B. Temuan Penelitian Di Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida Lampung Selatan	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 71
B. Saran..... 74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Tenaga Pendidik Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida	43
Tabel 1.2	Data jumlah siswa Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida	44
Tabel 1.3	Program-Kegiatan di Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida	45
Tabel 1.4	Struktur Organisasi Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida	45
Tabel 1.5	Jadwal kegiatan- kegiatan pembinaan dan pembelajaran kitab kuning santri Pondok Pesantren Arraudhotul Wahida	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Dokumentasi, pelatihan hadroh dan sholawat, 25 Agustus 2022.....	58
Gambar 2 Dokumentasi, kegiatan muhadoroh 26 Agustus 2021	59
Gambar 3 Dokumentasi, kolam ikan lele, 18 Desember 2022.....	61
Gambar 4 Dokumentasi, pembuatan tahu, 20 November 2022	62
Gambar 5 Dokumentasi, hidroponik, 18 Desember 2022.....	63



DAFTAR LAMPIRAN

1. Dokumentasi
2. Pedoman Wawancara
3. Surat Keterangan (SK) Judul Skripsi
4. Surat Perubahan Judul
5. Surat Izin Penelitian
6. Surat Keterangan Penelitian (SKP)
7. Surat Keterangan Turnitin
8. Hasil Turnitin



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul **“MANAJEMEN STRATEGI DALAM PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN ARROUDHOTUL WAHIDA LAMPUNG SELATAN”**. Supaya memudahkan pemahaman dan menghindari kesalah pahaman judul skripsi, penulis akan memperjelas kalimat dari judul ini.

Menurut Fred R. David yang dikutip oleh Taufiqurokhman, manajemen strategik adalah ilmu mengenai perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi keputusan-keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya.¹

Manajemen adalah gabungan antara ilmu dan seni yang merupakan sekumpulan proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan kepemimpinan, serta pengendalian atas penggunaan sumber-sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga bermanfaat bagi manusia. Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan pengelolaan sumber-sumber daya yang ada didalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Strategi merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi, perusahaan, dan kelembagaan. Strategi menurut Arifin adalah keseluruhan keputusan kondisional tentang tindakan yang akan dijalankan, guna mencapai tujuan. Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa strategi adalah usaha atau upaya untuk mengerahkan potensi sumber daya ke

¹ Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik* (Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2016)<https://doi.org/https://perpus.stiehidayatullah.ac.id/file_ebook/Manajemen%20Strate

dalam rangkaian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²

Berikut ini beberapa definisi dari para ahli mengenai manajemen strategi:

Menurut J. David Hunger dan Thomas Weelen manajemen strategi adalah sesuatu yang meliputi pengamatan lingkungannya, perumusan strategi (perencanaan strategi), implementasi strategi dan evaluasi serta pengendalian.³

Jauch dan Glueck mengatakan bahwa manajemen strategi merupakan sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian maka sasaran perusahaan akan menjadi hal terpenting dalam melaksanakan semua kegiatan organisasi.⁴

Menurut Simorangkir manajemen strategi merupakan seni dan ilmu dari pembuatan cara-cara penerapan implementasi dan evaluasi keputusan-keputusan strategis antara fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan masa yang akan datang. Dalam mendukung gerak usaha perusahaan atau organisasi manajemen strategi merupakan suatu alternatif pilihan strategi yang baik. Dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi dalam melaksanakan tujuan organisasi jangka panjang yang mencakup perumusan, penerapan, dan evaluasi rencana strategi manajemen puncak memiliki hak untuk membuat keputusan dan tindakan yang dilakukan oleh seluruh jajaran organisasi. Dan dapat dikatakan manajemen strategi ini sangat penting bagi organisasi atau suatu lembaga untuk pembinaan sumber daya manusia, khususnya dilingkungan lembaga pendidikan Islam, agar dapat memiliki kuantitas dan kualitas serta kreatifitas yang tinggi, maka manajemen strategi sangat perlu diterapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh lembaga.

² Anwar Arifin, *Dakwah Kontemporer Sebuah Studi Komunikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 227.

³ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi* (Bandung: Refika Adiatama, 2014), h. 3.

⁴ Ahmad, *Manajemen Strategi* (Makassar: Na Media Pustaka, 2020), h. 3-5.

Pembinaan yang berasal dari kata bahasa arab “bana” yang berarti membina, membangun, mendirikan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pembinaan adalah suatu usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang baik. Pembinaan yang mempunyai arti usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sedangkan menurut Maolani menjelaskan bahwa pembinaan adalah sebagai upaya pendidikan baik formal maupun nonformal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah dan bertanggung jawab dalam rangka menumbuhkan, membimbing dan mengembangkan dasar-dasar kepribadian yang seimbang, utuh dan selaras pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat serta kemampuan-kemampuan sebagai bekal dimasa depan atas untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi diri, maupun lingkungan yang mengarah pencapaian martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi yang mandiri.⁵

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pembinaan adalah usaha serta upaya secara sadar yang dilakukan secara sistematis dan tesusun supaya tercapainya suatu tujuan manusiawi yang optimal dan pribadi yang mandiri

Pengertian sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam organisasi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber

⁵ Maolani, *Pembinaan Moral Remaja Sebagai Sumberdaya Manusia Di Lingkungan Masyarakat* (Bandung: PPS UPI, 2003), h. 11.

daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat penulis pahami bahwa pembinaan sumber daya manusia adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia melalui proses mengembangkan dan meningkatkan kemampuan keterampilan, bakat minat dan perilaku untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren yaitu santri mukim ataupun yang tidak mukim.

Kata pondok pesantren menurut M. Arifin yang dikutip oleh Mujamil Qomar dalam bukunya berarti suatu lembaga pendidikan agama islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (komplek) dimana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari leadership seorang atau beberapa orang kyai dengan ciri khas yang bersifat karismatik serta independen dalam segala hal.⁶

Pondok pesantren yang dimaksud disini adalah Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida yang berada di desa Jatimulyo dusun v Jatisari kecamatan Jati Agung Lampung Selatan. Dan salah satu pondok pesantren yang masih berbasis salafi dimana santrinya tinggal diasrama/pondok dengan sistem pengajaran kitab-kitab klasik (kitab kuning) dan Al-Qur'an serta materi lainnya.

Berdasarkan pemaparan diatas, Pengertian skripsi ini mengenai studi tentang manajemen dalam pengelolaan pondok pesantren serta strategi dalam pembinaan sumber daya manusia di pondok pesantren Arroudhotul Wahida di dusun v desa Jatimulyo kecamatan Jati Agung Lampung Selatan, dengan menentukan berbagai kegiatan-kegiatan yang dibina oleh pengasuh, yang terkait dengan manajemen strategi dalam

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

pembinaan sumber daya manusia yaitu santri mukim dan tidak mukim agar tercapainya tujuan lembaga pondok pesantren.

