

**STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI
PONDOK PESANTREN AS-SALAFIYAH MLANGI, SLEMAN,
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Disusun oleh

Mirza Nafi'an Ar Rosadi

Nim. 09240017

Pembimbing

Andy Dermawan, M.Ag.

NIP. 19700908 200003 1 001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2015



KEMENTERIAN AGAMA
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: UIN.02/DD/PP.00.9/ 1085 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI PONDOK
PESANTREN AS SALAFIYAH, MLANGI SLEMAN YOGYAKARTA

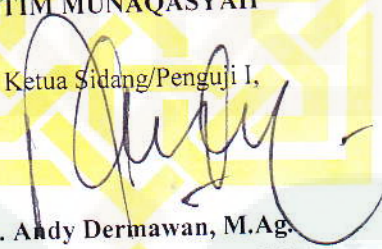
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Mirza Nafi'an Ar Rosadi
NIM/Jurusan : 09240017/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 12 Juni 2015
Nilai Munaqasyah : 88 (A/B)

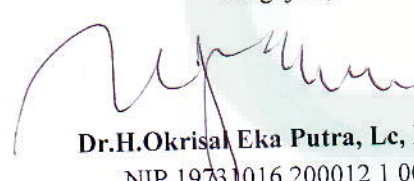
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

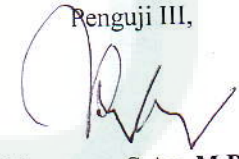
Ketua Sidang/Penguji I,


H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP 19700908 200003 1 001

Penguji II,


Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP 19731016 200012 1 001

Penguji III,


Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 22 Juni 2015

Dekan,




Dr. Nurjannah, M.Si
NIP. 196003101987032001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mirza Nafi'an Ar Rosadi

NIM : 09240017

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi


Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 24 April 2015

Yang menyatakan,




Mirza Nafi'an Ar Rosadi
NIM. 09240017



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : -

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Mirza Nafi'an Ar Rosadi

NIM : 09240017

Judul Skripsi : Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di
Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Sleman
Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah



Yogyakarta, 24 April 2015
Pembimbing


H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP. 19700908 200003 1 001

MOTTO

Pemahaman merupakan proses yang berliku, maka tekun, tawakal, dan tahan banting merupakan kuncinya...

-Mirza Nafi'an Ar Rosadi-



HALAMAN PERSEMBAHAN

Teriring rasa syukur dan mengharap ridho Allah SWT,

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Almameter tercinta:

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur Senantiasa penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Taufik dan HidayahNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul **Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah**, Sholawat teriring salam selalu tercurahkan kepada suri tauladan kita Nabi Muhamad SAW beserta keluarga, sahabat, dan umatnya. Aamiin.

Skripsi ini disusun sebagai syarat pemenuhan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata satu pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan diharapkan dapat bermanfaat bagi tempat penelitian dan khususnya bagi kalangan akademisi manajemen dakwah.

Penelitian skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga skripsi dapat terselesaikan. Untuk itu peneliti ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Minhaji. M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Drs. Nur Jannah. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M Rosyid Ridlo, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Alm. Bapak Drs. H. A. Machfudz Fauzy, M. pd, selaku dosen pembimbing akademik selama proses kuliah berlangsung.

5. Bapak Aris Risdiana, S.Sos.I., MM selaku dosen pembimbing akademik, beserta seluruh Dosen pengampu mata kuliah dan Karyawan di lingkungan Jurusan Manajemen Dakwah.
6. H. Andy Dermawan, M.Ag, selaku pembimbing skripsi, yang senantiasa sabar dalam membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Pengelola dan pengurus PonPes As-Salafiyah yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kiai Hasan Abdullah, selaku figur dan guru yang senantiasa mengajarkan hikmah dan *mauidhoh khasanah* kepada penulis
9. Bapak dan Ibu penulis yang senantiasa mengucurkan air mata disetiap doanya, memberi arti kehangatan sebuah keluarga serta menyemangati sehingga penulis selalu bersyukur dan bangga memiliki mereka.
10. Adik penulis, Irul, Kakak-kakak sepupu, serta keluarga dekat yang telah memberi motivasi dan memberikan suport sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi.
11. Teman-teman pondok pesantren, Kang Ulum, Wahyu, Mufid, Burhan, Blacky, Sarju, Bayu, serta penghuni kamar lima Mukhlis, Abduh, Habibi, Izza, Ulin, Aziz, Ubayu, dan teman-teman lain yang telah mengajarkan penulis untuk selalu sabar dan tabah dalam mengarungi tiap jengkal kehidupan.
12. Kepada rekan-rekan pendaki gunung, Bang Rendu, Sapta, Achan, Wiwid, Kijul, Satria, Temon, Umi Farida, Umi Haniati, Kunto dan

lain-lain yang telah mengajarkan arti perjuangan untuk meraih puncak kesuksesan.

13. Rekan-rekan Seperjuangan di Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2009 : Hermanto Rony, Dimas Wahyu, Samain, Kiswoyo, Eko, Darso, sonya CS, Fanani, Omen, Dimas Fajri, Jamil, Bayu Adi, Johamsyah, dan rekan-rekan yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

14. Kepada rekan-rekan SATU INDONESIA yang tergabung dalam *Astra Foundation*, yang telah mengajarkan penulis untuk dapat menginspirasi orang lain lewat karya dan kreativitas.

15. Kepada teman-teman pedagang di Kawasan UNY, yang telah mengajarkan penulis arti kerja keras dan semangat pejuang.

16. Kepada keluarga Roni di bantul, keluarga dimas Fajri, dan Keluarga Hermanto, yang telah memberikan tumpangan penulis untuk berteduh dalam proses pengerjaan skripsi

17. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, baik bagi peneliti sendiri, maupun bagi pembaca. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan bagi kita semua...Amin

Yogyakarta, 23 April 2015

Mirza Nafi'an Ar Rosadi
NIM : 09240017

ABSTRAK

Mirza Nafi'an Ar Rosadi, 09240017. *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta*. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, April 2015.

Manusia merupakan salah satu faktor vital dalam menentukan kualitas dan keberhasilan suatu lembaga, oleh sebab itu diperlukan pengembangan kualitas SDM melalui pemberdayaan. Program pemberdayaan yang diselenggarakanpun harus sesuai dengan target sasaran sehingga hasil yang diharapkan dapat optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dan mengetahui strategi pemberdayaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta.

