STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGURUS PONDOK PESANTREN FADLUN MINALLOH WONOKROMO BANTUL

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata I

Oleh:
Idham Abdul Ghoni
NIM. 14240076
Pembimbing:
Shofi'unnafi, MM.
NIP. 19920813 201903 1 006

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2022

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-103/Un.02/DD/PP.00.9/01/2022

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGURUS PONDOK PESANTREN FADLUN MINALLOH WONOKROMO BANTUL

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : IDHAM ABDUL GHONI
Nomor Induk Mahasiswa : 14240076
Telah diujikan pada : Senin, 17 Januari 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Shofi'unnafi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 61a91b4344e12

Penguji I

Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61a93 1a6c2826

Penguji II

Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si
SIGNED

Valid ID: 61a666c335d95

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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

Yogyakarta, 17 Januari 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61ea1a8ed30bd

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Idham Abdul Ghoni
NIM	: 14240076
Fakultas	: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Jenjang	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Jika di kemudian hari terbukti bahwa naskah sripsi ini bukan karya saya sendiri, maka saya siap ditindak sesuai dengan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 04 Januari 2022

Saya yang menyatakan,

Idham Abdul Ghoni

NIM: 14240076

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
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 : Idham Abdul Ghoni
NIM : 14240076
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul

sudah dapat diajukan kepada Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 05 Januari 2022
Mengetahui,

Pembimbing	Ketua Jurusan
Shofi'unnafi, MM.	Torio Nurmadiansyah, S.Ag., Msi
NIP. 19920813 201903 1 006	NIP. 19690227 200312 1 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Idham Abdul Ghoni (14240076), Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,2021.

Fokus masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu: strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus pondok pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul, dan faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus pondok pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam pengolahan data menggunakan triangulasi data dengan tujuan untuk menguji keabsahan data yang diperoleh. Selanjutnya, data dianalisis dimulai dengan memilah-milah data, menyajikan data secara keseluruhan, kemudian menarik kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah pondok pesantren Fadlun Minalloh memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan penunjang untuk kemajuan pondok pesantren. Untuk menunjang kemajuan pondok pesantren perlu dilakukan strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia. Strategi yang dilakuakan dalam pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh adalah *in house traning. In house training* dilakukan oleh Pondok Pesantren Fadlun Minalloh sebagai upaya pengembangan keprofesionalan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia pengurus di pondok pesantren tersebut melalui beberapa metode dan langkah-langkah. Metode-metode tersebut pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Pondok Pesantren, sedangkan langkah-langkah bertujuan untuk merealisasikan semua kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Metode tersebut terdiri dari *understudy*, rotasi jabatan, dan *coaching.* Sedangkan langkah- langkah pengembangan SDM meliputi penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, identifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, dan penilaian pelaksanaan program. Adapun Faktor penghambat pengembangan SDM meliputi; rendahnya *skill* (kemampuan) sumber daya manusia, rendahnya mentalitas sumber daya manusia, dan seringnya terjadi perubahan aturan kepengurusan dalam organisasi, dan Faktor pendukung pengembangan SDM meliputi; keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Halaman Motto

الحق بلا نظام يغلبه الباطل بالنظام

"Kebenaran yang terorganisir akan dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir"

(Sayyidina Ali bin Abi Thalib R.A)

"Semua perkara dunia yang berhubngan dengan agama, pasti akan menjadi mulia"

(Ahmad Faiz Abiyoso, Pengasuh Pondok Pesantren Fadlun Minalloh)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Halaman Persembahan

Skripsi ini penulis persembahkan untuk Almamater Tercinta:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Kata Pengantar

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat-nikmat-Nya kepada kita semua, terutama nikmat iman dan nikmat dalam mendalami mutiara-mutiara ilmu-Nya. Amien. Shalawat dan salam selalu kami haturkan kepada junjungan baginda nabi agung Muhammad SAW yang selalu menjadi teladan baik dalam berpikir dan tindakannya bagi umatnya dan seluruh manusia.

Dengan kehadiran skripsi yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul" penulis berharap dapat menambah khazanah keilmuan dan bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi pembaca yang budiman.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan dorongan baik material maupun spiritual dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis dengan hormat dan ketulusan hati mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak M. Toriq Nurmadiansyah S.Ag., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Shofi'unnafi, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan tulus selalu membimbing dalam penulisan skripsi ini, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Achmad Muhammad, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Akademik.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

6. Bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Bapak Romo Kyai M Katib Masyhudi dan keluarga yang telah ikhlas dan istiqomah membimbing dan memberi Penulis contoh banyak hal tentang agama dan kehidupan.
8. Para asatidz dan Pengurus PP Fadlun Minalloh.
9. Kedua orang tua penulis yang selalu mendukung dan memberi doa serta nasihat dan dorongan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Istri dan anak penulis yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
11. Semua pihak, secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan di sini atas bantuan dan perhatiannya selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Penulis hanya bisa mendo'akan semoga seluruh do'a, dukungan dan sebagainya nantinya akan menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu, dengan selesainya penulisan skripsi ini Penulis berharap adanya masukan, kritik, dan saran semoga memberikan manfaat. Amin.