B. Latar Belakang Masalah

Salah satu benteng bagi generasi-generasi muda-mudi di Indonesia saat ini adalah pondok pesantren, sejak zaman dahulu pondok pesantren menjadi pusat keilmuan Islam di Indonesia dan sebagai lembaga Islam yang memiliki keunggulan dalam bidang pendalaman ilmu agama, dengan pembinaan serta berjalan sesuai dengan syariat-syariat agama Islam didalamnya yang memiliki tujuan membentuk karakter, kreatifitas, mental, dan pengembangan sumber daya manusia pada diri santri-santrinya sebagai bekal dimasa depan.

Pondok pesantren, manajemen, strategi, pembinaan sumber daya manusia, merupakan suatu keharusan. Sebab untuk mencapai tujuan santri yang memiliki sumber daya manusia yang cukup dan berkualitas maka harus dipenuhi unsur-unsur tersebut. Dengan pembinaan sumber daya manusia, akan memberikan pengaruh terhadap upaya peningkatan kehidupan masa depan dikehidupan masyarakat luas.

Manajemen memiliki arti mengelola, mengatur atau gabungan dari ilmu dan seni sebagai suatu proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber-sumber daya yang ada dalam suatu lembaga, untuk mencapai tujuan dari sebuah lembaga yang telah ditentukan. Sementara strategi adalah konsep atau upaya untuk mengerahkan potensi sumber daya ke dalam rangkaian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷

Manajemen strategi merupakan suatu seni dan ilmu dalam hal pembuatan (formulating), penerapan (implementing), dan evaluasi (evaluating) keputusankeputusan strategis antara fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuannya pada masa yang mendatang.

⁷ Samsul Munir, *Rekonstruksi Pemikiran Dakwah Islam* (Jakarta: Amzah, 2008), h. 165.

Manajemen strategi adalah seni dan ilmu dalam menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi keputusan organisasi. Manajemen strategi menitikberatkan pada proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai tujuan, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan rencana dalam mencapai tujuan organisasi.

Assauri berpendapat bahwa manajemen strategi merupakan suatu proses dari suatu organisasi atau perusahaan untuk menata perumusan dan pengimplementasian strateginya. Maka manajemen strategi merupakan bagian yang sangat penting dalam pembinaan, pendidikan dan kemajuan pondok pesantren Arroudhotul Wahida, termasuk dalam pembinaan sumber daya manusia khususnya para santri, sehingga memiliki kemampuan yang bisa bermanfaat untuk dirinya maupun untuk orang lain.

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih serta dibina dan dikembangkan kemampuannya.

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua yang ada di Indonesia. Para ahli menyatakan bahwa pesantren baru dapat dikatakan pesantren bila memenuhi beberapa syarat didaamnya, yakni, ada kyai, ada pondok, ada masjid, ada santri, ada pengajaran membaca kitab kuning. Dan dipertegas lagi oleh Zamakhsyari Dhofier yang mengatakan bahwa harus ada sekurang-kurangnya lima elemen untuk dapat disebut pesantren, yaitu ada pondok, masjid, kyai, santri, dan pengajian kitab Islam klasik. Pada hakekatnya pendidikan yang diberikan pondok pesantren memiliki tujuan yang sama yaitu mencetak santri atau generasi-generasi muslim yang memiliki kemampuan dari segi ilmu agama maupun umum.

Pada umumnya dizaman sekarang ini, santri-santri yang menuntut ilmu di pondok pesantren, masih terfokus hanya pada belajar dikelas saja dan juga anak-anak muda banyak

tidak memiliki kualitas secara individu, disebabkan banyak yang terpengaruh oleh kemajuan teknologi, yang seharusnya perkembangan teknologi dapat membentuk kualitas sumber daya manusia, namun sebaliknya, kemajuan teknologi berdampak buruk bagi seseorang jika tidak dibimbing dan dibina, sehingga minim pengetahuan dari ilmu agama dan akhirnya salah dalam memilih teman bergaul, sehingga kegiatan diluar kelas saat di pesantren sangat diperlukan, guna meningkatkan kreatifitas dan keterampilan para santri-santri yang mukim ataupun yang tidak mukim, supaya memiliki manfaat bagi diri sendiri dan juga kepada masyarakat luas ketika sudah lulus.

Pondok Pesantren Arroudhotul wahida yang diasuh langsung oleh kyai Hasan Basri yang berada didusun v Jatisari desa Jatimulyo kecamatan Jati Agung Lampung Selatan ini, didirikan pada tanggal 9 mei tahun 2013 dan diresmikan pada tahun 2015, sampai saat ini masih aktif dalam kegiatan mengaji dan lain-lain, yaitu mengkaji kitab-kitab kuning yaitu kitab Tafsir, kitab Fiqh, Kitab Nahwu dan Shorof, dan kegiatan-kegiatan yang menunjang pembentukan skill dan kekreatifitasaan para santri. Kegiatan yang ada di ponpes Arroudhotul Wahida diantaranya, pelatihan hadroh (sholawat), muhadoroh, produksi tahu santri, ternak lele, pembenihan lele dan hidroponik, yang memiliki tujuan membangun dan mengembangkan sumber daya manusia dengan cara pembinaan santri-santri baik yang mukim ataupun yang tidak mukim.

Santri yang menimba ilmu di pondok pesantren Arroudhotul Wahida, rata-rata banyak yang masih bersekolah dibangku SMP dan ada juga sebagaian mahasiswa. Maka dari itu sangat membutuhkan pembinaan dan pengembangan kreatifitas dan kemampuan sumber daya manusia, kegiatan-kegiatan yang dibina langsung oleh pengasuh pondok pesantren memiliki tujuan yakni meningkatkan kreatifitas santri dalam upaya mengaplikasikan keilmuannya di masyarakat. Apalagi masih banyak mahasiswa yang belum

memiliki sumber daya manusia yang cukup, dengan demikian manajemen strategi sangat dibutuhkan oleh pengasuh dan juga bagi santri-santri yang menuntut ilmu di pondok pesantren Arroudhotul Wahida.