Tujuan yang mendasari penelitian ini yaitu dengan melihat PonPes As-Salafiyah sebagai salah satu pondok tertua di Mlangi dan telah melahirkan ratusan bahkan ribuan alumni yang tersebar di pelosok negeri dengan membawa misi mengamalkan ajaran Islam *Ahlu Sunnah Wa 'aljama'ah*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode deskriptif-kualitatif dan melalui kacamata teknik analisis SWOT untuk mengukur keberhasilan strategi yang telah dilaksanakan selama ini. Dalam teknisnya, pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Setelah data-data terkumpul, selanjutnya data diklasifikasi, editing, dan dianalisa. Teknik analisis SWOT digunakan untuk menyimpulkan data yang diperoleh melalui angka yang disajikan dalam bentuk tabel dan matriks SWOT. Setelah data terkumpul dilakukan pengabsahan data melalui metode triangulasi.

Hasil yang diperoleh dapat dikerucutkan kedalam dua katagori yaitu pertama; pola pemberdayaan Sumber daya manusia di PonPes As-Salafiyah melalui lima (5) agen pemberdaya yaitu pada tingkat *ndalem* (keluarga Kiai), pengurus, Kelas (pendidikan formal), kamar, dan organisasi. Kedua; melihat Strategi Pemberdayaan SDM melalui kaca mata SWOT dengan menganilis faktor kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) menunjukkan penerapan strategi pemberdayaan SDM di PonPes As-Salafiyah berada pada *cell V* (lima) dengan posisi 2,60:2,25 yang berada pada posisi Stabilitas, maksudnya strategi yang berada pada kondisi stabil dan membuka kemungkinan untuk terus berkembang serta memperbaharui pencapaian yang sudah ada.

Kata Kunci: *Strategi Pemberdayaan SDM, Analisis SWOT, Pola Pemberdayaan, Agen Pemberdaya*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR DAN DAFTAR TABEL	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	5
E. Kajian Pustaka	6
F. Kerangka Teori	7
G. Metode Penelitian	15
H. Sistematika Pembahasan	21

BAB II. GAMBARAN UMUM LEMBAGA

A. Deskripsi Pondok Pesantren As-Salafiyah	22
1. Letak Geografis	22
2. Sejarah Berdiri	22
3. Profil Pengasuh	23
4. Kondisi Pondok Pesantren	24
5. Kondisi Kelembagaan	25
6. Program Pendidikan	30

7. Peraturan PonPes As-Salafiyah	31
8. Kalender <i>Ta'allum</i>	32
B. Deskripsi Dusun Mlangi	33
1. Sejarah Singkat Dusun Mlangi	33
2. Letak Geografis	35
3. Tingkat Pendidikan	35
4. Kondisi Sosial-Ekonomi	37
5. Kondisi Sosial-Agama	37
6. Hubungan Fungsional PonPes As-Salafiyah dengan Masyarakat Mlangi.....	38

BAB III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN STRATEGI PEMBERDAYAAN SDM DI PONPES AS-SALAFIYAH MLANGI

A. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	39
1. Konsep Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di PonPes As- Salafiyah	39
a. Pengertian Pemberdayaan SDM	40
b. Asas Pemberdayaan SDM	41
c. Tujuan Pemberdayaan SDM	43
2. Pola Pemberdayaan SDM	45
a. Pemberdayaan Tingkat Kamar	47
b. Pemberdayaan Tingkat Pendidikan	49
c. Pemberdayaan Tingkat Organisasi	51
1) OSA	51
2) LBM.....	53
3) Wazan	55
4) Koperasi	56
d. Pemberdayaan Tingkat Pengurus Pusat	57
e. Pemberdayaan Tingkat <i>Ndalem</i>	58
B. Strategi Pemberdayan SDM Melalui Analisis SWOT.....	60
1. Analisis Faktor Internal	60
a. Strength (kekuatan)	60
b. Weaknesses (Kelemahan)	62
2. Analisis Faktor Eksternal	66

a. Opportunities (Peluang)	66
b. Threats (Ancaman)	68
3. Matris SWOT	70
a. Faktor-faktor Internal	70
b. Faktor-faktor Eksternal	71
c. Matriks I-E.....	72
d. Matriks SWOT.....	73
C. Hasil Pengamatan Strategi Pemberdayaan SDM Melalui Analisis SWOT ..	74
1. Strategi SO (Strength Opportunities)	74
2. Strategi WO (Weaknesses Opportunities)	75
3. Strategi ST (Strengths Threats)	76
4. Strategi WT (Weaknesses Threat)	77
BAB IV. PENUTUP	
A. Kesimpulan	79
B. Saran-Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

Daftar Gambar

Gambar 1.1 Skema Faktor-faktor Analisis SWOT	13
Gambar 1.2 Kuadran SWOT	14
Gambar 1.3 Matriks SWOT	15
Gambar 1.4 Skema Triangulasi Sumber Data	20
Gambar 1.5 Skema Triangulasi Metode	21
Gambar 2.1 Struktur Kelembagaan	25
Gambar 2.2 Tabel Ta'allum	32
Gambar 3.1 Pola Pemberdayaan SDM	47
Gambar 3.2 Tabel Faktor Internal	70
Gambar 3.3 Tabel Faktor Eksternal	71
Gambar 3.4 Matriks I-E	72
Gambar 3.6 Matriks SWOT	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian ini berjudul “Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta”, untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul tersebut terlebih dahulu penulis paparkan maksud dan pengertiannya.

1. Strategi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Strategi berarti siasat, perencanaan cermat untuk mencapai sasaran.¹

2. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Secara *etimologi* (bahasa) pemberdayaan berasal dari kata dasar daya yang berarti kekuatan, tenaga, kemampuan.² Sedangkan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai potensi yang dimiliki setiap manusia. Adapun yang dimaksud pemberdayaan sumber daya manusia dalam penelitian ini yaitu cara atau proses pemberian kekuatan kepada individu agar lebih berdaya.

3. Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Yogyakarta

Pondok Pesantren As-Salafiyah yang selanjutnya disingkat Ponpes As-Salafiyah terletak di Dusun Mlangi, kelurahan Nogotirto,

¹ Meity Taqdir Qadratillah, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2011), hlm. 509.

² W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2011), hlm. 270.

Kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Berdiri Pada Juni 1936, didirikan oleh Kiai Masduqi dan sekarang diteruskan oleh putranya yang bernama Kiai Suja'i Masduqi. Ponpes As-Salafiyah termasuk Ponpes tertua di Dusun Mlangi yang tetap mempertahankan kesalafiyahannya dengan mengajarkan berbagai materi kitab kuning kepada para santri.

Setelah menguraikan penegasan judul di atas, maka maksud judul tersebut yaitu untuk mempelajari Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang diterapkan di pondok pesantren As-Salafiyah Mlangi, Yogyakarta. Adapun pendekatan yang digunakan untuk menelaah Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusiannya, menggunakan Teknik Analisis SWOT.