Yogyakarta, 05 Januari 2022
Yang menyatakan

Idham Abdul Ghoni
142240076

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ii

HALAMAN SURAT PERNYATAAN iii

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iv

HALAMAN ABSTRAK v

HALAMAN MOTTO vi

HALAMAN PERSEMBAHAN vii

HALAMAN KATA PENGANTAR viii

HALAMAN DAFTAR ISI ix

HALAMAN DAFTAR TABEL xi

BAB I: PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian 7

D. Kajian Pustaka 8

E. Landasan Teori 10

F. Metode Penelitian 12

G. Sistematika Pembahasan 27

BAB II: GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN FADLUN MINALLOH WONOKROMO BANTUL 28

A. Keadaan Geografis 28

B. Sejarah Berdirinya 29

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

C. Visi, Misi, dan Tujuan 33

D. Struktur Organisasi 34

E. Keadaan Pengasuh, Pemimpin, Dewan Asatidz, Dewan Pengurus, dan Santri-santri 36

F. Keadaan Sarana dan Prasarana..... 50

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 52

A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul..... 52

B. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus 60

BAB IV: PENUTUP 68

A. Kesimpulan 68

B. Saran..... 69

DAFTAR PUSTAKA 70

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Periode 2019-2021

Tabel 2.2 Daftar Nama Kitab yang dikaji di Pondok Pesantren Fadlun Minalloh

Tabel 2.3 Keadaan Sarana-Prasarana Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Komplek Robi'ah Al-'Adawiyah (Putri)

Tabel 2.4 Keadaan Sarana-Prasarana Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Komplek Umar Bin Khotob (Mahasiswa)

Tabel 2.5 Keadaan Sarana-Prasarana Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Komplek Abu Bakar (Pelajar)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota yang ada dalam organisasi.[1] Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses manfaat sumber daya manusia dan sumber-sumber lainya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.[2] Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan.[3] Didalam sebuah manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yaitu: *planning, organizing, acttuating,* dan *controlling*.[4]

Perencanaan menurut Newman, dikutip oleh Manullang: *Planning is deciding in advance what is to be done*. Jadi, perencanaan adalah penentuan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan.[5] Pada dasarnya merencanakan adalah kegiatan yang hendak dilakukan di masa depan. Kegiatan ini dimaksud untuk mengatur berbagai sumber daya manusia agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.[6]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[1]T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi II* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013), Hlm. 8.

[2]Malayu S.P Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), Hlm. 54.

[3]Rahmat Purbandono Hardi, *Manajemen Operasi* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN,2011), Hlm. 7.

[4]Trisnawarti Sule, Ernie, *Pengantar Manajemen Edisi I* (Jakarta: Kencana 2013), Hlm. 8.

[5]Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), Hlm. 39.

[6]Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), Hlm. 54-55.

Perencanaan sangat penting dan perlu untuk setiap usaha mencapai tujuan.[7] Alasan ini didasarkan pada suatu pandangan bahwa kondisi masa depan tidak di prediksi oleh siapapun. Pondok Pesantren Fadlun Minalloh mempunyai strategi untuk merubah menjadi lebih baik, salah satunya adalah dalam mendidik santri.[8]

Strategi menurut Stephanie K. Marrus seperti yang dikutip oleh Sukristono, yaitu:

> "…Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai…"[9]

Dalam buku yang sama, Hamel dan Prahalad mendefinisikan strategi yang sifatnya lebih khusus yaitu:

> "…Strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan dimasa depan, dengan demikian strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi…"[10]

Strategi pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan di era globalisasi seperti sekarang ini. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[7]Drucker Peter F, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Jaya Pirusa, 1982), Hlm. 35.
[8]Hasil Observasi, 15 September 2021, Jam 13.30 WIB
[9]Husein Umar, *Strategic Management In Action*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), Hlm. 31.
[10]*Ibid.* Hlm. 31.

perusahaan ataupun organisasi. Strategi pengembangan sumber daya manusia bisa melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan.[11]

Perencanaan strategi pengembangan sumber daya manusia, merupakan hal yang diperlukan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya strategi pengembangan yang baik, maka organisasi mampu untuk berkembang dalam kerasnya persaingan organisasi dan strategi juga memberikan manfaat yang maksimal bagi sumber daya manusia.[12]

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan.[13] Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.[14]

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yangdilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[11]Novia Widya Utami. *Strategi Tepat Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. Jurnal 06 Desember 2017

[12]Salusu. J, *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Orrganisasi Nonprofit* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indosesia, 1966), Hlm. 78.

[13]Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), Hlm. 22

[14]Desimone,R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., *Human Resource Management* (Fort Worth: Harcourt College Published, 2001), Hlm. 2.

pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan Al-Qur'an sebagai firman Allah SWT:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْاِنْسَانَ فِيْٓ اَحْسَنِ تَقْوِيْمٍۖ

"Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik baiknya" (Qs. At-tin: 4).[15]

Ayat di atas menjelaskan, bahwa ciptaan Allah yang paling sempurna adalah manusia. Manusia dituntut untuk bisa menghargai dan berinteraksi dengan semua ciptakan Allah. Interaksi dilakuakan manusia guna untuk pemenuhan kebutuhan manusia.