Sebagai salah satu elemen yang dibutuhkan, manajemen strategi di pondok pesantren diharapkan dapat berjalan sesuai tujuan, dalam pembinaan sumber daya manusia. Tidak terkecuali pada pondok pesantren Arroudhoul Wahida yang memiliki berbagai bentuk kegiatan-kegiatan yang bersifat pelatihan dan usaha maupun keterampilan sebagai sarana utama dalam pembinaan sumber daya manusia di pondok pesantren Arroudhotul Wahida. Maka dari itu manajemen strategi harus ada dan dilaksanakan di pondok pesantren supaya tercapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada Manajemen Strategi dalam Pembinaan Sumber Manusia di Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida yang berada di Kecamatan Jati Agung Lampung Selatan, yang meliputi bagaimana Manajemen Strategi pada Pondok Arroudhotul Wahida dalam pembinaan sumber daya manusia pada santri-santri yang bermukim ataupun yang tidak bermukim.

D. Rumusan Masalah

Skripsi ini terkait dengan Manajemn Strategi dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida Lampung Selatan. Untuk memperjelas permasalahan dan mempermudah pencarian data, maka penulis menulis rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana Manajemen Strategi Dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Aaraudhotul Wahida Lampung Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Manajemen Strategi dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Aaraudhotul Wahida Lampung Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis dapat menambah pengetahuan, terutama di bidang ilmu menejemen dakwah dan diharapkan dapat dijadikan sumber referensi di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di UIN Raden Intan Lampung.
2. Secara praktis dapat menambah wacana dan juga wawasan ilmu menejemen serta efektifitasnya dalam pelaksanaan Manajemen Strategi Di Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Aaraudhotul Wahida Lampung Selatan.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Skripsi Tri Ica Prasasti, NPM: 1841030425, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Ilmu Dakwah dan komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, pada tahun 2022 dengan judul “Manajemen Strategi Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) Pringsewu Dalam Meningkatkan Kepercayaan Muzzaki”. Skripsi ini berbeda dengan penelitian penulis, yaitu penulis membahas dan memfokuskan pada manajemen strategi yang ada di Pondok Pesantren dalam pembinaan SDM.
2. Skripsi Gema Yoki Afrisal NPM: 1641030297, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2020, dengan judul skripsi, “Manajemen Strategi Pengurus Masjid Dalam Meningkatkan Kesadaran Beribadah Di Masjid Ar-Rahman Bandar Lampung”. Dalam

skripsi ini membahas tentang Manajemen Strategi Pengurus Masjid Dalam Meningkatkan Kesadaran Beribadah. Sementara perbedaan dengan skripsi yang penulis fokuskan, yaitu Manajemen Strategi dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren.

3. Skripsi Indah Novalia NPM: 1841030482, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2022, dengan judul skripsi, “Manajemen Strategi Dalam Pemberdayaan Mustahiq Laznas Perwakilan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung”. Dalam skripsi ini membahas tentang bagaimana manajemen strategi dalam pemberdayaan Mustahiq Laznas. Sementara perbedaan dengan skripsi yang penulis fokuskan, yaitu Manajemen Strategi dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren.

Dari skripsi diatas, maka dapat penulis katakan bahwa skripsi diatas berbeda dengan isi skripsi yang penulis teliti, penulis mengambil judul skripsi “Manajemen Strategi Dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida Lampung Selatan”. Skripsi ini membahas tentang Manajemen Strategi di Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida, dan penulis memfokuskan penelitian pada manajemen strategi dalam pembinaan sumber daya manusia. Skripsi ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan mengumpulkan data lapangan dengan cara wawancara, dokumentasi analisis data dengan menggunakan metode field research.

H. Metode Penelitian

Supaya kegiatan dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini berjalan dengan obyektif, ilmiah serta mencapai hasil yang optimal, maka sangat dibutuhkan adanya metode atau cara untuk pengumpul data yang tepat. Namun sebelumnya akan dijelaskan beberapa hal yang berkenaan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Karena penelitian ini cocok dilakukan oleh penulis, mengingat definisi penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah. Dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi).⁸ Melalui jenis penelitian ini, peneliti dapat memperoleh data yang mendalam mengenai bagaimana manajemen strategi dalam pembinaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Aaraudhotul Wahida Lampung Selatan.

b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yang memiliki pengertian adalah penelitian yang menggambarkan sifat atau karakter individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap, pandangan, serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruhnya dari suatu fenomena. Dipilihnya sifat penelitian ini untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh gambaran dan paparan yang tepat mengenai manajemen strategi dalam pembinaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Aaraudhotul Wahida Lampung Selatan.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, ed. Sifiya Yustiyani Suryandari, 3rd ed. (Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung: Alfabeta, CV, 2020), h. 9.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari pelaku yang terlibat langsung dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti atau sumber data pertama di tempat penelitian atau objek penelitian.⁹ Data primer dalam penelitian ini tersebut didapat langsung dengan cara wawancara atau interview dengan tatap muka secara langsung yang informasi tersebut dapat langsung diambil dan diterima oleh peneliti. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu wawancara dengan tiga sumber, yaitu Pengasuh Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida, Ketua Pondok Pesantren, Pengurus Pondok Pesantren. Yang mengetahui secara jelas dan detail tentang masalah yang diteliti.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang peneliti butuhkan.¹⁰ Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung yang merupakan tangan kedua seperti didapatkan melalui penelitian kepustakaan dengan buku-buku, sumber internet, website, dokumen-dokumen dan data lain yang berkaitan dengan pembinaan SDM, selain itu juga mengambil data arsip dan foto selama penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari sebuah penelitian adalah mendapatkan data.¹¹ Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan maka peneliti

⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2017), h. 132.

¹⁰ Bungin, h. 132.

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 104.

menggunakan teknik dan alat pengumpul data sebagai berikut:

a. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu atau juga sebagai salah satu dari sekian teknik pengumpulan data yang pelaksanaannya dapat dilakukan secara tatap muka (*face to face*) atau secara langsung dengan yang diwawancarai dan dapat juga secara tidak langsung.¹² Terhadap wawancara terpimpin serta terstruktur (*Structured Interview*) ini, peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada pengasuh Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida. Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan data-data dan informasi yang berhubungan dengan manajemen strategi dalam pembinaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida Lampung Selatan.

b. Metode Observasi

Metode observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap obyek yang diamati secara langsung. Dalam peneliti melakukan pengamatan dan pengukuran dengan teliti terhadap obyek yang diamati, kemudian dicatat secara cermat dan sistematis peristiwa-peristiwa yang diamati.¹³

Dalam metode ini penulis melibatkan diri ikut serta dalam kegiatan sehari-hari yang dilakukan subjek. Keterlibatan penulis ini disebut dengan observasi partisipatif menggunakan observasi partisipatif yakni pengamat terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang sedang diamati dan dilakukan oleh pengasuh ponpes sebagai

¹² Sugiyono, h. 114.