B. Latar Belakang Masalah

Man Merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keunggulan suatu organisasi. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan adanya program pemberdayaan sumber daya manusia yang sasaran utamanya adalah manusia yang berdaya. Berkaitan dengan ini Sulistiyani memberi gambaran mengenai pemberdayaan sumber daya manusia sebagai berikut:³

”Pemberdayaan Sumber Daya Manusia menekankan kemandirian personal yang merupakan kemampuan memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan

³ Ambar Teguh Sulistiyani, *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004), hlm. 80.

mempergunakan daya kemampuan yang terdiri atas kemampuan kognitif, konatif, psikomotorik, dan afektif yang dimiliki”.

Program pemberdayaan tidak dapat berjalan begitu saja tanpa adanya konsep dan perencanaan yang matang, perlu adanya perumusan berupa strategi yang efektif dan efisien untuk mendukung kesuksesan program pemberdayaan oleh organisasi bersangkutan. Dengan adanya strategi, pendayagunaan dan alokasi sumber daya manusia dapat lebih terarah, disinilah peran vital Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam membantu pembentukan program-program yang berkualitas dan faktor penentu keunggulan suatu organisasi.⁴

PonPes As-Salafiyah Mlangi termasuk salah satu PonPes tertua di dusun Mlangi yang berdiri pada tahun 1932, yang konsisten mempertahankan kesalafiyahannya dengan mengajarkan berbagai materi kitab kuning yang merupakan inti pengajarannya. Dalam perkembangannya PonPes As-Salafiyah membuka ruang bagi pengajaran materi-materi umum dibuktikan dengan adanya pembangunan Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA) yang telah berjalan selama dua (2) tahun ini. Hal ini diilhami dari prinsip “*al-muhafadhah ‘ala al-qadim al-shalih wal akhdhu bi jadid al-ashlah*” (menjaga tradisi keilmuan klasik yang baik dan mengadopsi keilmuan modern yang lebih baik),

⁴ Chandler dalam Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), hlm. 4.

dimaksudkan sebagai penyeimbang antara kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual yang berdasarkan asas *ahlu sunnah wal jama'ah*.⁵

Hal tersebut menyebabkan berbagai perubahan yang signifikan dalam sistem pendidikan dan pengajarannya, begitu pula dengan pola pemberdayaan SDM. Selama ini pemberdayaan yang dilakukan terkesan menitik beratkan aspek *ukhrowi*, sehingga dengan adanya transformasi yang terjadi dalam tubuh manajemen ponpes, berdampak pula pada perencanaan, pelaksanaan, dan berlangsungnya program-program pemberdayaan. Menurut *historis* perjalanan Ponpes As-Salafiyah dalam membina dan mendidik para santri, terbukti banyak melahirkan lulusan yang mampu menyerap dan mempraktikkan nilai-nilai islami *Ahlussunnah Waa alJamaa'ah* yang memiliki wawasan kebangsaan dan keagamaan dalam hidup bermasyarakat.⁶

Sebagaimana penuturan di atas, pada dasarnya strategi pemberdayaan sumber daya manusia berfokus pada kecermatan penyusunan program-program pemberdayaan yang relevan dengan tujuan pemberdayaan itu sendiri, Fred R. David mengungkapkan bahwasannya terdapat beberapa faktor yang menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan strategi, yaitu peluang dan ancaman (lingkungan) eksternal, kekuatan dan kelemahan (lingkungan) internal.⁷ Berkaitan dengan itu,

⁵ <http://www.ma-assalafiyah.com>, diakses pada tanggal 25-02-15.

⁶ <http://www.as-salafiyah.com/p/tentang-piss-ktb.html>, diakses pada tanggal 09-12-14.

⁷ Fred R. David, penerj: Dono Sunardi, *Manajemen Strategis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 16.

pengamatan dan pendekatan dalam mengungkap strategi pemberdayaan SDM yang digunakan, menggunakan pendekatan analisis SWOT. Adapun akronim SWOT yaitu *Strengths* (kekuatan), *Weakness* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), *Threats* (ancaman) merupakan instrumen analisis yang digunakan untuk merumuskan strategi dalam proses pengambilan keputusan yang tepat.⁸ Manfaat yang diperoleh dengan menggunakan pendekatan SWOT, menjadi alat pengukur keberhasilan organisasi dalam menerapkan strategi untuk menjalankan misi dan mewujudkan visinya.⁹

Berdasarkan uraian di atas, penelitian berjudul Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dimaksudkan untuk menelaah dan mendapatkan informasi yang akurat mengenai pola pemberdayaan dan penerapan strategi pemberdayaan di PonPes As-Salafiyah dengan menggunakan pendekatan analisis SWOT.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Pola Pemberdayaan SDM di Ponpes As-Salafiyah Mlangi?
2. Bagaimana penerapan strategi pemberdayaan SDM melalui kacamata analisis SWOT di Ponpes As-Salafiyah Mlangi?

⁸ Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Modern Sektor Publik*, (Yogyakarta: Balairung & CO, 2003), hlm. 19.

⁹ Suwarsono Muhammad, *Manajemen Strategik*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2008), hlm. 172.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menggali pengetahuan mengenai Strategi pemberdayaan SDM yang diterapkan di Ponpes As-Salafiyah Mlangi.
2. Memberikan masukan berupa perbaikan dan peningkatan dalam upaya pemberdayaan sumber daya manusia di ponpes As-Salafiyah melalui kacamata Analisis SWOT.

Adapun manfaat penelitian ini yaitu untuk mendapatkan informasi dan tambahan keilmuan yang mendalam mengenai strategi pemberdayaan SDM yang diterapkan di ponpes As-Salafiyah Mlangi, selanjutnya penelitian ini dapat berguna bagi:

1. Peneliti, sebagai pengalaman berharga dan tambahan pengetahuan sehingga diharapkan menjadi bekal untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Lembaga, sebagai masukan dalam meningkatkan dan mengembangkan program-program pemberdayaan.
3. Akademis, sebagai khazanah ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lain sehingga penelitian ini dapat digali lebih dalam lagi.