> "…Perkembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan. Tantangan tersebut termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia…"[16]

Perkembangan organisasi atau perusahaan sangat terkait dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia kualitasnya rendah, stagnasi organisasi atau perusahaan kemungkinan

[15]Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan terjemahanya* (Bandung: Diponegoro, 2010), Hlm. 597.

[16]M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grafindo, 2013), Hlm. 6.

besar akan terjadi.[17] Pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk mendidik karyawan, sehingga mereka siap dipromosikan dan mampu memandang peran mereka dalam organisasi secara lebih luas. Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan karena pekerjaan yang selalu berubah.[18]

> "…Organisasi atau perusahaan yang berkualitas mempunyai strategi dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Strategi merupakan satu kesatuan rencana yang komprehensip. Strategi merupakan serangkaian rencana yang dapat menghubungkan kekuatan strategi organisasi atau perusahaan. Kekuatan strategi dapat menghubungkan dengan lingkungan yang dihadapinya. Strategi tersebut menjamin agar tujuan organisasi atau perusahaan tercapai…"[19]

Lembaga Pondok Pesantren Fadlun Minalloh ini meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang ada.[20] Adanya penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia diharapkan para santri dan pembantu (santri pengabdi dan masyarakat luar) pondok dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik Pondok Pesantren Fadlun Minalloh merupakan sebuah lembaga pendidikan tradisional yang para siswanya tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan guru yang dikenal dengan sebutan kiai dan mempunyai asrama untuk menginap santri.

Pondok Pesantren Fadlun Minalloh memiliki beberapa pengurus yang bertugas sesuai dengan tugas pokok yang harus dikerjakan. Pengurus

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[17]Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Malang Press, 2009), Hlm.

[18]Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), Hlm. 34.

[19]Ismail Nawawi. *Manajemen Strategik Sektor Publik* (Jakarta: CV. Dwiputra Putaka Jaya, 2010), Hlm. 4.

[20]Observasi. Pada tanggal 09 September 2021, pukul 10.00 WIB

tersebut berada di bagian yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang diterapkan dalam Pondok Pesantren Fadlun Minalloh adalah pengurus. Pengurus merupakan karyawan yang bertugas mengawasi serta mengatur kegiatan santri. Pada tahun 2021, Pondok Pesantren Fadlun Minalloh memiliki santri sekitar 330.[21] Pengurus di Pondok Pesantren Fadlun Minalloh berupaya untuk merealisasikan kegiatan yang sudah direncanakan oleh pendiri pondok pesantren. Pengurus pesantren harus sudah mengetahui secara detail tentang kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan.

Peneliti tertarik pada fokus penelitian strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Fadlun Minalloh, karena di pondok pesantren tersebut memakai strategi pengembangan in house training. In house training dilakukan oleh Pondok Pesantren Fadlun Minalloh sebagai upaya pengembangan keprofesionalan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia pengurus di pondok pesantren tersebut.[22]

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, melalui strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus yang baik akan dapat memberikan dampak yang baik terhadap Pondok Pesantren. Dari penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Strategi **Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul."**

[21]Dokumentasi Pondok Pesantren Fadlun Minalloh
[22]Hasil wawancara tanggal 06 September 2021

B. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menggambarkan strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul.
2. Untuk menggambarkan faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu pengembangan sumber daya manusia, khususnya bagi pihak Pondok

Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul dalam memperjelas strategi pengembangan sumber daya manusia.

2. Manfaat Parktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan oleh Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul dalam upaya meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

E. Tinjauan Pustaka

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

Mirza Nafi'an Ar Rosadi dalam skripsinya yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren AS-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta". Dalam skripsinya penulis mendriskripsikan mengenai pola pemberdayaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren As-Salafiyah melalui lima (5) agen pemberdayaan yaitu pada tingkat ndalem (keluarga kiai), pengurus, kelas (pendidikan formal), kamar, dan organisasi.[23]

Skripsi dari Muhammad Zaimul Arifin, yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al - Quddus Selopampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT)". Dalam

[23]Mirza Nafi'an Ar Rosadi, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta* (Yogyakarta, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015).

skripsi ini, peneliti membahas tentang strategi dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang ditinjau melalui analisis SWOT, yaitu kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman perusahaan. Peneliti merasa perlu untuk menelaah skripsi ini karena dirasa sangat relevan dengan judul dan pembahasan ini.[24]

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 pesntren Hidayatullah yaitu melalui tiga program kurikulum pendidikan; pendidikan formal, informal, dan nonformal *(life skill)*.[25]

Berdasarkan kajian pustaka di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa penelitian yang akan penulis laksanakan belum pernah diteliti dan walaupun ada penelitian yang menyangkut masalah pengembangan sumber daya manusia , tidak ada yang sama dengan penelitian yang akan dilaksanakan, maka aspek yang membedakan dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang dikaji. Penelitian ini memfokuskan pada strategi pengembangan sumberdaya manusia Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul.

---

[24]Muhammad Zaimul Arifin, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al-Quddus Selomampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT)* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga 2014).

