

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
BERDAKWAH DI PONDOK PESANTREN DARUNNAJAH JAKARTA
TAHUN 2017**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

**ACHMAD FADIL
NIM 14240072**

Pembimbing:

**Dra. Nurmahni, M.Ag.
NIP.19720519 199803 2 001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2018**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-1534/Un.02/DD/PP.05.3/08/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
BERDAKWAH DI PONDOK PESANTREN DARUNNAJAH JAKARTA TAHUN 2017**

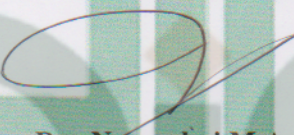
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Achmad Fadil
NIM/Jurusan : 14240072/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 21 Agustus 2018
Nilai Munaqasyah : 89,6 (A/B)

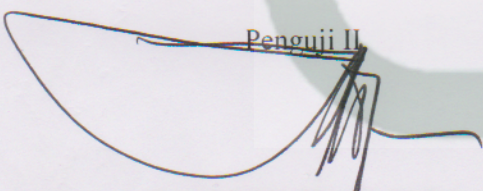
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

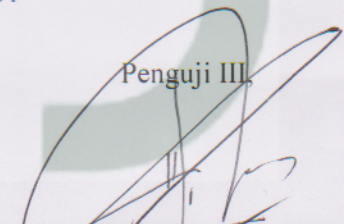
Ketua Sidang/Penguji I,


Dra. Nurmahni, M.Ag
NIP 19720519 199803 2 001

Penguji II


Drs. Mokh. Nazli, M.Pd.
NIP 19630210 199103 1 002

Penguji III


Dra. Hj. Mikhriani, M.M.
NIP 19640512 200003 2 001

Yogyakarta, 27 Agustus 2018

Dekan,


Dr. Hj. Nurjannah, M.Si
NIP 19600110 198703 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 5528
Yogyakarta 55281 email: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada;
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara;

Nama : Achmad Fadil

NIM : 14240072

Judul Skripsi : **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Berdakwah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta Tahun 2017**

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 Juli 2018

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing



Drs. Rosyid Ridlo, M.Si

NIP: 19670104 199303 1 00 3

Dra. Nurmahini, M.Ag.

NIP: 19720519 199803 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Achmad Fadil
NIM : 142400072
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Berdakwah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau di tulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 17 Juli 2018

Yang Menyatakan

Materai



Achmad Fadil
NIM. 14240072

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk almamater tercinta:

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan." (Q.S.Al-Insyiroh: 6)¹



¹ Mushaf Al-Qur'an dan Terjemah, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2009), hlm 596.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan sekalian alam yang Maha Esa dan Maha Kuasa. Dengan semangat tulus ikhlas, mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala yang telah diberikan, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Berdakwah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta Tahun 2017**. Sholawat dan salam semoga senantiasa Allah SWT curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta para pengikut beliau hingga hari akhir.

Sebagai wujud syukur, ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Achmad Muhammad, M.Si, selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan motivasi, semangat, serta bimbingan kepada peneliti selama proses perkuliahan hingga saat ini.
5. Ibu Dra. Nurmahni, M.Ag, selaku dosen pembimbing skripsi atas kesabaran dan ketulusannya dalam membimbing dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Para dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmunya dengan penuh keikhlasan, kesabaran, dan bertanggung jawab kepada peneliti hingga akhir studi.
7. Keluarga besar FT IPMADA, sebuah nama sebuah cerita, teman berjuang dalam proses kuliah hingga akhir.
8. Bapak Drs. K.H. Mahrus Amin dan Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si. selaku Pimpinan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta beserta jajarannya, yang telah membantu peneliti dalam mengumpulkan data dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi.
9. Kedua orang tua Bapak Achmad Yusri dan Ibu Nurhaya yang selalu memberikan semangat, motivasi, serta doa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi.
10. Harun Saputra, yang selalu mengingatkan peneliti untuk mengerjakan revisi skripsi.
11. Teman-teman kos SAKERA yang telah mendukung peneliti selama 4 tahun dalam proses menyelesaikan kuliah.
12. Achmad Farid, adik kembaran saya yang telah menjadi motivasi bagi peneliti selama proses menyelesaikan skripsi.
13. Yanuar Deni Ramadhan, yang telah memberikan semangat, doa, serta motivasi untuk peneliti selama proses menyelesaikan skripsi.
14. Ucup dan Bos Doleng penjual burjo sapan, yang telah menghibur peneliti ketika penat menghadapi skripsi, karena persahabatan tidak pernah memandang status sosial.

Penulis menyadari jika skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun segenap tenaga dan pikiran telah tercurahkan. Segala kekurangan yang ada dikarenakan keterbatasan yang penulis miliki. Oleh karena itu saran, masukan dan kritik yang membangun sangat peneliti harapkan.