E. Kajian Pustaka

Dalam rangka memperoleh informasi mengenai penelitian ini, penulis melakukan penelusuran pada sejumlah penelitian yang terkait dengan penelitian yang relevan, antara lain:

Rizqi Respati Suci Megarani dalam Skripsinya yang berjudul *Strategi Pemberdayaan Santri Di Pondok Pesantren Hidayatullah Donoharjo Ngaglik, Sleman, Yogyakarta*, dalam Skripsinya penulis mendeskripsikan mengenai pokok-pokok strategi pemberdayaan yang diterapkan pada pondok pesantren Hidayatullah yaitu melalui tiga program kurikulum pendidikan; pendidikan formal, informal, dan non formal (*life skill*).¹⁰

Imron Buyung Suji Hasbullah dalam skripsinya yang berjudul *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Bahrul 'Ulum Tambak Beras Jombang Jawa Timur*, ia mengkaji bukan hanya pada aspek strategi pengembangan SDM, namun juga metode analisis SWOT untuk mengetahui secara mendalam mengenai komposisi SDM di Pondok Pesantren tersebut.¹¹

Taat Ismanto dalam skripsinya yang berjudul *Pemberdayaan Sumber Daya Santri Melalui Pengembangan Pondok Pesantren*, dalam

¹⁰ Rizki Respati Suci Megarani, Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Hidayatullah Donoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta, *Skripsi* Fakultas Dakwah UIN Sunan KaliJaga Yogyakarta 2010.

¹¹ Imron Buyung Suji Hasbullah, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Bahrul 'Ulum Tambak Beras Jombang Jawa Timur, *Skripsi* Fakultas Dakwah Uin Sunan KaliJaga Yogyakarta 2008.

skripsinya ia membahas pemberdayaan santri dilakukan melalui pengembangan pesantren yang terdiri dari pengembangan bidang ekonomi, bidang pendidikan, dan pengembangan fisik.¹²

Dari beberapa penelitian tersebut, penulis mengadopsi sejumlah teori dan konsep mengenai strategi pemberdayaan sumber daya manusia, sehingga walaupun terdapat kemiripan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini berfokus pada pola dan strategi yang diterapkan elit Ponpes As-Salafiyah dalam merumuskan program-program dan aplikasi pelaksanaan pemberdayaan SDM. Adapun sumber daya manusia yang dimaksud yaitu santri putra serta menggunakan pendekatan analisis SWOT.

F. Kerangka Teori

1. Pengertian Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Strategi

Strategi berasal dari bahasa Inggris *Strategy* yang berarti ilmu siasat (dalam perang), siasat akal.¹³ Menurut M. Hanafi dalam bukunya yang berjudul *Manajemen*, strategi didefinisikan sebagai penetapan tujuan jangka panjang dari suatu organisasi dan pemilihan alternatif tindakan serta alokasi sumber daya manusia

¹² Taat Ismanto, *Pemberdayaan Sumber Daya Santri Melalui Pengembangan Pondok Pesantren* (Tinjauan: Pondok Pesantren Al Miftah kauman Nanggulan Kulon Progo Yogyakarta), *Skripsi* Fakultas Dakwah UIN Sunan KaliJaga Yogyakarta, 2005.

¹³ Departemen Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1989), hlm. 6.

yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.¹⁴ Adapun menurut Bambang Hariadi Strategi dipahami sebagai proses yang dirancang secara sistematis untuk merumuskan, menjalankan, dan mengevaluasi perencanaan jangka pendek dan jangka panjang dalam rangka menyediakan nilai-nilai yang terbaik bagi seluruh individu untuk mewujudkan visi organisasi.¹⁵

b. Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan sumber daya manusia menurut Clutterbuck ialah;

“suatu pemberian semangat dan mengizinkan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam rangka memperbaiki cara yang mereka lakukan dalam pekerjaannya dan memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi”.¹⁶

Disamping itu, ada pula definisi pemberdayaan sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson yaitu rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien.¹⁷

Pendapat dari kedua tokoh tersebut menyiratkan adanya faktor motivasi dan suatu rancangan sistem yang matang dalam

¹⁴ Mamduh M. Hanafi, *Manajemen*, (Yogyakarta: Unit Penerbitan Percetakan STIM YKPN, 2011), hlm. 6.

¹⁵ Bambang Hariadi, *Strategi Manajemen*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2005), hlm. 3.

¹⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Rosada, 2013) hlm. 224.

¹⁷ Mathis&Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 3.

mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh individu untuk mendukung keberhasilan pencapaian organisasi. Selain itu pula, manfaat pemberdayaan sumber daya manusia dimaksudkan agar individu dapat bertambah yakin dengan kemampuan dirinya dan dapat lebih aktif dalam kegiatan apapun. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Gasper, yaitu:¹⁸

“Manfaat pemberdayaan yaitu a) pekerjaan milik mereka, b) Mereka bertanggung jawab, c) Mereka mengetahui dimana mereka berada, d) Mereka memiliki beberapa kendali atas apa yang dikerjakan.

Berdasarkan pengertian tersebut, pemberdayaan bukan hanya dijadikan program untuk membentuk individu agar selaras dengan tujuan organisasi, akan tetapi memberikan kesadaran bagi mereka mengenai kemampuan yang dimiliki serta dapat lebih bertanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajiban secara efektif dan efisien.

c. Aspek-aspek Pemberdayaan

Di awal telah dijelaskan bahwasannya pemberdayaan bertujuan membentuk kemandirian bagi individu berkaitan dengan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Adapun penjelasannya sebagai berikut:¹⁹

¹⁸ *Ibid*, hlm.241.

¹⁹ Ambar Teguh Sulistiyani, *ibid*, hlm. 80.

1) Aspek Kognitif

Kognitif menurut Kamus Ilmiah Populer berarti Usaha atau kemampuan mengenai sesuatu melalui pengalaman sendiri, proses pengenalan dan penafsiran oleh seseorang.²⁰ Berkaitan dalam hal pemberdayaan, aspek kognitif mengarah pada kemampuan berfikir yang dilandasi pengetahuan dan wawasan seseorang dalam rangka mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

2) Aspek Afektif

Afeksi menurut bahasa berarti Perasaan dan emosi yang lunak.²¹ Sehingga aspek afeksi dimaksudkan agar individu dapat dibentuk untuk mencapai keberdayaan dalam sikap dan perilaku.

3) Aspek Psikomotorik

Psikomotorik menurut bahasa berarti aktifitas fisik yang berhubungan dengan proses mental.²² Dalam kaitannya dengan pemberdayaan, aspek psikomotorik dimaksudkan individu memiliki keterampilan, sebagai upaya pendukung melakukan aktivitas pengembangan.

²⁰ Heppy ElRais, *Kamus Ilmiah Populer*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 320.

²¹ *Ibid*, hlm. 10.