[25]Rizki Respati Suci Megarani, *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Hidayatullah Donoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta,* (Yogyakarta: Skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan KaliJaga Yogyakarta 2010)

F. Krangka Teori

1. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani yang berarti strategos yang artinya komandan militer.[26] Saat ini strategi digunakan dalam berbagai bidang salah satunya dalam bidang manajemen, perusahaan membutuhkan manajemen strategi untuk memenangkan pertandingan dunia bisnis sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Porter mengatakan strategi merupakan penciptaan posisi unik dan berharga yang didapatkan dengan melakukan serangkain aktivitas. Porter juga menuliskan bahwa esensi dari strategi adalah memilih aktivitas yang tidak dilakukan oleh pesaing atau lawan.[27]

Pada awalnya kata strategi hanya dikenal dikalangan militer, khususnya strategi perang. Dalam sebuah peperangan atau pertempuran terdapat seseorang (komando) yang bertugas mengatur strategi untuk memenangkan peperangan. Semakin hebat strategi yang digunakan (selain kekuatan pasukan perang), semakin besar kemungkinan untuk menang. Biasanya strategi perang disusun dengan mempertimbangkan medan perang, kekuatan pasukan, perlengkapan perang dan sebagainya.[28]

[26]Senja Nilasari. *Manajemen Strategi* (Jakarta: Dunia Cerdas, 2014), Hlm. 2.
[27]*Ibid.* Hlm. 3.
[28]Suyadi. *Strategi pembelajaran pendidikan karakter* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), Hlm. 13.

Penggunaan strategi perlu dibedakan dengan taktik yang memiliki ruanglingkup yang lebih sempit dan waktu yang lebih singkat, walaupun orang seringkali mencampuradukkan kedua kata tersebut. Kata strategi yang terbentuk dari kata stratu yang berarti militer dan yang berarti memimpin.[29] Lawrence R. Jauchdan Wilian F. Glueck menyatakan bahwa strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengkaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tentangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.[30]

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan mencapai sasaran khusus.[31] Strategi dapat diartikan siasat perang, ilmu siasat. Memang pada mulanya strategi berasal dari peristiwa peperangan (militer) yaitu sebagai siasat mengalahkan musuh. Namun pada akhirnya strategi berkembang untuk semua kegiatan organisasi termasuk keperluan ekonomi, social, budaya dan agama. Dewasa ini istilah strategi sudah digunakan oleh semua jenis organisasi dan ide-ide pokok yang terdapat dalam

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[29]Robert M. Grant. *Analisis Strategi Konteporer. Konsep, Teknik, Aplikasi* (Jakarta: Erlangga, 1997), Hlm. 11.

[30]Glueck, William F dan Jauch, Lawrence R. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan*
(Jakarta: Erlangga, 1994), Hlm. 26.

[31]Alwi Hasan, dkk. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2004), Hlm. 45.

pengertian semula tetap dipertahankan, hanya aplikasinya disesuaikan dengan jenis organisasi yang menerapkanya.[32]

Konsep dan teori dalam ilmu strategi banyak yang berasal dari militer. Keputusan strategi, baik dalam bidang militer maupun dunia usaha, berkaitan dengan tiga karakteristik umum, strategi merupakan hal penting, strategi meliputi komitmen yang penting dari sumber daya strategi tidak mudah diubah.[33] Strategi pada hakekatnya adalah suatu perencanaan (*planning*) dan manajemen untuk mencapai tujuan. Akan tetapi, untuk mencapai tujuan tersebut strategi tidaklah berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukan arah jalan saja, melainkan harus mampu menunjukan bagaimana teknik operasionalnya.[34]

Strategi merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Strategi merupakan cara yang digunakan untuk mencapai apa sesuatu yang diinginkan. Strategi dipersiapkan untuk bagaimana bisa mencapai tujuan yang diharapkan.[35]

Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komperehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing.[36] Penelitian ini menggunakan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[32]Sondang P. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia* (Bandung: Ganesha, 1995), Hlm. 15.

[33]Robert M. Grant. *Analisis Strategi Konteporer. Konsep, Teknik, Aplikasi* (Jakarta: Erlangga, 1997), Hlm. 11.

[34]Effendy, Onong, Uchjana. *Ilmu, Teori dan Praktek Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1984), Hlm. 32.

[35]Husein Umar. *Strategic Management In Action* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), Hlm. 31.

[36]Ismail Solihin. *Manajemen Strategi* (Jakarta: Erlangga, 2011), Hlm 24-25.

strategi perusahaan yang merumuskan perencanaan sesuai dengan misi dan tujuanya. Sehingga akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan.

2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)

Secara etimologis, pengembangan berarti membina dan meningkatkan kualitas.[37] Pengembangan juga dapat diartikan sebagai pembentukan tingkah laku melalui pengalaman.[38]

Pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dalam organisasi pada dasarnya suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Dengan demikian PSDM dalam oganisasi merupakan bentuk usaha

pemgembangan yang bersifat integral baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhanya. Mondy dan Noe menyebutkan bahwa: "pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk menignkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melauli program pelatihan, pendidikan dan pengembangan".

[37]Nanih Mahendrawaty dan Agus Ahmad Syafe'I, *Pengembangan Masyarakat Islam*, Hlm.
29.

[38]Michael Amstrong, *A Hand Book Of Human Resource Management*, alih bahasa: Shofy Akmat, Hartono (Jakarta: PT. Gramedia, 1999), Hlm. 208.