Yogyakarta, 17 Juli 2018

Penyusun

Achmad Fadil
NIM. 14240072



ABSTRAK

Achmad Fadil, 14240072, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Berdakwah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta Tahun 2017*, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Latar belakang penelitian ini adalah santri Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta seharusnya bisa menguasai semua bidang ilmu keagamaan, termasuk salah satunya berpidato di depan masyarakat. Tapi fakta nya di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta tersebut, masih memiliki beberapa kelemahan terkait dengan kemampuan santri dalam berpidato, yang kemudian oleh peneliti dijadikan sebagai masalah yang akan diteliti.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Pengambilan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah pengasuh Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, pembimbing *muhadloroh*, dan santri Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta. Objek dalam penelitian ini adalah Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Berdakwah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta.

Hasil penelitian ini adalah Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta menggunakan 2 metode pengembangan, yaitu metode pengembangan secara formal, dan metode pengembangan secara informal. Metode pengembangan secara formal yaitu metode yang mulai dari konsep sampai prosedur acara selesai dilakukan oleh lembaga, sedangkan metode pengembangan secara informal yaitu metode yang memiliki konsep dari lembaga akan tetapi prosedur acara sampai akhir dilakukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalam lembaga tersebut.

Kata kunci: Strategi Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Berdakwah, Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	bā'	B	-
ت	tā'	T	-
ث	Śā	Ś	S (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	-
ح	hā'	ḥ	H (dengan titik di bawah)
خ	khā'	Kh	-
د	Dāl	D	-
ذ	Žāl	Ž	Z (dengan titik di atas)
ر	rā'	R	-
ز	Zai	Z	-
س	Sīn	S	-
ش	Syīn	Sy	-
ص	ṣād	ṣ	S (dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	D (dengan titik di atas)
ط	ṭā'	ṭ	T (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	Z (dengan titik di atas)
ع	`ain	`	Koma terbalik
غ	Gain	G	-
ف	Fā	F	-
ق	Qāf	Q	-
ك	Kāf	K	-
ل	Lām	L	-

م	Mīm	M	-
ن	Nūn	N	-
و	Wāu	W	-
هـ	hā'	H	-
ء	Hamzah	,	Apostrop (tidak dilambangkan bila terletak di awal kata)
ي	yā'	Y	-

2. Vokal

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

___ َ ___ (fathah) ditulis a contoh ضَرَبَ ditulis daraba
 ___ ِ ___ (kasrah) ditulis i contoh فَهِمَ ditulis fahima
 ___ ُ ___ (dammah) ditulis u contoh كُتِبَ ditulis kutiba

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

fathah + yā mati, ditulis ai
 بينكم ditulis bainakum
 fathah + wau mati, ditulis au
 قول ditulis qaul

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

fathah + alif, ditulis ā (garis di atas)

جاهلية ditulis jāhiliyyah

fathah + alif maqṣūr, ditulis ā (garis di atas)

يسعى ditulis yas'ā

kasrah + ya mati, ditulis ī (garis di atas)

مجيد ditulis majīd

dammah + wau mati, ditulis ū (dengan garis di atas)

فروض ditulis furūḍ

4. Ta' marbūtah

Transliterasi untuk ta' marbūtah ada dua:

- a. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة ditulis hibah

جزية ditulis jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

- b. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله ditulis ni'matullāh

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi itu tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

رَبَّنَا = rabbanā

نَعْم = nu'imma

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu “ال”. Namun, dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyyah.

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu “al” diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

الرَّجُل = ar-rajul

السَّيِّدَة = as-sayyidah

- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya.

القلم = al-qalamu

الجلال = al-jalālu

Bila diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung(-)

7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa Alif.

شئ = syai'

النوء = an-nau'u

امرت = umirtu

تاخذون = ta'khudun

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

ذو الفروع ditulis zawi al-furūḍ

اهل السنة ditulis ahl al-sunnah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
E. Kajian Pustaka.....	6
F. Kajian Teori	9
G. Metode Penelitian.....	15
H. Sistematika Pembahasan	19
BAB II GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN	
DARUNNAJAH JAKARTA	
A. Letak Geografis dan Sejarah	20

B. Pilar Pondok.....	24
C. Kurikulum Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta	25
D. Kegiatan Ekstrakurikuler	26
E. Visi dan Misi.....	27
F. Sistem dan Orientasi Pendidikan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta	27
G. Jumlah Santri Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta Tahun 2018	28
H. Jadwal Kegiatan Santri Pondok Pesantren Darunnajah	29
I. Jumlah Guru Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta	30
J. Rekrutmen Santri	31
K. Sarana dan Prasarana.....	32
L. Susunan Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta Tahun 2017 – 2018	33
M. Struktur Biro Pengasuhan Santri Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta Masa Bakti 2017-2018.....	36
N. Lurah – lurah Pembimbing Kelas dan Asrama	37
O. Pondok Pesantren Cabang Darunnajah	37

BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal	
1. Menjadikan <i>Muhadloroh</i> Sebagai Kurikulum Inti Dan Ekstrakurikuler	38
2. Membentuk Pembimbing <i>Muhadloroh</i>	39

3. Mengadakan Perlombaan <i>Muhadloroh</i>	42
4. Menghadirkan Da'i Senior Di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta	43
5. Mengadakan Program Praktik Pengabdian Masyarakat	46
6. Mengadakan Kegiatan Harokat Akhir Romadlon	51
7. Membentuk <i>Jam'iyyah Muballighin</i>	54
8. Memberikan Penghargaan Kepada Santri Terbaik Dalam <i>Muhadloroh</i>	57
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal	
1. Mewajibkan Santri Membuat Materi <i>Muhadloroh</i>	59
2. Mewajibkan Santri Kelas Akhir Mengikuti Program <i>'Amaliyah Tadris</i>	61
3. Mewajibkan Santri Kelas Akhir Mengikuti Program <i>Darsul Masa'i</i>	67
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian ini berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Berdakwah (Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta)”. Agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam memahami judul skripsi tersebut maka terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan maksud dari istilah-istilah yang digunakan dalam skripsi ini. Adapun istilah-istilah yang akan peneliti jelaskan sebagai berikut :

1. Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani “*Strategos*” (*Stratos* = militer dan *ag* = memimpin) yang berarti “*generalship*” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Konsep ini relevan dengan situasi pada zaman dahulu yang sering diwarnai perang, dimana jenderal dibutuhkan untuk memimpin suatu angkatan perang.¹

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka

¹ Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik Pengantar Proses Berpikir Strategik* (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996), hlm.19.

diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.²

3. Dakwah

Dakwah hakikatnya adalah upaya untuk menumbuhkan kecenderungan dan ketertarikan. Menyeru seseorang pada agama Islam maknanya adalah Anda berupaya untuk menumbuhkan kecenderungan dan ketertarikan pada apa yang Anda serukan, yakni Islam.³

4. Pondok Pesantren Darunnajah

Menurut Arief Rahman Ramadhan Pondok pesantren adalah dua buah kata yang mempunyai satu kesatuan makna. Kata “pondok”, barangkali berasal dari pengertian asrama-asrama para santri, atau tempat tinggal yang dibuat dari bambu, atau barangkali berasal dari kata Arab Funduk yang berarti hotel atau asrama. Sedangkan kata pesantren berasal dari kata santri yang depan awalan pe- dan akhiran -an, yang berarti tempat tinggal para santri.⁴

Pondok Pesantren Darunnajah adalah salah satu pondok pesantren yang berlokasi di Jalan Ulujami Raya Nomor 86, Pesanggrahan Jakarta Selatan.⁵

² M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 5.

³ Ahmad Mahmud, *Dakwah Islam*, (Bogor: Pustaka Thoriqul Izzah, 2011), hlm. 13.

⁴ Arief Rahman Ramadhan, *Implementasi Fungsi Pengorganisasian Pondok Pesantren (Studi Komparasi di PP Ashiddiqiyah Batu Ceper Tangerang dan PP Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan)*(Tidak diterbitkan) (Skripsi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2011), hlm. 3.

⁵ https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pondok_Pesantren_Darunnajah diakses pada hari Minggu , tanggal 17 September 2017, pukul 21.49 WIB.

Jadi, yang dimaksud dari Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Berdakwah adalah metode yang di gunakan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh santri dalam rangka mengajak orang lain untuk menjalankan syari'at Islam.

B. Latar Belakang

Santri secara umum merupakan sebutan bagi seseorang yang mengikuti pendidikan agama Islam di pesantren, biasanya menetap di tempat tersebut hingga pendidikannya selesai. Menurut bahasa, istilah santri berasal dari bahasa Sanskerta, “*shastri*” yang memiliki akar kata yang sama dengan kata sastra yang berarti kitab suci, agama dan pengetahuan. Ada pula yang mengatakan berasal dari kata *cantrik* yang berarti para pembantu *begawan* atau *resi*. Seorang cantrik diberi upah ilmu pengetahuan oleh *begawan* atau *resi* tersebut. Tidak jauh beda dengan seorang santri yang mengabdikan di pesantren, sebagai konsekuensinya ketua pondok pesantren memberikan tunjangan kepada santri tersebut.⁶

Santri Pondok Pesantren Darunnajah seharusnya bisa menguasai semua bidang keagamaan, termasuk salah satunya adalah berpidato di depan masyarakat. Tapi fakta nya di Pondok Pesantren Darunnajah tersebut, masih memiliki beberapa kelemahan terkait dengan kemampuan santri dalam berpidato, yang kemudian oleh peneliti dijadikan sebagai masalah yang akan diteliti.