¹³ Sugiyono, h. 106.

subjek, karna saya sebagai santri di ponpes arroudhotul wahida.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yang dilakukan peneliti adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang untuk pengumpulan data sebagai pendukung penelitian dan juga sebagai pelengkap dalam penelitian. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian,¹⁴ berupa data-data atau peraturan-peraturan yang ada di Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida Lampung Selatan.

4. Analisa Data

Sesudah keseluruhan data terkumpul maka langkah berikutnya penulis menganalisis data tersebut sehingga dapat diambil suatu kesimpulan. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari tiga sumber, yaitu pengasuh, ketua, dan adm tata usaha. dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dapat dilakukan secara terus menerus sampai datanya penuh.¹⁵

Nasution menyatakan bahwa:

“Melakukan analisis data merupakan pekerjaan yang sulit, dan dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain dari pada menjadikan manusia sebagai instrument pokok. Sebab segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti dan memerlukan kerja keras. Analisis memerlukan daya kreatif serta kemampuan intelektual yang tinggi. Tidak ada cara tertentu yang dapat diikuti untuk mengadakan analisis, sehingga setiap peneliti harus mencari sendiri metode yang

¹⁴ Irawan Soehartono, *Metodelogi Penelitian Sosial* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 70.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 243.

dirasakan cocok dengan sifat penelitiannya. Bahan yang sama bisa diklasifikasikan lain oleh peneliti yang berbeda.¹⁶

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai di lapangan. Analisis data menjadi pegangan bagi penelitian selanjutnya sampai jika mungkin teori yang “grounded”. tetapi dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses pengamatan dilapangan berbarengan dengan pengumpulan data. Dapat penulis simpulkan bahwa penulis menggunakan analisis data kualitatif, artinya penelitian ini dapat menghasilkan data-data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dan individu dan juga perilaku yang diamati.

I. Sistematika Pembahasan

- BAB I** : Pendahuluan. Bab ini tentang pokok pembahasan yang mencakup penegasan judul, latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.
- BAB II** : Landasan Teori. Bab ini menjelaskan kajian teori tentang manajemen, manajemen strategi, pembinaan sumber daya manusia dan pondok pesantren.
- BAB III** : Gambaran Umum Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida. Bab ini menggambarkan secara umum objek penelitian, penyajian fakta, dan data penelitian.
- BAB IV** : Analisis Penelitian. Bab ini menjelaskan bagaimana manajemen strategi dalam pembinaan sumber daya manusia di pondok pesantren Arroudhotul Wahida.

¹⁶ Sugiyono, h. 102.

BAB V : Penutup. Pada bab ini merupakan akhir pembahasan penelitian yang meliputi kesimpulan, saran-saran dan penutup.



BAB II

MANAJEMEN STRATEGI, PEMBINAAN, SUMBER DAYA MANUSIA

A. Manajemen Strategi

1. Pengertian Manajemen Strategi

Berbicara tentang manajemen strategi maka terdapat dua kata yang memiliki pengertian yang berbeda yaitu manajemen dan strategi. Manajemen berasal dari bahasa Inggris yakni *management* dengan kata dasar *to manage* yang memiliki arti mengelola, dan menurut James A. F. Stoner manajemen adalah proses perencanaan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan serangkaian langkah yang tersusun secara terpadu untuk menjalankan dan mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu sistem.

Pengertian strategi menurut William F. Glueck, mengartikan strategi sebagai sebuah rencana yang disatukan, luas, dan terintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategi organisasi dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama organisasi itu dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi. Sementara William J. Stanton mendefinisikan strategi sebagai suatu rencana dasar yang luas dari suatu tindakan organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Dan menurut Arifin adalah keseluruhan keputusan kondisional tentang tindakan yang akan dijalankan, guna mencapai tujuan. Strategi merupakan suatu rencana tindakan dan termasuk penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber daya atau kekuatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa yang disebut strategi itu adalah proses penyusunan rencana kerja organisasi yang menyeluruh. Strategi juga disusun dan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah

ditetapkan sebelumnya. Artinya, arah dari semua keputusan penyusunan strategi adalah pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, sebelum menentukan strategi, perlu di rumuskan tujuan yang jelas serta dapat di ukur keberhasilannya.

Manajemen strategi merupakan seni dan ilmu dalam menyusun, merencanakan, membuat (*formulating*), menerapkan dan mengevaluasi keputusan-keputusan strategi antar fungsi-fungsi manajemen yang memungkinkan sebuah organisasi mempunyai tujuan yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan dimana organisasi itu berada. Dalam hal ini, manajemen strategi mencakup aliran keputusan, cara-cara memebentuk strategi, membuat keputusan desain serta program organisasi dan mengembangkan strategi-strategi yang efektif.

Menurut J. David Hunger & Thomas Weelen menjelaskan, manajemen strategi meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategi), implementasi strategi dan evaluasi serta pengendalian. Sementara definisi menurut para ahli diartikan sebagai berikut:

- a. Husen Umar mengartikan manajemen strategi adalah seni dan ilmu dalam pembuatan (merumuskan), aplikasi dan evaluasi sebuah keputusan strategis diantara fungsi yang memungkinkan organisasi meraih tujuan di masa depan.¹
- b. John A. Pearce Dan Richard Braden Robinson mengatakan manajemen strategi merupakan sekumpulan keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaan (implementasi) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran atau tujuan dari organisasi.
- c. Lawrence R. Jach Dan Wiliam F. Gleuck mengatakan manajemen strategi adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada

¹ Muklis Catio and Sarwani, *Manajemen Strategi*, ed. Tangerang, Indigo Media, 2021, 2-7.

perumusan strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

- d. Alex milier mendefinisikan manajemen strategi merupakan suatu proses kombinasi antara tiga aktivitas yaitu analisis strategi perumusan strategi dan implementasi strategi.
- e. Solihin mengatakan bahwa manajemen strategi didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengarahan pengorganisasian dan pengendalian berbagai keputusan dan tindakan strategis perusahaan untuk dapat mencapai keunggulan kompetitif.

Pada dasarnya pendapat-pendapat yang disebutkan diatas mempunyai inti yang sama yaitu manajemen sttategi merupakan seni dan ilmu dalam pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementasi*) dan evaluasi (*evaluating*) keputusan-keputusan strategi antar fungsi yang meyakinkan sebuah organsasi mencapai tujuan dimasa yang akan datang. Selain itu, definisi yang beragam tersebut menunjukkan bahwa manajemen strategi sangat menekankan pada pengamatan terhadap lingkungan untuk mengantisipasi berbagai perubahan baik secara internal atau eksternal dalam rangka menentukan posisi organisasi dimasa depan yang akan datang, dan dapat dikatakan juga strategi merupakan parameter sebuah organisasi dalam pengertian menentukan tempat usaha dan cara usaha.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan manajemen strategi adalah suatu tindakan manajerial atau pemimpin yang mencoba untuk untuk mengembangkan potensi organisasi di dalam mengeksploitasi peluang usaha yang muncul guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan berdasarkan misi yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan juga bahwa manajemen strategi merupakan suatu pandangan yang baru yang menyoroti pentingnya suatu lembaga memberikan lebih banyak perhatian pada lingkungan dan perumusan strategi.