Jons menyebutkan setidaknya ada 5 (lima) usaha yang direkomendasikan dalam PSDM:[39]

a. Pelatihan *(Training)*

Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan ketrampilan, pengetahuan dan sikap.

b. Pendidikan *(Education)*

Pendidikan bertujuan meningkatkan kemampuan kerjanya dalam arti luas sifat pengembangan ini umumnya bersifat formal dan sering berkait dengan karir.

c. Program Pembinaan

Bertujuan mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian seperti *man power planning, performance apparaisal, job analytic, job classification* dan sebagainya.

d. *Recruitment*

Bertujuan mendapat SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.

e. Perubahan Sistem

Bertujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

[39]Sarlito W. Sarwono, *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi* (Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia, 1993), Hlm. 37.

Pengembangan SDM merupakan sebuah cara yang efektif untuk menghadapi tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Dalam mengahapi tantangan, unit kepegawaian atau personalia SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembanga SDM adalah usaha-usaha sederhana yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk meningkatkan penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap- sikap pegawai agar organisasi atau lembaga dapat mencapai hasil yang optimal dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya.

a. Tujuan Pengembangan SDM

Secara lebih spesifik, A.A Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan tujuan pengembangan SDM yaitu :[40]

1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2) Meningkatkan produktivitas kerja.
3) Meningkatkan kualitas kerja.
4) Meningkatkan ketetapan perenanaa SDM.
5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

[40]A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2006), Hlm. 51.

7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

8) Menghindari keusangan *(obolescense).*

9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

b. Aspek-aspek Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berbagai macam aspek yang perlu dikembangkan oleh organisasi atau lembaga terhadap SDM yang dimilikinya. Menurut Ghouzali ada 3 potensi dasar yang harus dikembangkan dalam aktifitas pengembangan SDM, antara lain:[41]

1) Pengetahuan *(knowledge)*

Pengetahuan ini sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan terhadap karyawannya, misalnya pengetahuan akan organisasi, pengetahuan akan produk, pengetahuan akan prosedur kerja dan lain-lain.

2) Kemampuan *(ability)*

Sudah menjadi keharusnya sebagai pegawai untuk memenuhi kualifikasi yang diperlukan atau dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam hal kemampuan, perusahaan biasanya memiliki beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh karyawannya.

3) Ketrampilan *(skill)*

Skill merupakan sebuah penguasaan terhadap suatu bidang tertentu, lewat bakat yang dimiliki sejak lahir yang terus diasah

[41]M. Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Hlm. 5-6.

dan atau lewat pengamatan terhadap sesuatu kemudian dipelajari dan dilakukan secara terus menurus. Kemampuan masing-masing SDM tentu berbeda, maka dari itu perlu adanya sebuah langkah analisis terhadap skill dari masing-masing SDM guna merancang program pengembangan yang tepat.

Aspek lain yang tidak boleh dilupakan dalam program pengembangan SDM ini adalah aspek mental. Aspek ini terdiri dari sikap, perilaku dan akhlak, dimana ketiga unsure tersebutlah yang menjadi variabel penentu hubungan antara organisasi dengan pekerjanya serta pekerja dengan pekerja, itu artinya adalah ruang lingkup ini terjadi tarik ulur hubungan yang berimbas pada kerja tim yang baik atau buruk, tergantung bagaimana sikap dan perilaku para pekerjanya, hubungan yang terjalin antara pekerja setiap harinya dan penerapan budaya organisasi dilingkungan perusahaan dapat diamalkan.[42]

3. Pengertian Pesantren

Istilah pondok pesantren dimaksudkan suatu bentuk Pendidikan ke-Islaman yang melembaga Indonesia. Kata pondok (kamar, gubuk, rumah kecil) dipakai dalam bahasa Indonesia dengan menekankan kesederhanaan bangunan. Sedangkan kata pesantren yang terdiri dari asal “santri” awalan “pe” dan akhiran “an” yang menentukan tempat, yang berarti tempat para santri. Dalam arti yang paling umum pondok

[42]*Ibid*., Hlm. 6.

pesantren mungkin dibedakan pusat ibadah Islam, masjid, yang dapat diartikan sebagai lembaga pengajaran dan pelajaran ke-Islaman.[43]

Menurut Soegarda Poerbakawtja seperti yang dikutip Haidar Putra Daulay mengatakan bahwa pesantren berasal dari kata santri yaitu seorang yang belajar agama Islam, sehingga dengan demikian pesantren mempunyai arti tempat orang berkumpul untuk belajar agama Islam. Ada juga yang mengartikan pesantren adalah suatu lembaga pendidikan Islam Indonesia yang bersifat tradisional untuk mendalami ilmu agama Islam dan mengamalkannya sebagai pedoman hidup keseharian.[44]

Dunia pesantren adalah dunia tradisional Islam, yakni dunia yang mewarisi dan memelihara kontinuitas tradisi Islam yang dikembangkan ulama' dari masa ke masa, tidak terbatas pada periode tertentu dalam sejarah Islam.[45] Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang berada di Indonesia merupakan aset pendidikan yang mampu bertahan dalam dunia modernitas, sebagai lembaga pendidikan yang mandiri baik dari struktur kurikulum ataupun pelaksanaanya tanpa ada campur tangan aturan dari pemerintah. Meskipun demikian ternyata pondok pesantren memiliki peran yang sangat *urgent* dalam menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Kemampuan ini tentu saja

[43]Manfred Ziemek, *Pesantren Dalam Perubahan Social* (Jakarta: P3M, 1983), Hlm. 99.