Santri Pondok Pesantren Darunnajah memiliki kelemahan antara lain sebagai berikut; *Pertama*, santri yang berpidato masih membaca teks pidato. *Kedua*, santri yang berpidato masih dengan alasan karena takut dengan

⁶ <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Santri> diakses pada hari Minggu, tanggal 31 Desember 2017, pukul 9.51 WIB.

pembimbing. *Ketiga*, santri yang berpidato masih hanya menggunakan bahasa Indonesia. Ketiga kelemahan itu tidak sesuai dengan kategori berpidato yang sudah ditetapkan oleh Pondok Pesantren Darunnajah.

Pondok Pesantren Darunnajah memiliki kriteria berpidato yang telah ditetapkan untuk santri-santri nya antara lain sebagai berikut; *Pertama*, santri yang berpidato tidak boleh membaca teks. *Kedua*, santri yang berpidato harus dengan kesadaran dirinya sendiri. *Ketiga*, santri yang berpidato harus dengan menggunakan tiga bahasa yang sudah ditetapkan oleh Pondok Pesantren Darunnajah yaitu bahasa Indonesia, bahasa Arab, dan bahasa Inggris, sesuai dengan jadwal hari yang sudah ditentukan.

Sumber daya manusia atau *man power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia (SDM) terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Daya fisik adalah kekuatan atau ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berat dan bekerjanya lama, maupun ketahanannya menghadapi serangan penyakit.⁷

Pengembangan sumber daya manusia berfungsi sebagai operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru atau lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 244–246.

dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.⁸

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Berdakwah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta Tahun 2017” dan peneliti ingin mengkaji lebih dalam bagaimana strategi pengembangan yang di terapkan oleh Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana strategi yang digunakan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam berdakwah pada tahun 2017?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam berdakwah yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta tahun 2017.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan contoh atau referensi bagi santri yang belajar berdakwah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta.

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 244–246.

F. Kajian Pustaka

Penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia telah banyak dilakukan. Namun, peneliti melakukan telaah terhadap beberapa penelitian. Ada beberapa yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, diantaranya sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Nida'ul Munafiah (2013) dengan judul “Upaya Peningkatan *Maharah Al Kalam* Melalui *Muhadharah* Santri Putri Pesantren Islam Al Iman Muntilan Tahun 2012/2013”. Subyek dalam penelitian ini adalah Ri'ayah Pesantren Islam Al Iman Muntilan, OSPIA. Obyek dalam penelitian ini adalah upaya peningkatan *Maharah Al Kalam* melalui *Muhadharah* santri putri Pesantren Islam Al Iman Muntilan Tahun 2012/2013. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah proses pelaksanaan *Muhadharah* sbagai upaya peningkatan *Maharah Al Kalam* santri putri Pesantren Islam Al Iman Muntilan sudah berjalan dengan optimal, hal ini dapat dilihat dari sikap santri yang mentaati peraturan kegiatan *Muhadharah* dan mau mengasah kreatifitas dalam pembuatan teks pidato secara mandiri. Penilaian kegiatan *Muhadharah* yang meliputi empat aspek penilaian yaitu : isi, tata bahasa, mimik, intonasi, dan pelafalan menjadi nilai plus tersendiri bagi pesantren.⁹

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Tedi Suherman (2016) dengan judul “Strategi Pengembangan Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta”. Subyek dalam penelitian ini adalah kepala badan diklat DIY, karyawan,

⁹ Nida'ul Munafiah, *Upaya Peningkatan Maharah Al Kalam Melalui Muhadharah Santri Putri Pesantren Islam Al Iman Muntilan Tahun 2012/2013*, (Tidak diterbitkan) (Yogyakarta: Skripsi Pendidikan Bahasa Arab, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga), 2013.

widyaiswara dan peserta diklat. Obyek dalam penelitian ini adalah strategi pengembangan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia aparatur di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah dokumen yang membuat gambaran keadaan masa depan yang ingin dicapai dalam kurun waktu 2012-2017 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi Badan Diklat Istimewa Yogyakarta yang dijadikan dasar pelaksanaan kegiatan mencapai tujuan.¹⁰

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Bukhoree Pohji (2015) dengan judul “Strategi Pengembangan Dakwah Pondok Pesantren Attarbiyah Addiniah di Patani”. Subyek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan pengurus Pondok Pesantren Attarbiyah Addiniah di Patani. Obyek dalam penelitian ini adalah strategi pengembangan dakwah Pondok Pesantren Attarbiyah Addiniah di Patani. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah strategi pengembangan dakwah yang digunakan Pondok Pesantren Attarbiyah Addiniah meliputi pengembangan dakwah terhadap kesiswaan dan pengembangan terhadap masyarakat sekitar, antara lain: melalui pendidikan formal dan pendidikan non formal yang meliputi pengajian agama dan pengajian umum. Hal tersebut dilakukan agar santri bisa menguasai materi-materi