Dari beberapa definisi-definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pokok dari manajemen strategi adalah

untuk mengetahui atau melihat tujuan dari organisasi atau sebuah lembaga, sumber daya serta bagaimana sumber daya yang ada dapat digunakan secara efektif untuk memenuhi tujuan strategi, Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Maidah: 35

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتِغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (المائدة/5: 35)

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, carilah wasilah (jalan untuk mendekatkan diri) kepada-Nya, dan berjihadlah (berjuanglah) di jalan-Nya agar kamu beruntung". (Al-Ma'idah/5:35)

Serta pengambilan keputusan, disertai penetapan cara pelaksanaannya, yang ditentukan oleh pimpinan suatu lembaga dan dilaksanakan oleh seluruh anggota dalam lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan. Dan manfaat manajemen strategi dalam penerapan prinsipnya adalah untuk membantu merumuskan strategi yang lebih tepat dengan menggunakan pendekatan yang masuk akal dan tersusun secara sistematis pada proses pemilihan strategi.

2. Proses dan Tahapan dalam Manajemen Strategi

Manajemen strategi merupakan serangkaian proses dan tahapan. Proses manajemen strategi menyediakan kerangka gabungan bagi para manajer untuk menangani berbagai masalah yang unik dalam organisasi untuk mengidentifikasi peluang baru dengan lebih mudah dan untuk memperkirakan kekuatan yang dapat digunakan dan kelemahan yang harus diperbaiki.

Proses ini dimaksud untuk memadukan antara misi dan tujuan yang dihubungkan dengan lingkungan internal dan eksternal, kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang organisasi untuk memilih strategi yang tepat dan menentukan tercapainya strategi yang diinginkan. Pearce dan Robinson

menyebutkan model manajemen strategi yang terdiri dari beberapa proses dan tahapan, yaitu sebagai berikut:

- a) Menetapkan misi organisasi.
- b) Pengembangan profil organisasi (kualitas dan kuantitas sumber daya organisasi serta kekuatan dan kelemahan organisasi).
- c) Analisis lingkungan eksternal organisasi.
- d) Menganalisis dan menentukan pilihan strategi.
- e) Menentukan sasaran jangka Panjang,
- f) Menetapkan strategi umum.
- g) Menetapkan sasaran umum.
- h) Menentukan strategi fungsional.
- i) Menetapkan kebijakan.
- j) Melembagakan strategi.
- k) Pengendalian dan evaluasi.²

Tahapan dan proses manajemen strategi juga dikembangkan oleh Hitt et al, dimana proses manajemen strategi meliputi lima tahapan, yaitu:

1. Analisis Lingkungan

Analisis lingkungan mengidentifikasi peluang (*opportunity*), yang harus segera mendapat perhatian serius dan pada saat yang sama organisasi menentukan beberapa ancaman (*treats*) yang perlu diantisipasi. Analisis lingkungan organisasi terdiri dari dua komponen pokok, yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Jenis lingkungan eksternal organisasi meliputi lingkungan umum, lingkungan industry, dan lingkungan operasional, sementara lingkungan internal sumber daya, kemampuan dan kompetensi inti.

² Amirullah, *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kerja* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2020), h 15.

Dalam Analisis lingkungan, hal yang terpenting dilakukan adalah mengidentifikasi beberapa variabel pokok yang mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi. Dengan melakukan analisis terhadap lingkungan organisasi diharapkan manajemen perusahaan akan memiliki gambaran yang lebih jelas dalam menyiapkan strategi usaha yang diperlukan untuk mengidentifikasi implikasi manajerial yang ditimbulkan oleh lingkungan usaha.

2. Misi dan Tujuan Organisasi

Misi merupakan suatu tujuan unik yang membedakannya dari organisasi-organisasi yang lain yang sejenis dan mengidentifikasi cakupan pengoperasiannya. Misi suatu organisasi pada dasarnya mencerminkan alasan mengapa organisasi itu ada, dengan adanya suatu misi dalam organisasi maka organisasi akan dapat memanfaatkan seluruh potensi yang ada untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Pengertian tujuan adalah landasan utama untuk menggariskan kebijakan yang ditempuh dan tindakan yang mengarah untuk mencapai tujuan organisasi, dapat dikatakan bahwa tujuan adalah sesuatu yang harus dicapai. Dengan demikian, setiap organisasi sangat perlu merumuskan misi maupun tujuan secara jelas.

3. Perumusan Strategi

Suatu strategi merupakan sejumlah tindakan yang terintegrasi dan terkoordinasi yang diambil untuk mendayagunakan kompetensi inti serta memperoleh keuntungan dalam bersaing. Dan supaya dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi, maka perumusan strategi harus sesuai dengan spesifikasi produk, pasar dan pemasarannya, sumber daya organisasi (keuangan atau non keuangan) dan teknologi. Perumusan atau formulasi strategi yang keliru akan berdampak yang kurang baik bagi organisasi, sehingga pihak manajemen

harus benar-benar memahami dan mencermati setiap kemungkinan-kemungkinannya yang akan terjadi.

4. Penerapan Strategi

Implementasi atau penerapan adalah sebuah tindakan pengelolaan bermacam-macam sumber daya organisasi dan manajemen yang mengarahkan dan mengendalikan pemanfaatan sumber-sumber daya organisasi (keuangan, manusia, teknologi dan lain-lain) melalui strategi yang dipilih dan ditetapkan. Keberhasilan dalam penerapan strategi tergantung pada keahlian dan kemampuan serta keterampilan manajernya.

5. Evaluasi dan Pengendalian

Evaluasi merupakan suatu tahapan dimana manajer mencoba menjamin bahwa strategi yang dipilih itu terlaksana dengan tepat dan mencapai tujuan yang diharapkan. Secara umum evaluasi mencakup empat hal utama, yaitu:

- a. Menetapkan sasaran prestasi kerja, standar, batas toleransi untuk tujuan, strategi, dan rencana pelaksanaan.
- b. Mengukur posisi yang sesungguhnya sehubungan dengan sasaran suatu waktu tertentu, jika hasilnya terletak dibatas waktu tertentu maka perlu diambil tindakan perbaikan.
- c. Menganalisa penyimpangan dari batas toleransi yang dapat diterima.
- d. Melaksanakan modifikasi jika dirasa perlu atau layak.