[44]H. Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Prenada Media, 2007), Hlm. 26.

[45]Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru* (Jakarta: Logos, 2002), Hlm. 107.

bukan sesuatu yang kebetulan, tetapi pesantren memang memiliki elemen-elemen subkultur yang unik dan khas, baik pada supra maupun infra strukturnya.

Bentuk Pesanteran yang tersebar di Indonesia dewasa ini mengandung unsur-unsur yang cirinya adalah Kiai sebagai pendiri, pelaksana dan guru, pelajar (santri) yang secara pribadi langsung diajar berdasarkan naskah-naskah Arab klasik tentang pengajaran, faham, dan aqidah ke- Islaman. Disini, Kiai dan santri tinggal bersama-sama untuk masa yang lama, membentuk suatu komune pengajar dan belajar, yaitu pesantren bersifat asrama (tempat pendidikan, pemondokan dan makan).[46]

4. Metode dan Sistem Pengajaran dalam Pesantren

Dalam dunia pesantren pelestarian pengajaran kitab-kitab klasik berjalan terus-menerus dan secara kultural telah menjadi ciri khusus pesantren sampai saat ini. Di sini peran kelembagaan pesantren dalam meneruskan tradisi keilmuan Islam klasik sangatlah besar. Pengajaran kitab-kitab klasik tersebut pada gilirannya telah menumbuhkan warna tersendiri dalam bentuk paham dan sistem nilai tertentu. Sistem nilai ini berkembang secara wajar dan mengakar dalam kultur pesantren,

[46]H. Haidar Putra Dauly, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Prenada Media, 2007), Hlm. 101.

baik yang terbentuk dari pengajaran kitab-kitab klasik, maupun yang lahir dari pengaruh lingkungan pesantren itu sendiri.[47]

Kurikulum pesantren sebenarnya meliputi seluruh yang dilakukan di pesantren selama sehari semalam (yang saat itu belum dirumuskan). Diluar proses pembelajaran, banyak kegiatan yang bernilai pendidkan dilakukan di pondok berupa latihan hidup sederhana, mengatur kepentingan bersama, mengatur kebutuhan seharihari, olahraga, belah diri, belajar bersama, ibadah dengan tertib dan lain sebagainya.[48]

Adapun metode pengajarannya, sebenarnya adalah suatu hal yang setiap kali dapat berkembang dan berubah sesuai dengan penemuan metode yang lebih efektif dan efesien untuk mengajarkan masing-masing cabang ilmu pengetahuan. Meskipun demikian, dalam waktu yang sangat panjang, pesantren secara seragam menggunakan metode pengajaran yang lazim disebut sebagai weton dan sorogan.[49]

5. Karakteristik Pondok Pesantren

Pondok pesantren sebagai Lembaga Pendidikan Islam berbeda dengan pendidikan lainnya baik dari aspek sistem pendidikan maupun unsur Pendidikan yang dimilikinya. Perbedaan dari segi sistem pendidikannya, terlihat dari proses belajar-mengajarnya yang cenderung sederhana dan tradisional, sekalipun juga terdapat pesantren yang bersifat memadukannya dengan sistem Pendidikan modern. Yang

[47]Yasmadi, *Modernisasi Pesantren: Kritik Nurcholish Madjid Terhadap Pendidikan Islam Tradisional* (Jakarta: Ciputat Press, 2002), Hlm. 90.

[48]M. Dawam Rahardjo, *Pesantren dan Pembaharuan* (Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia, 1995), Hlm. 86.

[49]*Ibid*., Hlm. 87.

mencolok dari perbedaan itu adalah perangkat-perangkat pendidikannya baik perangkat lunak *(software)* maupun perangkat keras *(hardware).* Keseluruhan perangkat pendidikan itu merupakan unsur-unsur dominan dalam keberadaan pondok pesantren. Bahkan unsur-unsur dominan itu merupakan karakteristik khusus pondok pesantren.[50]

Adapun secara umum, dapat dikatakan bahwa karakteristik pesantren terletak pada komponen-komponen yang ada di dalamnya. Komponen- komponen yang dimaksud meliputi: pondok, masjid, santri, pengajaran kitab-kitab Islam klasik, dan kiai.[51]

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian lapangan *(field research),* yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeteksi dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[50]M. Bahri Ghazali, *Pesantren Berwawasan Lingkungan (*Jakarta: CV. Prasasti, 2001), Hlm.
17.

[51]Abdullah Aly, *Pendidikan Islam Multikultural di Pesantren* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
2011), Hlm. 159.

kepercayaan, persepsi, dan pemikiran orang secara individual atau kelompok.[52]

Adapun jenis penelitian ini adalah studi kasus tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi digunakan untuk memahami bagaimana proses pendidikan yang berlangsung di pesantren tersebut melalui keterlibatan peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lokasi, Obyek dan subyek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo, yang berada di Jalan Imogiri Timur km 10 Wonokromo 1, Kelurahan Wonokromo, Kapanewon Pleret, Kabupaten Bantul, Provinsi, DIY.