¹⁰ Tedi Suherman, *Strategi Pengembangan Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta* (Tidak diterbitkan) (Yogyakarta: Skripsi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga), 2016.

yang disampaikan dan dapat mengembangkan ilmu-ilmu agama kepada masyarakat setempat.¹¹

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Badriyah Putri (2016) dengan judul “Upaya Lembaga Pengabdian Dan Pengembangan Masyarakat (LPPM) Dalam Meningkatkan Kepercayaan Diri Santri PP Al-Luqmaniyah Yogyakarta”. Subyek dalam penelitian ini adalah direktur LPPM, ketua dan wakil ketua LPPM, serta ketua dan wakil ketua bidang pengabdian masyarakat. Obyek dalam penelitian ini adalah upaya lembaga pengabdian dan pengembangan masyarakat dalam meningkatkan kepercayaan diri santri PP Al-Luqmaniyah Yogyakarta. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah *modeling* berupa pembekalan, *sharing* dan *micro teaching*, pembangkitan emosi berupa pemantapan, belajar berlatih berupa *tahsin Al-Qur'an* dan *khitobah*, membuat pengalaman masa kini berupa safari da'i ramadhan pengembangan pengabdian.¹²

Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini akan meneliti mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam berdakwah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta tahun 2017. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah objek penelitian. Objek pada penelitian ini adalah strategi pengembangan, sumber daya manusia, dan berdakwah, dimana diketahui

¹¹ Bukhoree Pohji, *Strategi Pengembangan Dakwah Pondok Pesantren Attarbiyah Addiniyah di Patani*, (Tidak diterbitkan) (Yogyakarta: Skripsi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga), 2015.

¹² Kurnia Badriyah Putri, *Upaya Lembaga Pengabdian Pengembangan Masyarakat (LPPM) Dalam Meningkatkan Kepercayaan Diri Santri PP. Al-Luqmaniyah Yogyakarta*, (Tidak diterbitkan) (Yogyakarta: Skripsi Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga), 2016.

belum pernah ada penelitian di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dengan menggunakan objek tersebut.

G. Kajian Teori

Menurut Adie E. Yusuf Suwarno pengembangan dapat diartikan sebagai proses jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Perlu digaris bawahi bahwa program pengembangan mempersiapkan karyawan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pada saat ini dan waktu yang akan datang. Pada dasarnya pengembangan SDM adalah bagaimana agar karyawan berfungsi dalam suatu sistem yang produktif dalam organisasi. Pengembangan SDM dapat dikatakan sebagai disiplin terapan yang relatif baru dan terus berkembang.¹³

Menurut Rivai dan Sagala, pengembangan sumber daya manusia (SDM) jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dengan melalui kegiatan pengembangan pegawai yang ada, pengembangan sumber daya manusia (SDM) berusaha mengurangi ketergantungan organisasi terhadap pengangkatan pegawai baru. Apabila organisasi dikembangkan secara tepat sehingga lowongan formasi melalui perencanaan sumber daya manusia (SDM), dapat diisi secara internal.¹⁴

¹³Adie E. Yusuf Suwarno, *Pengembangan SDM* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 1.3.

¹⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 209.

Menurut Ati Cahayani pengembangan sumber daya manusia merupakan tenaga kerja bukan faktor produksi yang mengalami depresiasi. Tenaga kerja tidak seperti faktor produksi lain yang nilai ekonomisnya semakin merosot bila semakin lama digunakan, karena tenaga kerja dapat dikembangkan keterampilan serta kemampuannya dalam bekerja, baik dengan dilatih maupun dididik. Suatu pengembangan dikatakan sebagai pelatihan bila yang diberikan adalah tentang hal yang aplikatif dalam bidang pekerjaan. Disebut sebagai pendidikan kalau yang diberikan berguna untuk jangka panjang dan tidak langsung berguna untuk melaksanakan pekerjaannya yang sekarang, misalnya, dengan menyekolahkan.¹⁵

Menurut Soekidjo Notoatmodjo pengembangan (*development*) adalah tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.¹⁶

Menurut Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright pengembangan karyawan merupakan unsur penting dari berbagai upaya perusahaan untuk bersaing pada perekonomian yang baru, memenuhi tantangan persaingan global dan perubahan sosial, menyertakan

¹⁵ Ati Cahayani, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT INDEKS, 2009), hlm. 101.

¹⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2009), hlm. 90.

kemajuan teknologi dan perubahan perancangan pekerjaan. Pengembangan karyawan merupakan kunci agar dapat memastikan bahwa para karyawan memiliki berbagai kompetensi yang diperlukan untuk melayani para pelanggan serta menciptakan produk baru dan pemecahan masalah pelanggan.¹⁷

Menurut Kaswan pengembangan karyawan merupakan kontributor kunci terhadap strategi bisnis yang didasarkan pada pengembangan modal intelektual, membantu mengembangkan talenta manajerial, dan memberi kesempatan pada karyawan memikul tanggung jawab atas karirnya sendiri. Pengembangan karyawan merupakan komponen usaha organisasi yang diperlukan untuk bersaing dalam ekonomi baru, untuk menjawab tantangan persaingan global dan perubahan sosial, serta memadukan kemajuan dan perubahan teknologi dalam desain pekerjaan.¹⁸

Menurut M. Kadarisman pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta kergaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia. Dalam menghadapi tantangan-tantangan di atas, unit kepegawian/personalia/sumber daya manusia dapat memelihara para sumber daya manusia yang efektif dengan program pengembangan sumber daya manusia.¹⁹

¹⁷ Raymond A. Noe dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hlm. 522.

¹⁸ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 117.

¹⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 6.

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa strategi pengembangan yang bisa dilakukan bagi karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal bagi karyawan bisa dilakukan atas inisiatif pribadi. Karyawan dapat melatih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya dengan mempelajari berbagai macam konsep buku berikut aplikasinya, yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Jenis pengembangan seperti ini sangatlah bermanfaat bagi perusahaan dikarenakan perusahaan tidak usah mengeluarkan biaya untuk melaksanakan pengembangan.

2. Pengembangan Secara Formal

Perusahaan melakukan pengembangan secara formal ini dengan menggunakan biaya yang besar. Pengembangan ini dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi. Pengembangan semacam ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, baik untuk sekarang maupun untuk masa yang akan datang. Bagi karyawan pengembangan semacam ini sangat bermanfaat karena mereka akan mempunyai dan memiliki kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang lebih tanpa mengeluarkan biaya.²⁰

Menurut N. Faqih Syarif da'i yang hebat perlu menguasai dan menjadi ahli dibidangnya. Berbicara tentang peningkatan keahlian, setidaknya ada tiga

²⁰ Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm.110.

kompetensi dasar yang harus dikuasai untuk menjadi seorang da'i yang *powerfull*.

1. Penguasaan terhadap budaya (*tsaqofah*) Islam dengan cara terus menerus mempelajari ilmu-ilmu agama serta mempertajam akidah Islam dan memperkuat komitmen memperjuangkan dan mempertahankan keislaman kita sampai akhir hayat, mengembangkan sikap proaktif, dan inisiatif dalam berbuat kebaikan.
2. Memahami fakta-fakta di masyarakat dengan cara melakukan riset dan penelitian, serta banyak membaca berbagai literatur.
3. Kemampuan mengaitkan fakta dengan budaya (*tsaqofah*) Islam membutuhkan komunikasi yang efektif, yaitu dengan cara mempelajari ilmu komunikasi, sosiologi, dan psikologi, belajar dengan metode ATM (Amati, Tiru, dan Modifikasi), mempelajari dan mengamati cara para pakar berkomunikasi, menemukan ide tema yang kreatif dan aktratif, serta mempelajari teknik presentasi dan alat bantu peraga.²¹

Menurut Ahmad Farid faktor keberhasilan seorang penceramah adalah sejauh mana seorang penceramah tersebut mencontoh Nabi Muhammad *Shollallohu 'Alaihi Wasallam*, ada beberapa cara untuk menjadikan dakwah seorang penceramah itu berhasil, antara lain :

²¹ N.Faqih Syarif, *Menjadi Dai Yang Dicintai Panggilan Setiap Muslim*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 52-53.

1. Menjaga wibawa sebagai seorang penceramah, karena kewibawaan merupakan faktor utama yang memiliki dampak yang hebat dalam kegagalan dan keberhasilannya berkhutbah.
2. Melatih intonasi dan retorika dalam berbicara, agar suara penceramah itu dapat fasih pada saat menyampaikan materi-materi dakwah.
3. Mempelajari ilmu dasar berkhutbah, maksudnya adalah sebuah ilmu yang dengan ilmu tersebut seseorang dapat mempelajari cara mempengaruhi orang lain, sarana yang membuat orang menerima perkataanya, sifat yang wajib dimiliki oleh seorang penceramah, serta apa yang seharusnya dia sampaikan, diantaranya judul atau topik yang beragam dalam berceramah.
4. Memperluas wawasan keilmuan yang dia miliki, karena pada saat berceramah yang menjadi mad'u dalam ceramah tersebut beraneka ragam profesinya.
5. Mampu memahami situasi dan kondisi serta masalah yang sedang dihadapi oleh mad'u.²²

²² Ahmad Farid, *Materi Dakwah Seorang Da'i*, (Jakarta: Darus Sunnah Pers, 2014), hlm, xlvii.

H. Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan cara-cara yang digunakan dalam penelitian yang menjadi proses dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pemilihan metode yang tepat dalam mempengaruhi berhasil atau tidaknya penelitian, karena dengan metode, diharapkan memperoleh data-data yang obyektif.

1. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa lisan atau tertulis tentang orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

2. Subyek Penelitian

Penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi menurut Spradley dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen, yaitu : tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis. Maka yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah pengasuh pondok pesantren Darunnajah, ustadz pembimbing latihan *muhadhoroh* (pidato), santri-santri Darunnajah.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, *interview* (wawancara), dokumentasi.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi, dialog, tanya jawab secara lisan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara langsung untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dalam wawancara, yang mewawancarai membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan. Adapun yang menjadi sasaran wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti secara langsung adalah:

- 1) Peneliti menjadikan Pengasuhan Santri di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta sebagai Subyek Penelitian. Informasi yang akan digali adalah mengenai bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam berdakwah yang akan dilakukan oleh Pondok Pesantren Darunnajah.
- 2) Peneliti menjadikan Ustadz Pembimbing latihan *muhadloroh* di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta sebagai Subyek Penelitian. Informasi yang akan digali pada subyek penelitian ini adalah terkait bagaimana penerapan yang diterapkan kepada santri pada saat belajar di dalam kelas.
- 3) Peneliti menjadikan Santri di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta sebagai Subyek Penelitian. Informasi yang akan digali pada subyek penelitian ini adalah terkait bagaimana pelaksanaan pelatihan *muhadloroh* (pidato) yang mereka lakukan.

b. Metode Observasi

Observasi dilakukan dengan cara pengamatan dan pencatatan terhadap obyek yang diteliti, kemudian dilakukan pencatatan seperlunya untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian. Metode pengumpulan data ini akan dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam berdakwah yang akan dilakukan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik. Teknik ini akan digunakan untuk mengumpulkan data tertulis mengenai profil pondok pesantren, serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi peningkatan kemampuan santri dalam berdakwah

4. Validitas Data

Untuk menguji validitas data peneliti menggunakan triangulasi data. Trianggulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data lain.

5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada

orang lain. Analisis yang dilakukan peneliti dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif, yaitu digambarkan dengan kalimat. Analisis data terdiri dari tiga alur, yaitu: reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat ditarik kesimpulan data verifikasi. Mengumpulkan data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

b. Penyajian Data

Penyajian data ini dibatasi sebagai sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian ini, data yang disajikan merupakan penggambaran seluruh informasi tentang strategi pengembangan sumber daya santri dalam meningkatkan kemampuan berdakwah yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Darunnajah.

c. Penarikan Kesimpulan

Dalam penarikan kesimpulan, peneliti mencari esensi dari tema yang disajikan dalam teks naratif yang berupa fokus penelitian, serta menginterpretasikan data yang telah disusun sebagai hasil dari kesimpulan

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disusun untuk mempermudah penulisan skripsi ini agar tersusun secara sistematis, sehingga akan mudah dipahami oleh para pembaca. Kaitannya dengan hal tersebut, maka penulisan skripsi ini akan dibagi dalam empat bab, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I, yaitu pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kajian teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, yaitu tentang gambaran umum Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, yang meliputi letak geografis, sejarah berdirinya, struktur organisasi, sarana dan prasarana.

BAB III, yaitu membahas mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam berdakwah, yang meliputi proses latihan santri dalam berpidato, media yang digunakan dalam proses latihan, serta bagaimana bentuk strategi pengembangan yang diterapkan kepada santri dalam meningkatkan kemampuan berdakwah.

BAB IV, yaitu penutup yang meliputi kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dalam berdakwah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta telah berjalan dengan baik, dengan menggunakan 2 metode pengembangan yaitu pengembangan secara formal dan informal.

Metode yang digunakan oleh Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dapat berjalan secara terstruktur tanpa ada hambatan yang besar, dengan perhatian serta bimbingan yang diberikan oleh Pimpinan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta serta Biro Pengasuhan Santri, pengembangan potensi santri dalam berdakwah dapat disalurkan melalui berbagai program yang telah tersedia.

Metode pengembangan secara formal yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dalam mengembangkan potensi santrinya disalurkan melalui berbagai program, seperti misalnya; Program Menghadirkan *Da'i* Senior di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, Program Praktik Pengabdian Masyarakat (PPM), Program Harokat Akhir Romadlon (HAROM), dan Program Membentuk *Jam'iyah Muballighin*.