²² *Ibid*, hlm. 310.

d. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Strategi pemberdayaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu perencanaan yang cermat untuk membina dan mendayagunakan kemampuan diri manusia. Seperti yang diungkapkan Pranaka sebagai berikut:²³

“Konsep pemberdayaan pada awalnya merupakan gagasan yang ingin menenpatkan manusia sebagai subjek dari dunianya sendiri. Oleh karena itu, ada dua kecenderungan pemberdayaan. Pertama, pemberdayaan menekankan pada proses memberikan atau mengalihkan kekuasaan, kekuatan dan kemampuan (*power*) kepada masyarakat, organisasi atau individu agar lebih berdaya. Kedua, kecenderungan sekunder menekankan pada proses menstimulasi, mendorong, dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya.”

Sehingga fokus strategi pemberdayaan SDM adalah rancangan mengenai tepatnya sasaran dan tujuan dalam menentukan program-program pemberdayaan, kesimpulan umum yang dapat diambil dalam strategi pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia mempunyai konteks suatu program yang terarah;
- 2) Faktor-faktor pembentuk strategi pemberdayaan sumber daya manusia;

²³ Pranaka dalam Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2010), hlm. 175.

3) Cara penggunaan dan pengalokasian sumber daya manusia terumuskan secara cermat, sehingga mendukung keberhasilan visi dan misi yang dicanangkan.

2. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Melalui Pendekatan Analisis SWOT

a. Pengertian dan Penjabaran Analisis SWOT

SWOT merupakan akronim dari *Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), dan *Threats* (ancaman) yang merupakan faktor-faktor yang bersifat strategis.²⁴

Dalam penelitian ini analisis SWOT digunakan sebagai alat untuk menganalisis dan mendeteksi strategi pemberdayaan sumber daya manusia, sebagaimana yang diungkapkan oleh R. Reed dan R. J. DeFilippi bahwasannya analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi langka (*distinctive competence*) organisasi yang berupa keahlian tertentu dan sumber-sumber yang dimiliki oleh suatu organisasi dan cara unggul yang digunakan.²⁵

Adapun Penjabaran dari Analisis SWOT adalah sebagai berikut:

1) Kekuatan (*Strengths*)

Aspek kekuatan merupakan sumber daya-sumber daya yang terdapat dalam internal suatu organisasi yang menjadi

²⁴ J. David Hunger & Thomas Wheelen, terj: Julianto Agung, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hlm. 193.

²⁵ John A. Pearce II, Richard B. Robinson terj: Nila Pramia Sari, *Manajemen Strategi: Formulasi, Implementasi, Dan Pengendalian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), hlm. 156.

keunggulan dibandingkan dengan organisasi lainnya yang sejenis.

2) Kelemahan (*Weaknesses*)

Aspek kelemahan merupakan identifikasi dari keterbatasan dan kekurangan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan organisasi yang sejenis.

3) Peluang (*Opportunities*)

Aspek peluang merupakan situasi utama yang menguntungkan dalam lingkungan eksternal suatu organisasi.

4) Ancaman (*Threats*)

Aspek ancaman merupakan situasi utama yang tidak menguntungkan dalam suatu organisasi, yang menghambat atau menghalangi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah dirancang.

b. Implementasi Teknik Analisis SWOT

Menurut Fred R. David implementasi Analisis SWOT sebuah alat pencocokan yang diklasifikasikan untuk memperlihatkan hasil pengamatan SWOT yang terdiri dari: SO (kekuatan-peluang), ST (kelemahan-ancaman), dan WT (kelemahan-ancaman).²⁶ Untuk mengklasifikasikan Kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam suatu organisasi perlu dasar dalam merumuskan pengamatan tersebut menurut Fred R.

²⁶ Fred R. David terj: Dono Sunardi, *Manajemen Strategis: Konsep*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 327.

David terdapat enam (6) faktor perumusan, namun dalam penelitian ini hanya dua (2) faktor yang menjadi fokus pengamatan yaitu:

1) Peluang dan Ancaman (Lingkungan) Eksternal

Peluang dan ancaman menunjuk pada berbagai tren, peristiwa ekonomi, sosial, budaya, demografis, lingkungan hidup, politik, hukum, pemerintahan, teknologi, dan sebagainya yang dapat secara signifikan menguntungkan atau merugikan suatu organisasi di masa yang akan datang.

2) Kekuatan dan Kelemahan (Lingkungan) Internal

Kekuatan dan kelemahan eksternal merupakan aktivitas terkontrol suatu organisasi yang mampu dijalankan dengan baik dan buruk. Kekuatan dan kelemahan ditentukan oleh sumber daya-sumber daya yang dimiliki, reputasi yang melegenda, dan lain-lain. Adapun Skema Faktor-faktor perumusan Analisis SWOT dapat diilustrasikan sebagai berikut:

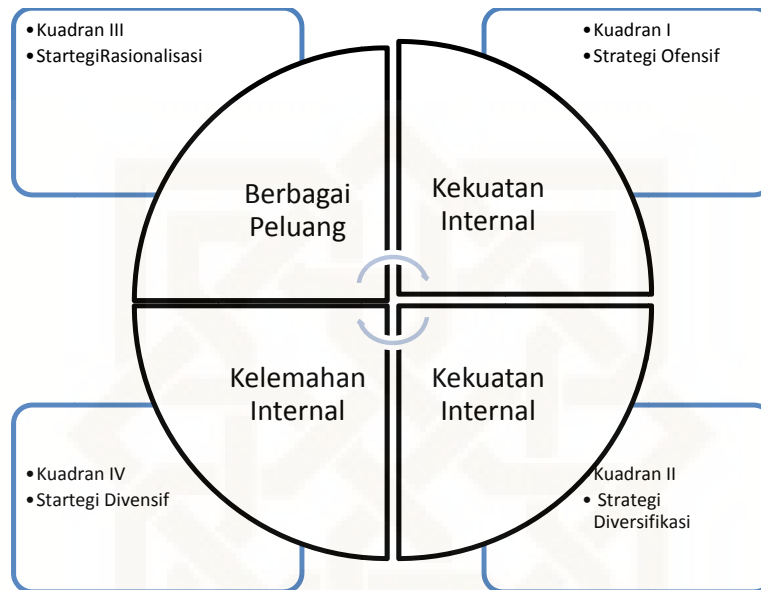


Gambar 1.1. Skema Faktor-faktor Perumusan Analisis SWOT

Sesuai dengan faktor-faktor perumusan analisis SWOT di atas barulah kemudian menjabarkan konsep pengembangan Analisis SWOT sebagai berikut:

1. SO memanfaatkan kekuatan internal organisasi untuk menarik keuntungan dari peluang eksternal.
2. WO bertujuan untuk memperbaiki kelemahan internal dengan cara mengambil keuntungan dari peluang eksternal.
3. ST menggunakan kekuatan sebuah organisasi untuk menghindari atau mengurangi dampak ancaman eksternal.
4. WT merupakan taktik *defensif* yang diarahkan untuk mengurangi kelemahan internal serta menghindari ancaman eksternal.