Jadi evaluasi strategi adalah proses dimana manajer membandingkan antara hasil-hasil yang diperoleh dengan tingkat pencapaian tujuan.

Dan pengendalian strategi adalah pengendalian yang mengikuti strategi yang sedang diimplementasikan, mendeteksi masalah atau perubahan yang terjadi pada landasan pemikirannya, dan melakukan penyesuaian

yang diperlukan. Dalam hal ini terdapat empat jenis utama dalam pengendalian strategi, yakni:

- a. Pengendalian asumsi.
- b. Pengendalian implementasi.
- c. Pengawasan strategi.
- d. Pengendalian peringatan khusus.³

3. Pengambilan Keputusan Manajemen Strategi

Pengambilan keputusan (*decision making*) merupakan salah satu proses manajemen yang penting bagi setiap organisasi. Sebab pada hakekatnya pelaksanaan dari kegiatan manajemen strategi, dilatar belakangi oleh adanya keputusan yang dibuat dan ditentukan oleh manajer puncak, yang kemudian secara heirarkis dibuat oleh lini-lini manajemen ditingkat staf-staf yang dibutuhkan. Dengan demikian pengambilan keputusan merupakan bagian kunci dalam setiap kegiatan manajer, kualitas dari keputusan yang diambil oleh manajer merupakan ukuran dari efektivitas mereka dalam menerapkan strategi-strategi manajemen.

Proses pengambilan keputusan strategi sangatlah penting untuk dipahami. Hal ini dikarenakan ada sebagian orang yang seringkali menggabungkan antara ilmu dan seni di didalam pengambilan keputusan, yaitu dengan memadukan pendekatan preskriptif atai normatif dan pendekatan deskriptif.

Terdapat tiga pendekatan dalam pengambilan keputusan untuk membuat strategi, yaitu:

- 1) Pengambilan rasional analitis, yaitu pengambilan keputusan oleh manajer dengan mempertimbangkan segala kemungkinan-kemungkinan atau alternatif maupun akibatnya dengan memperhatikan skala pilihan yang pasti, dan memilih alternatif yang memberikan hasil yang optimal.

³ Amirullah, h. 16-19.

- 2) Pengambilan keputusan yang intuitif emosional, yaitu pengambilan keputusan yang berdasarkan atas pengalaman-pengalaman, kebiasaan, perasaan yang mendalam, pemikiran yang relative dari naluri, dengan menggunakan proses jiwa dibawa sadar.
- 3) Pengambilan keputusan politis-perilaku: yaitu pengambilan keputusan yang menggunakan tekanan dari orang lain dan terpengaruh oleh keputusan mereka. Keputusan politis-perilaku sering kali mengabaikan factor objektifitas dan kelayakan dari suatu masalah.

Pengambilan keputusan yang efektif adalah memadukan pendekatan rasional dan intuitif untuk membuat keputusan yang kopleks yang tidak terstruktur dan juga mempertimbangkan kelayakan politis dari keputusan itu.

Dari pengertian diatas bahwa pengambilan keputusan dapat dikatakan sebagai suatu proses penilaian dan pemilihan dari berbagai alternatif sesuai dengan kepentingan-kepentingan tertentu dengan menetapkan suatu pilihan yang dianggap paling menguntungkan.

4. Manfaat Manajemen Strategi

Ada beberapa manfaat yang diperoleh organisasi jika menerapkan manajemen strategi, yaitu:

- a. Memberikan arah jangka panjang yang akan dituju.
- b. Membantu organisasi beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi.
- c. Membuat suatu organisasi menjadi lebih efektif.
- d. Mengidentifikasi keunggulan komparatif suatu oeganisasi dalam lingkungan yang beresiko.
- e. Aktivitas pembuatan strategi akan mempertinggi kemampuan organisasi untuk mencegah munculnya problem di masa yang akan datang.

- f. Keterlibatan anggota organisasi dalam pembuatan strategi akan lebih memotivasi mereka pada tahap pelaksanaannya.
- g. Aktivitas tupang tindih akan dikurangi.
- h. Keunggulan untuk berubah dari anggota organisasi lama dapat dikurangi.⁴

Manajemen strategi sebagai suatu kerja untuk menyelesaikan setiap masalah dalam organisasi, maka pemimpin diajak untuk berpikir lebih kreatif dan secara strategi. Pemecahan suatu masalah yang menghasilkan dan mempertimbangkan lebih banyak alternatif yang dibangun dari suatu analisis yang lebih teliti akan lebih teliti akan lebih menjanjikan suatu hasil yang menguntungkan.

Pemilihan suatu strategi yang tepat dan baik tidak akan berhasil apabila tidak diikuti dengan kebijakan dan taktik yang tepat, maksud dari kebijakan adalah dapat membuat keputusan-keputusan yang tepat dan akurat, sehingga tujuan dapat dicapai. Sedangkan definisi taktik adalah bagaimana teknik atau caranya agar kekuatan dan kelemahan yang dimiliki organisasi dapat bekerja secara terpadu, sehingga mampu bersaing bahkan dapat menempatkan organisasinya diatas perusahaan lain. Saat memahami manfaat diterapkannya manajemen strategi, maka akan muncul tiga pertanyaan sebagai upaya untuk memperjelas posisi organisasi dalam suatu persaingan yang dikaitkan dengan arah dan tujuan. Tiga pertanyaan itu ialah (1) dimana posisi organisasi saat ini (2) akan kemana organisasi dibawa (3) kapan dan bagaimana organisasi dalam mencapai tujuan. Terhadap pertanyaan dimana posisi organisasi saat ini mencerminkan bahwa organisasi harus memahami keadaan saat ini, baik menyangkut penguasaan SDM, teknologi maupun posisi organisasi dalam persaingan usaha, dan terhadap pertanyaan akan kemana organisasi dibawa, maka dapat dilihat dari

⁴ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Sulita, 1996), h. 19.

ambisi dan harapan organisasi dimasa depan yang tidak terlepas dari visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi, sementara pertanyaan mengenai kapan dan bagaimana organisasi dalam mencapai tujuannya, dapat dilihat dari kesiapan organisasi untuk mengambil peluang yang ada dan pilihan-pilihan strategi yang ada.

Dapat dipahami bahwa manfaat menggunakan manajemen strategi adalah dapat memungkinkan suatu organisasi untuk proaktif dalam membentuk masa depannya, memungkinkan perusahaan untuk memulai dan mempengaruhi (bukan hanya merespon terhadap aktivitas) dengan demikian memiliki kontrol terhadap nasibnya. Artinya manfaat utama manajemen strategi sangat membantu organisasi merumuskan strategi yang lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang lebih sistematis, logis dan rasional.