Sedangkan metode pengembangan secara informal disalurkan dengan cara membimbing serta mewajibkan santri dalam beberapa kegiatan, seperti misalnya; Mewajibkan Santri Membuat Materi *Muhadloroh*, Mewajibkan

Santri Kelas Akhir Mengikuti Program '*Amaliyah Tadris*, dan Mewajibkan Santri Kelas Akhir Mengikuti Program *Darsul Masa*'i.

Setelah melakukan wawancara serta pengamatan secara langsung di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, maka dapat disimpulkan dari 2 metode yang digunakan adalah bahwa pengaruh metode pengembangan secara informal lebih signifikan dalam mengembangkan potensi santri dalam berdakwah, hal ini dikarenakan dengan cara memancing pola pikir serta daya kreatifitas dari setiap santri itu dapat menumbuhkan kepercayaan diri yang lebih besar dan kesadaran yang kuat bagi santri tersebut.

Sedangkan dengan menggunakan metode pengembangan secara formal juga berpengaruh akan tetapi kurang signifikan dalam mengembangkan potensi santri, dikarenakan santri hanya mengikuti alur yang ada, tidak ada kreatifitas yang muncul sehingga potensi santri kurang berkembang, program-program formal yang tersedia juga dapat memicu kejenuhan bagi santri, karena juga santri hanya melihat, mengikuti, dan tapi tanpa berfikir serta berkreatifitas.

B. Saran

Saran untuk Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta agar tetap menjaga iklim pengembangan sesuai dengan prosedur yang telah dijalankan, dan untuk kedepannya Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta bisa mencoba untuk membuat suatu program atau kegiatan yang lebih menarik dari yang sudah ada, supaya santri tidak merasa jenuh dan monoton dalam proses menghasilkan perkembangan potensi santri yang lebih signifikan.

Daftar Pustaka

- Achmad Fandi, *Wawancara, Pembimbing Muhađloroh Pondok Pesantren Darunnajah* Jakarta, Jakarta: Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, Minggu 11 Maret 2018.
- Aziz, Nuraenil Ahmad, *Pengembangan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Luqmaniyyah Pandean, Umbulharjo, Yogyakarta* Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2017.
- Cahayani, Ati, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT INDEKS, 2009.
- Dkk, Raymond A. Noe, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Farid Ahmad, *Materi Dakwah Seorang Da'i*, Jakarta: Darus Sunnah Pers, 2014, hlm, xlvii.
- <http://www.Darunnajah.com>, diakses pada hari Senin, tanggal 12 Februari 2018.
- https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pondok_Pesantren_Darunnajah diakses pada hari Minggu , tanggal 17 September 2017.
- <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Santri> diakses pada hari Minggu, tanggal 31 Desember 2017.
- Kadarisman, M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Munafiah Nida'ul, *Upaya Peningkatan Maharah Al Kalam Melalui Muhađharah Santri Putri Pesantren Islam Al Iman Muntilan Tahun 2012/2013*, Yogyakarta: Skripsi Pendidikan Bahasa Arab, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Ngatmosuwito Suwaryo, *Wawancara, Wakil Ketua Biro Pengasuhan Santri Darunnajah*, Jakarta: Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, Sabtu 10 Maret 2018.
- Pohji Bukhoree, *Strategi Pengembangan Dakwah Pondok Pesantren Attarbiah Addiniah di Patani*, Yogyakarta: Skripsi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Priansa Juni Donni, dan Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Profile Buku, Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta Selatan.
- Putri Badriyah Kurnia, *Upaya Lembaga Pengabdian Pengembangan Masyarakat (LPPM) Dalam Meningkatkan Kepercayaan Diri Santri PP. Al-Luqmaniyah Yogyakarta*, Yogyakarta: Skripsi Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Putri Kurnia Lovina, *Wawancara, Sekretaris Biro Pengasuhan Santri Putri Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta*, Jakarta: Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, Jum'at 1 Juni 2018.

Ramadhan, Rahman Arief, *Implementasi Fungsi Pengorganisasian Pondok Pesantren Studi Komparasi di PP Ashiddiqiyah Batu Ceper Tangerang dan PP Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2011

Ramdhani Deni, *Wawancara*, Santri Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, Jakarta: Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, Senin 12 Maret 2018.

Sinambela Poltak Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Soekidjo, Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2009.

Suherman, Tedi, *Strategi Pengembangan Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta*, Yogyakarta: Skripsi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016.

Suwarno Yusuf E. Adie, *Pengembangan SDM*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.

Syarif Faqih N., *Menjadi Dai Yang Dicintai Panggilan Setiap Muslim*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011

Wahyudi, Sri Agustinus, *Manajemen Strategik Pengantar Proses Berpikir Strategik*, Jakarta: Binarupa Aksara, 1996.