Sehingga ketika faktor-faktor SWOT dikelompokkan dalam bentuk kuadran, dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 1.2. Kuadran SWOT

c. Matriks SWOT

Matriks SWOT merupakan alat pencocokan analisis SWOT yang merupakan kerangka empat kuadran yang menunjukkan apakah strategi yang digunakan dapat dikategorikan agresif, konservatif, defensif atau kompetitif yang memperlihatkan kadar organisasi.²⁷

Adapun ilustrasi dari matriks SWOT adalah sebagai berikut:

²⁷ *Ibid*, hlm. 332-333.

Faktor Eksternal&Faktor Internal	Strengths (S)	Weaknesses (W)
Opportunities (O)	SO (Strategi dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang)	WO (Strategi dengan Menggunakan peluang untuk menagatasi kelemahan)
Threats (T)	ST (Strategi dengan menggunakan kekuatan untuk menghindari ancaman)	WT (Strategi dengan meminimalkan kelemahan dan ancaman)

Gambar 1.3. Matriks SWOT

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah peneltian kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, analisis data bersifat *induktif-kualitatif* dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.²⁸ Adapun data-data yang diperoleh nantinya merupakan data non statistik yaitu bukan berwujud ang, 3)ka,

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 2.

sehingga analisisnya berbentuk deskriptif, yaitu memaparkan gambaran secara alami keadaan atau fenomena yang diteliti.²⁹

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dapat ditemukan dengan cara memilih informan untuk dijadikan *Key Informan* di dalam pengambilan data di lapangan. Dengan demikian, subjek penelitian merupakan sumber penelitian merupakan sumber informasi mencari data dan masukan-masukan dalam mengungkapkan masalah penelitian, adapun informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian maupun maksud dari penelitian.³⁰

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah:

1) Pengasuh Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, 2) Pengajar dan pengurus, 3) santri dan alumni yang terkait. Pemilihan informan sebagai subjek penelitian adalah secara *purposive*.

b. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah strategi pemberdayaan sumber daya manusia, adapun sumber daya manusia yang dimaksud yaitu santri putra.

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 21.

³⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 90.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data atau alat yang digunakan dalam mengumpulkan, menganalisis, dan membahas data-data yang akan diperoleh, menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.³¹ Metode wawancara yang digunakan lebih banyak dilakukan secara bebas, maksudnya peneliti mempunyai pedoman wawancara yang bersifat umum, yaitu hanya berupa topik-topik pertanyaan sesuai kebutuhan data penelitian. Adapun subjek penelitian yang akan diwawancarai adalah sebagai berikut: 1) Pengasuh Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, 2) Pengajar dan pengurus, 3) santri dan alumni yang terkait.

b. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mengutip dokumen-dokumen yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diteliti.³² Adapun dokumen-dokumen yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) Catatan mengenai sejarah berdiri, 2) buku-buku mengenai Strategi pemberdayaan SDM, 3) Notulen dan agenda rapat di Ponpes As-Salafiyah.

³¹ *Ibid*, hlm. 135.

³² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 206.

c. Metode Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lapangan, pada objek penelitian.³³ Metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan situasi dan kondisi lingkungan fisik ponpes As-Salafiyah Mlangi, jenis observasi yang digunakan adalah observasi partisipan.

4. Analisis Data

Data yang telah terhimpun melalui rangkaian metode diatas, pertama-tama diklarifikasi secara sistematis. Selanjutnya, data yang sudah terhimpun dan diklarifikasi secara sistematis tersebut disaring dan disusun dalam kategori-kategori untuk pengujian saling dihubungkan, melalui proses inilah penyimpulan dibuat. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu:

a. Deskripsi-Analisis

Metode deskripsi-analisis yaitu metode analisis data yang proses kerjanya meliputi penyusunan data dan penafsiran data,³⁴ atau menguraikan secara sistematis sebuah konsep atau hubungan antar konsep.³⁵ Penggunaan metode ini bertujuan untuk

³³ Matthew B. Milles & A. Michel Hubermas, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: UI Press, 1992), hlm. 15-16.

³⁴ Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 166.

³⁵ Charis Zubair dan Anton Barker, *Metodologi Penelitian Filsafat*, (Yogyakarta: Kanisius, 1990), hlm. 65.

mendeskripsikan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

b. Analisis SWOT

Penggunaan Analisis SWOT seperti yang telah dijelaskan di halaman sebelumnya, digunakan untuk mengidentifikasi empat faktor esensial dari organisasi, yaitu *Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), dan *Threats* (ancaman) dengan melihat dan mengamati lingkungan eksternal dan lingkungan internal organisasi yang diteliti.

Penyusunan faktor-faktor internal dan eksternal yang telah dianalisa, selanjutnya akan diberi bobot dan rating sesuai langkah-langkah berikut ini, yaitu

- 1) Menentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan serta kelemahan perusahaan dalam kolom 1;
- 2) Memberi bobot masing-masing faktor dengan skala mulai dari 1,0 (paling penting) sampai 0,0 (tidak penting), berdasarkan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap posisi strategis lembaga (semua bobot tidak boleh melebihi skor total 1,00);
- 3) Menghitung rating (dalam kolom 3) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (*outsanding*) sampai dengan 1 (*poor*), berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi lembaga. Variabel yang bersifat positif (semua variabel kekuatan dan peluang) diberi nilai mulai dari

+1 samai dengan +4 (sangat baik) dengan membandingkan dengan rata-rata lembaga lain. Sedangkan variabel negatis bersifat negatif, kebalikannya;

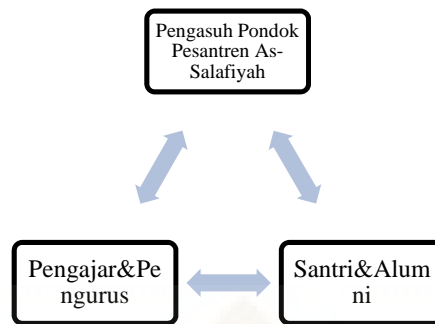
- 4) Mengkalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3 untuk memperoleh faktor pembobotan dalam kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bervariasi mulai dari 4,0 sampai dengan 1,0;
- 5) Menjumlahkan skor pembobotan untuk memperoleh total skor pembobotan bagi lembaga yang bersangkutan.³⁶

5. Metode Pengecekan Data

Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, maka perlu adanya pengecekan data. Adapun metode pengecekan data yang digunakan yaitu triangulasi. Triangulasi merupakan tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini mencakup tiga (3) jenis, yaitu:

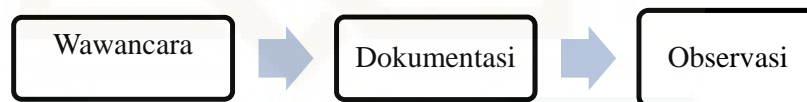
- a. Triangulasi Sumber Data yaitu membandingkan dan mengecek derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Seperti yang dijelaskan pada skema di bawah ini:

³⁶ Freddy Ranguti, *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT, Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 27-28.