Obyek penelitian ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh. Sedangkan subyek penelitian ini terdiri dari dewan pengasuh, dewan ustaz-ustazah, dewan pengurus, dan sebagian santri Pondok Pesantren Fadlun Minalloh.

3. Data dan Sumber Data

Data di sini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah yang berkaitan langsung dengan topik penelitian dan digali

[52]Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), Hlm. 60.

langsung dari sumbernya. Data yang diperoleh berupa strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh. Data tersebut merupakan data primer. Sementara data sekunder merupakan data pendukung meliputi sejarah pondok pesantren, pimpinan dan para personalia (*mudir al-mahad*, ustaz/ustazah), santri, sarana prasarana, dan sebagainya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh warga Pondok Pesantren Fadlun Minalloh. Sementara sampel adalah orang-orang atau individu yang dianggap mengetahui dan memahami apa yang menjadi masalah dalam penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah langkah atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data yang akan diteliti sesuai dengan harapan peneliti, sehubungan dengan ini metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra (mata) serta dibantu dengan indra lainnya. Sedangkan metode observasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan yang sistemik mengenai fenomena-

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

fenomena yang diselidiki.[53] Hal ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang perilaku santri seperti yang terjadi dalam kenyataan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi secara langsung terjun ke lapangan untuk mengadakan pengamatan dan mendapatkan data yang diperlukan atau sering disebut dengan teknik partisipan.

Observasi ini digunakan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistemik terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Selain itu, observasi ini juga dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lingkungan serta mengamati lokasi penelitian untuk memperoleh data tentang gambaran umum lokasi di Pondok pesantren Fadlun Minalloh, kegiatan Pengurus di Pondok Pesantren Fadlun Minalloh, terutama yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia, serta kegiatan-kegiatan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo.

b. *Interview*/Wawancara

Interview (wawancara) merupakan cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab dengan pihak terkait yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan peneliti.[54] Bentuk wawancara ini yaitu wawancara bebas terpimpin, di mana penulis mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan yang akan

[53]Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid 2* (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), Hlm. 136.

[54]Marzuki, *Metodologi Riset* (Yogyakarta: BPFF, 1998), Hlm. 62.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

dijadikan acuan dalam penelitian ini. Wawancara ini dilakukan secara bebas dan mendalam *(in-depth)*, tetapi keabsahan ini tetap tidak terlepas dari pokok permasalahan yang akan ditanyakan kepada responden karena telah dipersiapkan sebelumnya oleh pewawancara. Dalam persiapan wawancara, selain penyusunan pedoman, yang sangat penting adalah membina hubungan baik *(rapport)* dengan responden.[55]

c. Dokumentasi

Studi dokumenter *(documentary study)* merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.[56] Metode ini digunakan untuk mencari data mengenai hal- hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Data yang diambil berupa dokumentasi arsip-arsip yang merupakan data sekunder yang sewaktu-waktu dapat berubah sesuai dengan kondisi yang sekarang terjadi. Metode ini digunakan untuk menghimpun data yang berkaitan dengan gambaran umum Pondok Pesantren Fadlun Minalloh mengenai sejarah berdirinya, letak geografis, keadaan guru/ ustaz, keadaan santri, serta kondisi fasilitas atau sarana prasarana yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Fadlun Minalloh.

5. Teknik Analisis Data

[55]Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), Hlm. 217.

[56]*Ibid*., Hlm. 221.

Analisis data kualitatif adalah analisis data nonstatistik yang tidak berupa angka tetapi untuk menganalisa data secara deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat, situasi-situasi tertentu, termasuk hubungan, kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang dan pengarus dari suatu fenomena.[57]

Tujuan dari analisis data kualitatif adalah membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, akurat, dan mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.[58]

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran pembahasan yang sistematis serta mudah dipahami, maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika pembahasan yang terdiri dari empat bagian, yaitu:

Bagian awal terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman *motto*, halaman persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

Bab satu, berisi pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, landasan teori, metode penelitian dan sistematik pembahasan.

[57]Moh. Natsir, *Metode Penelitian* (Galia Indonesia, 1985), Hlm. 63.
[58]*Ibid*., Hlm. 63.

Bab dua, berisi tentang gambaran umum Pondok Pesantren Fadlun Minalloh, Wonokromo, meliputi: letak geografis, sejarah pondok pesantren dan perkembangannya, visi dan misi, struktur organisasi, sarana dan prasarana.

Bab tiga, berisi penyajian hasil penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh yang diterapkan.

Bab empat, merupakan penutup yang berisi mengenai seluruh rangkaian pembahasan skripsi yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pemaparan hasil penyajian dan analisis data mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Pleret Bantul dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus

   Strategi yang dilakukan di Pondok Pesantren Fadlun Minalloh melalui beberapa metode dan langkah-langkah. Metode-metode tersebut pengembangan Sumber Daya Manusia yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Pondok Pesantren, sedangkan langkah-langkah bertujuan untuk merealisasikan semua kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Metode tersebut terdiri dari : *understudy* yaitu persiapan Sumber Daya Manusia yang dapat bertanggung jawab pada posisi jabatan tertentu, rotasi jabatan yaitu perpindahan peserta dari satu tugas ke tugas lainya, *coaching* yaitu usaha untuk meningkatkan kemampuan individu melalui pembelajaran ketarmpilan-keterampilan dan pengetahuan baru. Sedangkan langkah-langkah pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi: penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.