B. Pembinaan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pembinaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dari kata dasar “bina” yang artinya proses, cara, perbuatan membina, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik.⁵ Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan.⁶ Kata pembinaan yang memiliki maksud tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Secara terminologi, pembinaan diartikan sebagai membangun dan mengisi akal dengan ilmu yang berguna, mengarahkan hati dengan berbagai ingatan, serta memompa dan menguatkan dengan berintrospeksi diri.⁷

⁵ “Kamus Besar Bahasa Indonesia,” n.d., <https://www.lektur.id/>.

⁶ “Bab II Landasan Teori,” n.d., <https://www.repository.uinsuska.ac.id/>.

⁷ Majdi Hilali, *38 Sifat Generasi Unggulan* (Jakarta: Gema Insani Pers, 1996),

Miftah Thoha, mendefinisikan bahwa pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik, menunjukkan bahwa adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Dari pengertian tersebut terdapat dua unsur, pertama, pembinaan yang bisa berupa tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan dan yang kedua, pembinaan yang menunjukkan perbaikan atas sesuatu. Sementara Husna, mengatakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Berdasarkan definisi tentang pembinaan tersebut, dapat dikatakan bahwa pembinaan adalah membangun, mengusahakan, dan mengembangkan kemampuan secara bersama-sama dengan kegiatan yang telah direncanakan dan ditetapkan dalam suatu organisasi atau lembaga.

Pada zaman sekarang ini, pembinaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah kelembagaan atau organisasi dan suatu hal yang sangat krusial. Sebab, pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia di dalamnya terdapat pembentukan pribadi yang kualitasnya baik dalam hal keterampilan, kreatifitas, sehingga kemampuan individu terus berkembang dan maju.

Lembaga atau organisasi yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, maka juga akan berdampak pada perkembangan dan kemajuan suatu bagi lembaga atau organisasi tersebut. Sehingga pembinaan sumber daya manusia harus selalu dilakukan dan diprioritaskan.

Maka dari itu, organisasi perlu terus melakukan pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia, karena investasi di dalam pembinaan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditunjukkan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan sumber daya manusia yang baik maka akan terbentuk kekuatan kompetitif. Dengan

memiliki kekuatan kompetitif diharapkan individu dapat melakukan kegiatan dengan lebih baik.

2. Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pembinaan sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, dan bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan sebagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Maka dapat dikatakan bahwa manusia adalah faktor strategi dalam semua kegiatan sebuah organisasi. Dalam hal ini terdapat dua alasan mengapa sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi.

Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan visi yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi.

Pembinaan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan untuk membentuk individu-individu yang berkualitas serta memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan kreativitas terhadap lingkungan dalam suatu lembaga ataupun organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu lembaga untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan organisasi tertentu.

Dengan pembinaan sumber daya manusia maka akan meningkat, kualitas dan kuantitas seseorang yang akan semakin baik karena technical skill (keterampilan manajer) karyawan akan semakin baik. Dan juga pengembangan dan

membina sumber daya manusia juga dapat meningkatkan eektivitas dan efisiensi seseorang.

3. Tujuan Pembinaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau lembaga demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Secara umum pembinaan sumber daya manusia harus berorientasi pada pendekatan diri kepada Allah SWT. Dimana ada beberapa parameter yang harus diperhatikan sebagai sebuah rumusan dalam menyiapkan sumber daya manusia yang produktif, yaitu peningkatan kualitas iman dan takwa, peningkatan kualitas hidup, peningkatan kualitas kerja, peningkatan kualitas karya, dan peningkatan kualitas pikir.⁸

Manusia diciptakan oleh Allah SWT adalah untuk beribadah, dan manusia pasti diberi kemampuan, kekuatan dan kekreatifitasan untuk menjalankan apa yang diperintahkan oleh Allah SWT. Dalam QS. Al-Baqarah ayat : ٢٨٦

لَا يَكْفُرُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفُرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : "Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami

⁸ Ninih Mahendrawati and Agus Ahmad Safei, *Pengembangan Masyarakat Isam Daari, Strategi, Sampai Tradisi* (Bandung: Remaja Kosda Karya, 2001), h. 152.

jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”⁹

Ayat diatas menunjukkan Allah sangat lemah lembut kepada hamba-Nya. Juga menunjukkan betapa besar kasih sayang Allah kepada hamba-Nya.

Dapat penulis pahami tujuan dari pembinaan sumber daya manusia adalah sebagai upaya atau usaha untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasan santri-santri sesuai dengan kemampuan-kemampuan masing dalam hal ilmu agama maupun umum, yang akan berdampak pada pembentukan karakter-karakter individu pada setiap santri.

4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan dan pembinaan sumber daya manusia tidaklah mudah karena yang dibina dan dikelola adalah manusia dengan berbagai perbedaan perilaku antar individu manusia. Manusia bukanlah mesin yang bergerak sesuai aturan baku dan bersifat konstan, namun secara fitrahnya manusia bersifat dinamis dapat berubah sesuai dengan lingkungan dan kondisi dan suasana yang ada dilingkungannya.

Kegiatan pembinaan atau pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi terdapat beberapa fungsi, yaitu:

a. Fungsi perencanaan

Melaksanakan tugas dan perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia.

⁹ Al-Hikmah Mushaf, *Al-Quran Dan Terjemahannya* (Bandung: CV. Diponegoro, 2010).

b. Fungsi pengorganisasian

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja.

c. Fungsi pengarahan

Membeikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Fungsi pengendalian

Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

e. Pengadaan sumber daya manusia

Dilakukan dengan tujuan untuk menentukan dan memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif.

f. Pengembangan (development)

Bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

g. Pemeliharaan (maintenance)

Bertujuan untuk memelihara keutuhan sumber daya manusia yang dimiliki. Wujudnya berupa rasa betah dan mempunyai kemauan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya baik pada organisasi.¹⁰

Dari beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat penulis pahami, bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan-kegiatan yang ada di dalam organisasi, dan keterlibatan tenaga kerja sangatlah penting. Oleh karena itu para

¹⁰ Rr Vemi Kesuma Dewi et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Musaini and Hadion Wijoyo (Sumatra Barat: CV Insani Cendekia Mandiri, 2021), h. 10.

manajerial harus berusaha mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan dari pekerja secara keseluruhan.

C. Pondok Pesantren

1. Pengertian Pondok Pesantren

Pesantren secara etimologis Pondok Pesantren adalah, “pesantren” berasal dari pe-santri-an yang berarti tempat santri; asrama tempat santri belajar agama; atau pondok. Dikatakan pula, pesantren berawal dari kata santri, yaitu seorang yang mempelajari agama Islam, maka dari itu pesantren mempunyai arti tempat orang-orang berkumpul untuk belajar agama Islam. (Dhofier, 1983), pondok pesantren berasal dari dua kata, yaitu pondok dan pesantren.¹¹

Pondok Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Lembaga pondok pesantren berperan penting dalam usaha meningkatkan pendidikan bagi bangsa Indonesia terutama pendidikan agama Islam. Adanya pondok pesantren di tengah-tengah masyarakat Indonesia tidak hanya sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai lembaga penyiaran agama dan sosial keagamaan.

Pesantren merupakan institusi sosial keagamaan yang menjadi wahana pendidikan bagi umat Islam yang ingin mendalami ilmu-ilmu keagamaan. Pondok pesantren dalam terminologi Islam sebagai institusi pendidikan Islam, namun demikian pesantren memiliki ciri khas sosial yang memiliki pranata sosial di masyarakat. Hal ini karena pondok pesantren memiliki dasar kepekaan sosial yang khas, yaitu: 1) ketokohan kyai, 2) santri, 3)

¹¹ Tita Sukmawati, “Jurnal Comm-Edu,” *Jurnal Comm-Edu* 1, no. Studi Kualitatif bagi Kalangan Perempuan di LKP Lucky Desa Tanimulya Kec. Ngamprah Kab. Bandung Barat (2018): 105–14.

independent dan mandiri, dan 4) jaringan sosial yang kuat antar alumni pondok pesantren (Maksum, 2015).

2. Fungsi Pondok Pesantren

Pondok Pesantren pada intinya dapat di terangkan menjadi lima pokok, yaitu lembaga pendidikan, lembaga dakwah, lembaga keagamaan, lembaga kemasyarakatan dan juga sebagai lembaga perjuangan.¹²

a. Lembaga Pendidikan

Pondok Pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan dan juga memiliki persamaan dengan sekolah-sekolah pada umumnya yaitu pada sistem mengajar, ada guru, ada murid dan materi yang disampaikan. Namun memiliki perbedaan yang sangat jauh dengan pendidikan disekolah, yakni pada pengutamaan pada pembinaan dan pembentukan karakter.

Sebagai lembaga pendidikan pondok pesantren berusaha menciptakan generasi-generasi yang memiliki pengetahuan ilmu agama maupun ilmu umum dan membantu anak-anak yang putus sekolah, disebabkan masalah biaya. Pondok pesantren hadir untuk memberikan solusi, sebagai tempat pengembangan dan pembinaan.

b. Lembaga Dakwah

Pondok pesantren juga disebut sebagai lembaga dakwah yang berperan dalam hal amar ma'ruf nahi munkar, pondok pesantren mempunyai tugas yang cukup krusial, dalam memerangi perkembangan zaman yang berakibat pada penurunan pemahaman agama. Hal ini dapat dilihat dari adanya kegiatan seperti

¹² Manfred Ziemek, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial* (Jakarta: Perhimpunan Pengembangan Pesantren dan Masyarakat, 1986), h. 18.

pengajian umum murni, pengajian hari-hari besar Islam, dan sebagainya yang tidak hanya diikuti oleh para santri saja akan tetapi juga melibatkan masyarakat di sekeliling pondok pesantren tersebut.

c. Lembaga Keagamaan

Sudah tidak menjadi rahasia bahwa pondok pesantren merupakan identitas Pendidikan agama, hal ini disebabkan pondok pesantren memiliki motif, tujuan serta usaha yang bersumber pada agama islam. Segala kegiatan baik yang dilaksanakan di dalam pondok pesantren maupun diluar, tidak lepas dari kerangka ajaran syari'at Islam. Islam adalah agama dakwah yang harus terus berkembang dan maju sesuai dengan perkembangan zaman dan pondok pesantren di pandang sebaagai pusat kegiatan agama islam, sehingga orang tua yang menitipkane anak-anaknya ke pondok pesantren dengan harapan yang tinggi yaitu dapat menjadi orang yang berilmu dan menguasai agama ajaran syari'at islam.

d. Lembaga Kemasyarakatan

Pondok pesantren tumbuh dan berkembang ditengah-tengah masyarakat perkampungan. Dimana santrinya kebanyakan berasal dari masyarakat desa di sekelilingnya. Dapat dikatakan bahwa pondok pesantren berdiri dan dihidupi atas pembiayaan masyaakat desa, sehingga kiyai dan pengurus pondok pesantren ini mengetahui betul tentang kondisi permasalahan-permasalahan yang di hadapi masyarakat kampung.

Soehartono, Irawan. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edited by Sifiya Yustiyani Suryandari. 3rd ed. Jl. Gekerkalong Hilir No. 84 Bandung: Alfabeta, CV, 2020.

Wahid, Abdurrahman. *Pesantren Sebagai Subkultur*. Jakarta: LP3ES, 1995.

Wahyudi, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita, 1996.

Ziemek, Manfred. *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*. Jakarta: Perhimpunan Pengembangan Pesantren dan Masyarakat, 1986.

Skripsi :

Tri Ica Prasasti, NPM: 1841030425, “Manajemen Strategi Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) Pringsewu Dalam Meningkatkan Kepercayaan Muzzaki”. Tahun 2022.

Gema Yoki Afrisal NPM: 1641030297, “Manajemen Strategi Pengurus Masjid Dalam Meningkatkan Kesadaran Beribadah Di Masjid Ar-Rahman Bandar Lampung”. Tahun 2020.

Indah Novalia NPM: 1841030482, “Manajemen Strategi Dalam Pemberdayaan Mustahiq Laznas Perwakilan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung”. Tahun 2022.

Web :

“Bab II Landasan Teori,” n.d. <https://www.repository.uinsuska.ac.id//>.

“Kamus Besar Bahasa Indonesia,” n.d. <https://www.lektur.id//>.

Jurnal :

Herman. “Sejarah Pesantren Diindonesia.” *Jurnal Al-Ta'dib*, Vol. 6, No. 2, 2013.

Sukmawati, Tita. “Jurnal Comm-Edu.” *Jurnal Comm-Edu* 1, no. Studi

Kualitatif bagi Kalangan Perempuan di LKP Lucky Desa Tanimulya Kec. Ngamprah Kab. Bandung Barat (2018): 105–14.

Wawancara :

Kyai Hasan Basri. “Pengasuh Ponpesantren Arroudhotul Wahida”, 7 Januari 2023.

Arif Arsyah Maulana. “Ketua Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida”, 8 Januari 2023.

Zaki Irawan. “Adm Tata Usaha Pondok Pesantren Arroudhotul Wahida”, 8 Januari 2023.