Gambar 1.4. Skema Triangulasi Sumber Data

- b. Triangulasi Metode yaitu pengecekan data yang diperoleh dari metode wawancara, observasi, dan dokumentasi yang akan dibandingkan hasilnya. Adapun triangulasi metode seperti yang diilustrasikan di bawah ini:



Gambar 1.5. Skema Triangulasi Metode

- c. Triangulasi Teori yaitu pengecekan data yang diperoleh melalui telaah literatur yang berbeda yang akan dibandingkan teorinya.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat memudahkan pembahasan, skripsi ini dibagi empat bab yang terdiri dari:

Bab I: Pendahuluan yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, sistematika pembahasan, dan daftar pustaka.

Bab II: Gambaran umum lokasi penelitian yaitu letak geografis, sejarah dan lahirnya, visi dan misi serta tujuan prganisasi, program kerja, struktur organisasi, sarana dan prasarana, dan lain-lain.

Bab III: Pendeskripsian mengenai strategi yang digunakan dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia pada Ponpes As Slafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta.

Bab IV: Merupakan lembar penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan di PonPes As-Salafiyah menekankan pada aspek *ukhrowi* yang bertujuan menjadikan santri-santri sebagai *leader* yang mengamalkan ajaran Islam dan mampu mempraktikannya di Masyarakat. Proses pemberdayaan yang dilakukan menekankan pada pemberian ajaran dan materi keislaman yang juga dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari di Pondok Pesantren, dengan itu diharapkan nilai-nilai yang berbasis ajaran Islam *ahlu sunnah wal Jama'ah* terserap dan menjadi karakteristik santri PonPes As-Salafiyah.

Strategi pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah bertumpu pada enam Pilar; yaitu: *Ndalem*, Pengurus, Kamar, Kelas (pendidikan formal), dan organisasi. Strategi tersebut dimulai dari *Ndalem* yang merupakan agen pemberdaya primer yang mempunyai otoritas dalam mengeluarkan wewenang dan kebijakan, selanjutnya ditransformasikan kepada pengurus yang bertugas sebagai eksekutor dalam menjalankan amanah yang diberikan, dari penguruslah kemudian kebijakan diolah dan didistribusikan kepada agen pemberdaya lainnya, yaitu kamar, kelas (pendidikan formal), dan Organisasi.

Barometer dalam mengukur keberhasilan Strategi yang digunakan menggunakan Teknik Analisis SWOT yang menunjukkan 120:85 (dalam bentuk pecahan) yang mengindikasikan Strategi pemberdayaan SDM di PonPes As-Salafiyah berada pada *cell V* (lima) yaitu berada pada kondisi stabil (mengalami Stabilitas).

B. Saran

Strategi Pemberdayaan SDM di PonPes As-Salafiyah secara keseluruhan mengalami fluktuasi (tidak stabil) diakibatkan beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Untuk mencapai tujuan lebih optimal dan memperbaiki kekurangan yang ada, peneliti menyumbangkan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan proses pengembangan lebih lanjut. Adapun saran-saran yang dimaksud, yaitu:

1. Perlu adanya komunikasi yang terbuka dan membumikan sikap kekeluargaan agar seluruh santri, baik *ndalem*, pengurus, santri MTs/MA, maupun santri umumnya saling memahami kondisi personal satu sama lain.
2. Perlunya keseimbangan antara tata manajerial dan tata teknis, sehingga terjadi keseimbangan antara rencana (*planning*) yang telah dicanangkan dengan penerapan dilapangan, sehingga mencegah terjadi disintegrasi dalam tubuh kepengurusan, baik pengurus pusat, pengurus kamar, pengurus bidang pendidikan, maupun pengurus organisasi.
3. Perlu adanya *Study Tour* dan jelajah keilmuan dalam meningkatkan dan mengembangkan wawasan sehingga tercipta pembangunan yang merata, bukan hanya menitikberatkan pada pembangunan fisik semata, namun juga pembangunan mental, spiritual, dan kepribadian santri.
4. Bagi peneliti berikutnya dapat menjadikan hasil penelitian ini untuk ditindak lanjuti pada paradigma yang berbeda, sehingga dapat memperkaya khasanah intelektual mengenai Srtategi Pemberdayaan SDM.

Daftar Pustaka

- Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Bambang Hariadi, *Strategi Manajemen*, Malang: Bayumedia Publishing, 2005.
- Charis Zubair dan Anton Barker, *Metodologi Penelitian Filsafat*, Yogyakarta: Kanisius, 1990.
- Fred R. David, terj: Dono Sunardi, *Manajemen Strategis*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Modern Sektor Publik*, Yogyakarta: Balairung & CO, 2003.
- J. David Hunger & Thomas Wheelen, terj: Julianto Agung, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: Andi, 2003.
- John A. Pearce II, Richard B. Robinson terj: Nila Pramia Sari, *Manajemen Strategi: Formulasi, Implementasi, Dan Pengendalian*, Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Rosada, 2013.
- Mamduh M. Hanafi, *Manajemen*, Yogyakarta: Unit Penerbitan Percetakan STIM YKPN, 2011.
- Mathis & Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Matthew B. Milles & A. Michel Hubermas, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: UI Press, 1992.
- Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwarsono Muhammad, *Manajemen Strategik*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2008.
- Kamus:**
- Meity Taqdir Qadratillah, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2011.
- W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2011.

Skripsi:

Imron Buyung Suji Hasbullah, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Bahrul 'Ulum Tambak Beras Jombang JawaTimur, *Skripsi* Fakultas Dakwah Uin Sunan KaliJaga Yogyakarta 2008.

Rizki Respati Suci Megarani, *Strategi* Pemberdayaan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Hidayatullah Donoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta, *Skripsi* Fakultas Dakwah UIN Sunan KaliJaga Yogyakarta 2010.

Taat Ismanto, Pemberdayaan Sumber Daya Santri Melalui Pengembangan Pondok Pesantren (Tinjauan: Pondok Pesantren Al Miftah kauman Nanggulan Kulon Progo Yogyakarta), *Skripsi* Fakultas Dakwah UIN Sunan KaliJaga Yogyakarta, 2005.

Website:

<http://www.as-salafiyah.com/p/tentang-piss-ktb.html>, diakses pada tanggal 09-12-14.

<http://www.ma-assalafiyah.com>, diakses pada tanggal 25-02-15.

Interview Guide

1. Apa pengertian pemberdayaan SDM?
2. Bagaimana Sejarah dan Perkembangan Pemberdayaan SDM?
3. Bagaimana konsep pemberdayaan SDM?
4. Apa dasar dan asas pemberdayaan SDM?
5. Apa orientasi pemberdayaan SDM di Ponpes As-Salafiyah?
6. Apa yang pertama kali ditanamkan kepada santri dalam rangka pemberdayaan SDM?
7. Apa saja tujuan dari pemberdayaan SDM?
8. Budaya Pesantren apa yang dimiliki dan terus dipertahankan?
9. Bagaimana pola pemberdayaan SDM?
10. Siapa saja yang berwenang dalam merencanakan, memutuskan, dan melaksanakan program pemberdayaan?
11. Apa saja bahan pertimbangan dalam merencanakan dan melaksanakan program pemberdayaan?
12. Bagaimana model pendelegasian wewenang di Ponpes As-Salafiyah?
13. Bagaimana cara penerapan program pemberdayaan?
14. Bagaimana cara memotivasi dalam rangka pemberdayaan?
15. Apa saja program-program pemberdayaan?
16. Bagaimana menentukan program pemberdayaan yang tepat?
17. Bagaimana evaluasi program-program yang telah dilaksanakan?
18. Bagaimana mengukur keberhasilan program pemberdayaan?
19. Apa saja keunggulan Ponpes As-Salafiyah?
20. Faktor apa saja yang menjadi kelemahan Ponpes As-Salafiyah?
21. Faktor apa saja yang menjadi daya tarik Ponpes As-Salafiyah?
22. Faktor apa saja yang menjadi ancaman bagi ponpes As-Salafiyah?

1. Markhalah Ula

Mabel	Tubel		Mobel	Mebel
	Umum	Khusus		
Enam Semester (3 tahun)	Transformasi ilmu-ilmu keislaman dasar	Penguasaan lafdzon wa ma'nan wa fahman materi-materi primer dan sekunder	<p>1. Doktrinal, dengan tetap melibatkan santri pada setiap bahasan sehingga proses pembelajaran menjadi aktif dan dinamis</p> <p>2. Integratif, sehingga santri memperoleh pemahaman yang utuh dan memiliki daya kritis yang memadai</p>	<p>Qiro'ah</p> <p>Ceramah</p> <p>T & J</p> <p>Hafalan</p> <p>Presentasi</p>

2. Markhalah Wustho

Mabel	Tubel		Mobel	Mebel
	Umum	Khusus		
Enam Semester (3 tahun)	Santri memperoleh informasi tentang ilmu-ilmu keislaman secara lebih luas dan utuh	Diperoleh kesempatan mengembangkan ilmu-ilmu keislaman dasar yang telah dipelajari	<p>1. Pendampingan, sehingga peran Qori' sangat tidak dominant dan pelibatan santri pada setiap materi yang dibahas menjadi mutlak sehingga proses belajar tidak hanya dinamis tapi juga dialogis</p> <p>2. Integratif, sehingga santri memperoleh pemahaman yang utuh dan memiliki daya kritis yang memadai dan mandiri</p>	<p>Qiro'ah</p> <p>Ceramah</p> <p>T & J</p> <p>Hafalan</p> <p>Presentasi</p> <p>Dialog</p>

3. Markhalah Ulya

Mabel	Tubel		Mobel	Mebel
	Umum	Khusus		
Enam Semester (3 tahun)	Diperoleh informasi keilmuan secara lebih dalam dan tajam (ahli)	Diperoleh kesempatan melakukan kajian lebih mendalam, tajam dan kritis terhadap teks sesuai dengan minat	Studi kasus dan komparasi, sehingga pada jenjang ini, Qori' lebih berperan sebagai konsultan dan mitra belajar ketimbang sebagai Qori'	Presentasi Dialog Mukhafadoh Talaqi/setoran

Jadwal Kegiatan Sehari-hari

No	Jam	Kegiatan	Keterangan
1	03.30-Menjelang adzan Subuh	Sholat Tahajut dan membaca <i>asma'ul husna</i>	Belum Konsisten
2	04.20-selesai	Sholat Subuh Jama'ah	Bersifat Wajib
3	05.00-06.00	Mengaji Kitab	Sesuai tingkatan Kelas
4	06.00-12.00	Kosong	Sesuai Aktifitas Santri
5	13.00-14.15	Mengaji kitab	Bersifat tidak wajib
6	15.00	Sholat Ashar	Tidak diwajibkan jama'ah
7	16.00-17.00	Mengaji Kitab	Sesuai Kelas
8	17.00-18.00	Istirahat	
9	18.20-19.00	Mengaji qur'an dan mujahadah	Kelas Imrithi ke atas
10	19.30-19.15	Kegiatan kamar	Biasanya berdoa bersama
11	20.00-22.00	Mengaji Kitab	Sesuai Kelas
12	22.00.22.30	Istirahat	
13	22.30-23.30	Belajar Wajib	Mengulang mata pelajaran
14	16.15-selesai	Membaca yasin	Khusu hari jumat
15	20.30	Ziarah kubur	Khusus Hari Jumat
16	04.30	Membaca burdah	Khusus Hari Jumat

Curriculum Vitae

(Daftar Riwayat Hidup)

1. Data Diri:

Nama Lengkap : Mirza Nafi'an Ar Rosadi
Ttl : Jayapura, 15 Desember 1990
Alamat : Dsn. Rekesan, Ds. Butuh, Rt22/Rw11, Kec. Tenganan, Kab.
Semarang, Jawa Tengah
Nama Ayah : Zaeni
Nama Ibu : Fitri
Cp : 087834636565
Email : mirzarosad22@gmail.com

2. Riwayat Pendidikan:

SDN Inpres BTN KotaRaja, Jayapura : 1997-2003
Mts Al-Mukmin Ngruki, Sukoharjo : 2003-2006
SMA N 1 Tenganan : 2006-2009

3. Pengalaman Organisasi:

KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) : 2009-2012
BEM Jurusan MD : 2011-2012

4. Pengalaman Kerja:

ASTRA FOUNDATION : 2013-2014
PPK Fakultas SainTek : 2012-2013



U P

Lampiran-lampiran

1. *Curriculum Vitae*
2. *Interview Guide*
3. Tingkatan Kelas (pendidikan Formal)
4. Jadwal Harian
5. Foto-foto