2. Faktor penghambat dan pendukung

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Faktor penghambat pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi; rendahnya *skill* (kemampuan) sumber daya manusia, rendahnya mentalitas sumber daya manusia, dan Seringnya terjadi perubahan aturan kepengurusan dalam organisasi. Faktor pendukung pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi; keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan merujuk pada manfaat penelitian, maka saran dan rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pembaca dapat mengambil sisi positif dari adanya penelitian yang bertajuk tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Fadlun Minalloh.
2. Bagi Pondok Pesantren Fadlun Minalloh, untuk lebih memaksimalkan sumber daya manusia yang ada agar perkembangan Pondok Pesantren Fadlun Minalloh lebih berkembang pesat. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kelemahan- kelemahan yang belum tercover dalam pembahasan skripsi ini. Untuk itu, penulis berharap agar suatu saat penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan cakupan yang lebih spesifik.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Mukti, *Alam Pemikiran Islam Modern di Timur Tengah*, Jakarta: Jembatan, 1993.

Aly, Abdullah, *Pendidikan Islam Multikultural di Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.

Amstrong, Michael, *A Hand Book Of Human Resource Management*, alih bahasa: Shofy Akmat, Hartono, Jakarta: PT. Gramedia, 1999.

Ar Rosadi, Mirza Nafi'an, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta*, Yogyakarta, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015.

Arifin, Muhammad Zaimul, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al-Quddus Selomampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT)*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga 2014.

Azra, Azyumardi, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, Jakarta: Logos, 2002.

Daulay, H. Haidar Putra, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Prenada Media, 2007.

Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan terjemahanya*, Bandung: Diponegoro, 2010.

Desimone,R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., *Human Resource Management*, Fort Worth: Harcourt College Published, 2001.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dhofier, Zamakhsyari, *Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*, Jakarta: LP3ES, 1985.

F., Drucker Peter, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Jaya Pirusa, 1982.

Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

Ghazali, M. Bahri, *Pesantren Berwawasan Lingkungan*, Jakarta: CV. Prasasti, 2001.

Glueck, William F dan Jauch, Lawrence R. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan*, Jakarta: Erlangga, 1994.

Grant, Robert M., *Analisis Strategi Konteporer. Konsep, Teknik, Aplikasi*, Jakarta: Erlangga, 1997.

Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research Jilid 2*, Yogyakarta: Andi Offset, 2002.

Handoko, T. Hani, *Manajemen Edisi II*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013.

Hardi, Rahmat Purbandono, *Manajemen Operasi*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, 2011.

Hasan, Alwi, dkk. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2004.

Hasibuan, Malayu S.P, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

J., Salusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Orrganisasi Nonprofit*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indosesia, 1966.

Kadarisman, M., *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafindo, 2013.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Mahendrawaty, Nanih dan Syafe'I, Agus Ahmad, *Pengembangan Masyarakat Islam*

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2006.

Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.

Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: BPFF, 1998.

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

Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UIN Malang Press, 2009.

Natsir, Moh., *Metode Penelitian*, Galia Indonesia, 1985.

Nawawi, Ismail, *Manajemen Strategik Sektor Publik*, Jakarta: CV. Dwiputra Putaka Jaya, 2010.

Nilasari, Senja, *Manajemen Strategi*, Jakarta: Dunia Cerdas, 2014.

P., Sondang, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia*, Bandung: Ganesha, 1995.

Rahardjo, M. Dawam, Pesantren dan Pembaharuan, Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia, 1995.

Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sarwono, Sarlito W., *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*, Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia, 1993.

Solihin, Ismail, *Manajemen Strategi*, Jakarta: Erlangga, 2011.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* , Alfabeta: Bandung, 2004.

Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.

Sule, Trisnawarti, Ernie, *Pengantar Manajemen Edisi I* , Jakarta: Kencana 2013.

Suyadi, *Strategi pembelajaran pendidikan karakter*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.

Uchjana, Effendy, Onong, *Ilmu, Teori dan Praktek Komunikasi* ,Bandung: Remaja Rosdakarya, 1984.

Umar, Husein, *Strategic Management In Action*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.

Yasmadi, *Modernisasi Pesantren: Kritik Nurcholish Madjid Terhadap Pendidikan Islam Tradisional*, Jakarta: Ciputat Press, 2002.

Ziemek, Manfred, *Pesantren Dalam Perubahan Social*, Jakarta: P3M, 1983.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Jurnal:

Agus, *Tanggung Jawab Kepemimpinan*, Jurnal Manajemen (Vol. 2, No. 2, 2015)

Hilmi, Moh., *Kekuatan Akhlak dan Keikhlasan terhadap Implementasi Kualitas Penuntutnya*, Jurnal Penelitian (Vol. 1, No. 1, 2010)

Sulistio, Eko Budi, *Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Sumberdaya Aparatur Pemerintah Daerah*, Jurnal Sosialita (Vol. 1, No. 1, 2010)

Utami, Novia Widya, *Strategi Tepat Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. Jurnal 06 Desember 2017

Yusuf, M., Dona Kahfi, Moh. Thoriqul Chaer, *Sabar dalam perspektif Islam*, Jurnal Al-Murabbi (Vol. 4,No. 2, 2018)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA