

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
KETERAMPILAN DI PONDOK PESANTREN NURUL FALAH**
MUNTILAN MAGELANG



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh:

Nia Rosniawati Dewi

NIM: 15240080

Pembimbing:

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.

NIP. 19670104 199303 1 003

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-1082/Un.02/DD/PP.00.9/07/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KETERAMPILAN DI PONDOK PESANTREN NURUL FALAH MUNTILAN MAGELANG

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NIA ROSNIAWATI DEWI
Nomor Induk Mahasiswa : 15240080
Telah diujikan pada : Selasa, 26 Juli 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62e89d4c319d2



Pengaji I

Shofi'unnafi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 62e36175584d7



Pengaji II

Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 62e797ff609ab



Yogyakarta, 26 Juli 2022

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

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

Valid ID: 62f330be55a04



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 525856, Fax. (0274) 552230, Email. fd@uin-suka.ac.id
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 dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama	:	Nia Rosniawati Dewi
NIM	:	15240080
Jurusan	:	Manajemen Dakwah
Judul Proposal	:	Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Keterampilan Pada Santri di Pondok Pesantren Nurul Falah Bintaro Muntilan Magelang

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang manajemen dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Ketua Jurusan/Prodi
Manajemen Dakwah

M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si.
NIP. 19700908 200003 1 001

Yogyakarta, 18 Juli 2022
Pembimbing

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP: 19670104 199303 1003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nia Rosniawati Dewi

NIM : 15240080

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul:
Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Keterampilan di Pondok
Pesantren Nurul Falah Gunungpring Muntilan Magelang adalah hasil karya
pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang
dipublikasikan atau ditulis orang kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun
ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibernarkan secara ilmiah.

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

Yogyakarta, 18 Juli 2022
Yang menyatakan,



Nia Rosniawati Dewi
NIM: 15240080

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nia Rosniawati Dewi

NIM : 15240080

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa saya tidak akan menuntut Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas pemakaian jilbab dalam Ijazah Strata Satu saya, apabila suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan penuh kesadaran maupun paksaan dari pihak manapun.

Magelang, 18 Juli 2022
Yang membuat pernyataan,



Nia Rosniawati Dewi

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orangtua

Ibu Nur Udiyawati dan Bapak Sukiman

Dan

Almamater

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

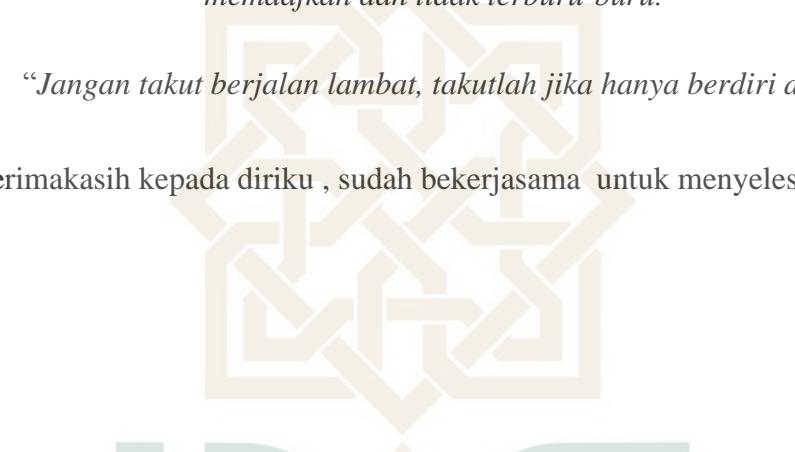
MOTTO

إِنَّ فِيلَ خَصْلَتَيْنِ يُحِبُّهُمَا اللَّهُ الْجِلْمُ، وَالْأَنَاءُ

“Sesungguhnya pada dirimu ada dua perangai yang Allah cintai yaitu mudah memaafkan dan tidak terburu-buru.”

“Jangan takut berjalan lambat, takutlah jika hanya berdiri diam”

Terimakasih kepada diriku , sudah bekerjasama untuk menyelesaiannya



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjangkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah dan rahmat-Nya. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Keterampilan di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang” guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Sosial (S.Sos) Strata-1 (S1) Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluargam sahabat dan Ummat-Nya.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. Muhammad Toriq Nurmadiansyah,S.Ag, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, memberi motivasi, semangat, saran dan sabar membimbing dari awal penggerjaan hingga selesaiannya skripsi ini.

5. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan dukungan.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mencerahkan ilmu serta membimbing dalam perkuliahan.
7. Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Program Studi Manajemen Dakwah.
8. Muhammad Arwani, S.S, selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang yang telah mengizinkan, menerima dan membimbing saya dalam proses penelitian dengan baik.
9. Orangtua saya Bapak Sukiman dan Ibu Nur Udiyawati yang selalu menanyakan kapan skripsi saya selesai tetapi selalu memberikan dukungan baik berupa material, dukungan dan juga kekuatan doa yang terus dipanjatkan tiada henti untuk saya.
10. Adik-adik saya Kharisma Amalia Rahma Dita, Kanaya Salsabila Ulfa dan Jasmine Melanie Askadina yang selalu menjadi motivasi agar segera menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Calon Suami saya Fatchul Bari yang selalu memberikan dukungan moral maupun material dan juga motivasi sehingga sampai pada titik dimana saya harus segera menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Sahabat saya Zayinhida Rahman, Sani Munifah dan Noviana yang selalu bersedia begadang untuk membantu ke tempat penelitian, dan membantu menyusun tugas akhir ini. Yang selalu bertanya sudah sampai mana, ayo disegerakan. Terimakasih sudah sangat membantu.

13. Tak lupa sahabat dekat kuliah saya Wahyuni Mustikasari, Ratna Tri Rahayu, Abim Rizqi Rohmawan, Okta FIzan Mahendra Putra dan juga Alberto Marcelino yang sudah bersedia menjadi partner dari awal kuliah sampai sekarang yang kalian sudah lulus pun masih bersedia menjadi tempat bercerita.
14. Sahabat-sahabat Manajemen Dakwah Angkatan 2015 (Medali Revolusi) yang menjadi tempat bertukar pikiran dan tempat saya berproses dari awal perkuliahan hingga sekarang.
15. Narasumber saya Mbak Jasmin, Mbak Adinta, Mas Latif, Mas Ndanda, Mbak Diah, Mbak Aida yang sudah meluangkan waktunya untuk saya wawancara di tengah sibuknya kegiatan sekolah, kegiatan kuliah ataupun kegiatan pondok pesantren.
16. Seluruh pihak yang ikut berperan dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Pada skripsi ini tentu masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Maka dari itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk memperbaiki penelitian ini. Hanya kepada-Nya kami memohon ampun dan kepada-Nya kami memohon petunjuk dan pertolongan. Semoga bermanfaat, Aamiin.

Yogyakarta, 18 Juli 2022



Nia Rosniawati Dewi
NIM: 15240080

ABSTRAK

Nia Rosniawati Dewi (15240080). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Keterampilan di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah upaya memberikan nilai tambah dalam arti ekonomi dan insani. Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Pengembangan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang berfokus pada sumber daya alam yang ada di sekitar pondok pesantren, dan kemudian mengembangkannya. Pemilihan metode keterampilan dalam pengembangan di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang ini untuk membekali para santri agar dapat menjadi solusi dari problematika yang ada di masyarakat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah pengasuh pondok pesantren, penanggung jawab dari setiap bidang keterampilan atau yang mewakilkan. Obyek dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia berbasis keterampilan di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang.

Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis keterampilan yang diterapkan di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang dengan beberapa tahapan yaitu, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan isi program, prinsi-prinsip belajar, pelaksanaan program dan yang terakhir penilaian pelaksanaan program yang dilakukan setelah kegiatan berlangsung, selalu ada evaluasi yang dilakukan setiap minggunya dalam setiap kegiatan namun belum terstruktur. Dalam pelaksanaannya terdapat 4 program pengembangan sumber daya manusia berbasis keterampilan yang ada di pondok pesantren yaitu, Nufa Entertain dibidang hiburan, Nufa Farm dibidang peternakan, Nufa Agriculture dibidang Pertanian dan Bank Sampah Pesantren (BSP).

Kata Kunci : *pengembangan, sumber daya manusia, keterampilan*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Kajian Pustaka.....	5
E. Kerangka Teori.....	9
F. Metode Penelitian.....	17
G. Sistematika Pembahasan	24
BAB II GAMBARAN UMUM.....	26

A. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang	26
B. Visi dan Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan, Magelang	30
C. Arti dan Lambang Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang	30
D. Struktur Organisasi.....	32
E. Data Santri di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang	32
F. Jenis-jenis Kegiatan Keterampilan di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang	33
G. Sarana Prasarana di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang	36
H. Lokasi Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang ...	37
BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN	39
A. Penentuan Kebutuhan	42
B. Penentuan Sasaran	44
C. Penentuan Isi Program	47
D. Prinsip-prinsip Belajar.....	49
E. Pelaksanaan Isi Program	57
F. Penilaian Pelaksanaan Program	65
BAB IV PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Data Penggunaan Lahan.....	37
Tabel 2.2 Data Sarana Prasarana Pendukung.....	37



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Teknik Analisis Data.....	21
Gambar 1.2 Triangulasi Teknik	23
Gambar 1.3 Triangulasi Sumber	23
Gambar 2.1 Logo Pondok Pesantren Nurul Falah	30
Gambar 2.2 Peta Pondok Pesantren Nurul Falah	38



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah upaya memberikan nilai tambah dalam arti ekonomi dan insani, sehingga dapat mewujudkan dan mengembangkan seluruh potensi manusia secara terpadu untuk mencapai kedudukannya sebagai makhluk yang mulia.¹ Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-Isra':70

وَلَقْدْ كُنَّا مُنَابِنِيَا مَوْحِدِيَا لِهُنَّا فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ رَزَقْنَاهُمْ مَا طَلَبُوا فَضْلًا مِّنْ أَنْفُسِهِمْ عَلَىٰ كُثُرٍ مَّنْ تَخَلَّفَ أَنْفُسُهُنَّا

“Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak Adam), kami angkat mereka di daratan di lautan, Kami beri mereka rezeki berupa hal-hal baik dan Kami kembalikan (beri keunggulan), mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan”

Secara umum pengembangan sumber daya manusia lebih banyak dikaitkan dengan industrialisasi dan prospek perkembangan ekonomi dengan standarisasi memiliki arah yang jelas. Pengembangan sumber daya manusia sangat memperhatikan keseimbangan antara penguasaan berbagai cabang

¹ Prof. Dr. H. M. Yunan Yusuf, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2006), hlm. 188.

ilmu dengan kekuatan iman yang bersumber pada Al-Qur'an dan as-Sunnah. Sehingga pengembangan sumber daya manusia harus berorientasi pada pendekatan diri kepada Allah SWT. Dimana ada beberapa parameter yang harus diperhatikan sebagai sebuah rumusan dalam menyiapkan sumber daya manusia yang produktif, yaitu: *pertama*, peningkatan kualitas iman dan takwa; *kedua*. peningkatan kualitas hidup; *ketiga*, peningkatan kualitas kerja; dan *keempat*, peningkatan kualitas karya; *kelima*, peningkatan kualitas pikir.²

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada pondok pesantren merupakan upaya meningkatkan profesionalitas SDM. Upaya peningkatan profesionalitas ini bukan tanpa tujuan, akan tetapi memiliki makna yang cukup dalam baik bagi individu maupun bagi pondok pesantren sendiri.³ Upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan sangat berarti untuk memastikan bahwa pondok pesantren memiliki sumber daya yang berkualitas.

Pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan masyarakat yang keberadaannya dikelola langsung oleh swasta, dalam praktiknya harus mampu mempertahankan eksistensinya sehingga keberadaannya tetap diakui oleh masyarakat. Sehingga pengembangan sumber daya manusia penting untuk dilakukan agar dapat memberikan jaminan kualitas lulusan yang dihasilkan.⁴

² *Ibid.*, hlm 189-190.

³ Haromain, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)* Pondok Pesantren, Jurnal (Malang: *Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Maalang*, 2013), hlm. 145.

⁴ *Ibid.*, hlm. 137.

Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang merupakan salah satu Pondok Pesantren yang berada dilingkungan religi karena berada tepat dibawah Makam Simbah Kyai Dalhar Muntilan Magelang. Pondok Pesantren Nurul Falah yang biasa disebut Nufa menerapkan program pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan para santrinya. Dalam pengembangan keterampilan ini melalui proses yang tidak sebentar menyesuaikan dengan minat dan bakat para santri yang ada di pondok pesantren.

Disamping pendidikan formal yang para santri tempuh, tentu dalam pondok pesantren memiliki kurikulum tersendiri yang diwajibkan untuk diikuti oleh setiap santri. Sebagaimana dimaksud di atas, kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis keterampilan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan ini bertujuan untuk memberikan bekal keilmuan dan keahlian secara lebih luas sehingga nantinya ketika para santri kembali dan terjun ke masyarakat, semua wawasan dan keilmuan yang dimiliki dapat bermanfaat dan maslahat untuk umat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, penyusun merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bagaimana Tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Keterampilan di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Keterampilan di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang.

- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam proses tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Keterampilan di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis:

Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kajian ilmiah mengenai tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Keterampilan di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang.

b. Manfaat praktis:

- 1) Bagi lembaga tempat penelitian, diharapkan dapat memberikan informasi yang bernilai dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui setiap aktivitas dakwah yang telah dilakukan.

2) Bagi Program Studi Manajemen Dakwah, diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan peneliti dan sebagai tambahan informasi kajian bagi Program Studi Manajemen Dakwah, serta dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan maupun acuan sebagai *literature* bagi semua pihak yang membutuhkan guna pengembangan lebih lanjut.

D. Kajian Pustaka

1. Skripsi Ela Afiyanti yang berjudul “*Pelaksanaan Bimbingan Life Skills dalam Mengembangkan Motivasi Berwirausaha Santriwati di Pondok Pesantren Miftahus Sa’adah Gondosari Gebog Kudus*”. Hasil dari data yang telah terkumpul dan dianalisa dapat disimpulkan bahwasannya pelaksanaan bimbingan *life skills* dalam mengembangkan motivasi berwirausaha dilakukan melalui bentuk kegiatan tenaga pendidik TPQ, pelatihan keterampilan. Adapun faktor pendukungnya yakni adanya fasilitas, adanya rasa kemandirian dalam berkonsultasi, dukungan dari orang tua, berusaha sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan tantangan yang dihadapi oleh pembimbing meliputi minimnya santriwati dalam mengembangkan motivasi berwirausaha, pembawaan sifat santriwati seperti bosan, malas dan tidak mempunyai keterampilan serta tidak mau berlatih, kurangnya motivasi santriwati untuk memulai dan mencoba suatu usaha. Hasil dari pelaksanaan bimbingan *life skills* antara lain adanya pengembangan motivasi berwirausaha santriwati yang mempunyai

daya saing unggul dalam menjawab kebutuhan masyarakat dan tidak pandang sebelah mata.⁵

2. Skripsi Hasti Widayati yang berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Keterampilan pada Santri di Pondok Pesantren Al-Bayan Minggir Sleman*”. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis keterampilan yang diterapkan Pondok Pesantren Al-Bayan Minggir Sleman dilakukan dengan beberapa tahapan yakni, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentapan isi program, prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program dan yang terakhir adalah penilaian pelaksanaan program yang dilakukan setelah kegiatan berlangsung dan tidak ada evaluasi secara terstruktur dari pondok pesantren untuk program ini. Dalam pelaksanaannya terdapat 4 program pengembangan sumber daya manusia berbasis keterampilan yang diajarkan kepada santri putra adalah pengelolaan sampah, perikanan, pertukangan (pengelolaan kayu) dan perbengkelan. Sedangkan program yang diajarkan kepada santri putri adalah pengelolaan sampah, menjahit, keterampilan tangan dan memasak.⁶
3. Skripsi Isna Zahrotun Afifah yang berjudul “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang Melalui Program Santripreneur Tahun 2020*”. Hasil penelitian ini

⁵ Ela Afiyanti, *Pelaksanaan Bimbingan Life Skills dalam Mengembangkan Motivasi Berwirausaha Santriwati di Pondok Pesantren Miftahus Sa'adah Gondosari Gebog Kudus*, Skripsi (Kudus: Bimbingan Penyuluhan Islam STAIN Kudus, 2017).

⁶ Hasti Widayati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Keterampilan Pada Santri di Pondok Pesantren Al-Bayan Minggir Sleman*, Skripsi (Yogyakarta: Program Studi Manaemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2019).

menjelaskan bahwa Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang Melalui Program Santripreneur tahun 2020 dapat dilihat dari *input* yang berupa SDM (santri, pengurus dan pengasuh), terbentuknya unit usaha pertanian, perikanan dan peternakan, adanya fasilitas yang memadai dan kerjasama yang baik dengan instansi luar pondok pesantren. Adapun proses pengembangan SDM meliputi proses internal berupa mentoring santri, pengurus dan pengasuh serta adanya proses eksternal berupa pendidikan dan pelatihan kewirausahaan. Pada output pengembangan menghasilkan SDM yang memiliki kemampuan manajerial, kemampuan *leadership*, kemampuan berfikir kreatif dan kemampuan teknis. Adapun pada *outcome* pengembangan SDM menghasilkan kemandirian santri, pengabdian santri dan ekspansi program.⁷

4. Skripsi Idham Abdul Ghoni yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul”, 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 dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh adalah *in house*

⁷ Isna Zahrotun Afifah, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang Melalui Program Santripreneur Tahun 2020*, Skripsi (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2020).

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 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.⁸

Pemaparan kajian pustaka di atas menegaskan bahwa skripsi ini layak untuk diteliti dan tidak memiliki kesamaan secara spesifik dengan penelitian-penelitian terdahulu, baik mengenai objek, subjek dan teori yang digunakan. Dengan demikian dikatakan bahwa **Di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang** belum ada penelitian

⁸ Idham Abdul Ghoni, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Fadlun Munalloh Wonokromo Bantul*, Skripsi (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2021).

tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Keterampilan.

E. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan.⁹

Pelatihan harus memberikan dampak yang bersifat segera dan sangat spesifik terhadap hasil kerja dan harus didasarkan atas kebutuhan organisasi dan budaya organisasi yang khas. Ciri inilah yang membedakan pelatihan dengan pendidikan dan pengembangan karyawan yang menyiapkan seseorang untuk hidup dan bekerja.¹⁰

Wexley dan Yukl¹¹ mengemukakan Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan serta memperluas

⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 200.

¹⁰ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 154.

¹¹Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Pustaka Setia, 2015), hlm. 126.

hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana).

Dalam dunia dakwah pengembangan sumber daya manusia lebih ditekankan pada pengembangan aspek mental, spiritual dan emosi serta *psyco-motoric* manusia untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, cita ideal sumber daya manusia muslim adalah kemampuan dalam penguasaan ilmu dan teknologi yang diimbangi dengan kekuatan keimanan.¹²

b. Maksud dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Maslow, pada hakikatnya pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun mikro merupakan upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan manusia. Hal ini didasari pada pemikiran bahwa pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang secara naluri ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan kelompok ini antara lain munculnya organisasi-organisasi atau lembaga dalam masyarakat.¹³

Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Islam adalah membentuk manusia yang bertaqwa kepada Allah SWT. Kata ‘Taqwa’ dalam Al-Qur’ān mencakup segala bentuk dan tingkatan kebijakan. Ia merupakan wasiat Tuhan kepada seluruh makhluk dengan berbagai tingkatan sejak nabi hingga orang awam.

¹² Prof. Dr. H. M. Yunan Yusuf, *Manajemen Dakwah*, hlm. 191.

¹³ *Ibid*, hlm 201.

c. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan Pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam metode. Dalam memilih metode pelatihan dan pengembangan yang paling baik, perlu dipertimbangkan faktor-faktor berikut ini:

- 1) Efektivitas biaya.
- 2) Isi program yang diinginkan.
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- 4) Kesesuaian fasilitas.
- 5) Preferensi dan kapabilitas peserta (*trainee*).
- 6) Preferensi dan kapabilitas pelatih (*trainer*).

Metode yang digunakan untuk Pelatihan dan Pengembangan

- 1) On the Job Training (OJT): Pelatihan dilakukan dalam pengaturan pekerjaan yang sebenarnya.
- 2) Understudying: Instruksi satu lawan satu, langsung dilatih oleh karyawan atau penyelia yang berpengalaman
- 3) Job rotation: Peserta pelatihan secara sistematis dirotasi antara beberapa pekerjaan, tugas komite, tugas kerja, dll
- 4) Simulation
- 5) Role playing
- 6) Case study

d. Tahapan pengembangan sumber daya manusia

Tahapan pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dalam 6 (enam) langkah. Langkah-langkah tersebut terdiri dari enam langkah, yaitu:¹⁴

1) Penentuan kebutuhan

Penentuan kebutuhan adalah langkah pertama dalam tahap ini, maka dari itu penentuan kebutuhan itu mutlak perlu didasarkan pada analisis yang tepat. Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu: masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang di perkirakan akan timbul di masa depan.¹⁵

Dalam mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, terdapat tiga pihak yang turut terlibat, yaitu pimpinan lembaga, pengurus atau manajer dan anggota atau karyawan.¹⁶

2) Penentuan sasaran

Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut keperilakuan, atau mungkin juga kedua-duanya. Kejelasan sasaran juga akan sangat berguna dalam hal pengembangan terutama sebagai umpan balik agar ketika

¹⁴Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 185.

¹⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 186.

¹⁶Ibid., hlm. 187.

dilaksanakan dimasa depan, pihak penyelenggara tidak mengulangi kesalahan yang sama.¹⁷

3) Penentuan program

Bentuk dan sifat suatu program pelatihan dan pengembangan ditentukan oleh paling sedikit dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para pekerja padahal diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Mungkin pula untuk mengajarkan pengetahuan baru. Bahkan sangat mungkin yang diperlukan adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.¹⁸

Dalam hubungan ini penting untuk diperhatikan bahwa menyelenggarakan program pengembangan ada dua kepentingan yang harus sama-sama terpenuhi, yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan para pegawai peserta pengembangan.

4) Prinsip-prinsip belajar

Hasil yang dicapailah yang dapat digunakan sebagai tolok ukur tentang tepat tidaknya prinsip-prinsip belajar yang diterapkan dalam suatu program pengembangan. Pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan, yaitu:¹⁹

¹⁷Ibid., hlm. 188.

¹⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 189.

¹⁹Ibid., hlm. 190.

- a) Partisipasi yaitu proses belajar berlangsung dengan lebih cepat dan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh diingat lebih lama.
- b) Repetisi (pengulangan) yaitu mengangkat lagi informasi yang pernah diterima supaya dapat digunakan karena tersimpan di otak penerima informasi.
- c) Relevansi yaitu proses belajar yang berlangsung dengan lebih efektif apabila bahan yang dipelajari mempunyai relevansi tertentu dan mempunyai makna kongkret apabila yang dipelajari itu relevan dengan kebutuhan seseorang.
- d) Pengalihan yaitu proses belajar dengan penerapan teori dalam situasi nyata atau karena praktek yang bersifat *simulasi*.
- e) Umpam balik yaitu mengetahui apakah tujuan pengembangan tercapai, baik dalam bentuk pengetahuan baru maupun keterampilan yang belum dimiliki sebelumnya.

5) Pelaksanaan program

Penyelenggaraan program pengembangan sumber daya manusia bersifat sangat situasional, yang artinya penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para pesertanya. Penerapan prinsip-prinsip belajar dapat berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya yang pada gilirannya tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar. Teknik mengajar dapat berupa pelatihan bagi sekelompok peserta, tetapi

berupa pengempangam bagi sekelompok peserta yang lain padahal sama-sama mengikuti program yang sama. Maka dari itu tepat tidaknya suatu teknik mengajar digunakan sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti kehematan dalam pembiayaan, materi program, tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan.

6) Penilaian pelaksanaan program

Pelaksanaan suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal, yaitu:

- a) Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- b) Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian yang, untuk mengukur berhasil tidaknya yang dinilai tidak hanya segi-segi teknis saja, akan tetapi segi-segi keperilakuan.

Dengan demikian jelas bahwa penilaian harus diselenggarakan secara sistematis yang berarti mengambil langkah-langkah berikut:

- 1) Penentuan kriteria evaluasi ditetapkan bahkan sebelum suatu program pelatihan dan pengembangan diselenggarakan dengan tolok ukur yang jelas berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan produktivitas kerja dalam posisi atau jabatan sekarang maupun dalam rangka mempersiapkan para pekerja menerima tugas pekerjaan baru di masa depan.
- 2) Penyelenggaraan suatu tes untuk mengetahui tingkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para pekerja sekarang guna memperoleh informasi tentang program pelatihan dan pengembangan apa yang tepat diselenggarakan.
- 3) Pelaksanaan ujian pasca pelatihan dan pengembangan untuk melihat apakah memang terjadi transformasi yang diharapkan atau tidak dan apakah transformasi tersebut tercermin dalam pelaksanaan pekerjaan masing-masing pegawai.
- 4) Tindak lanjut yang berkesinambungan. Salah satu tolok ukur penting dalam menilai berhasil tidaknya suatu program pelatihan dan pengembangan ialah apabila transformasi yang diharapkan memang terjadi untuk kurun waktu yang cukup panjang di masa depan, tidak hanya segera setelah program tersebut selesai

diselenggarakan. Hal ini sangat penting mendapat perhatian karena memang benar bahwa hasil suatu program pelatihan dan terutama pengembangan tidak selalu terlihat dengan segera.

2. Pengertian Pondok Pesantren

a. Pengertian dan tujuan pondok pesantren

Pondok pesantren menurut M. Arifin yang dikutip oleh Mujamil Qomar dalam bukunya adalah suatu lembaga pendidikan yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama dimana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari kepemimpinan seorang atau beberapa orang Kyai dengan ciri khas yang bersifat kharismatik serta independen dalam segala hal.²⁰

Tujuan dari pondok pesantren adalah membentuk kepribadian muslim yang menguasai ajaran-ajaran Islam dan mengamalkannya sehingga bermanfaat bagi agama, masyarakat dan negara.²¹

F. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Ketrampilan pada Santri Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang.

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

²⁰ Mujamil Qomar, *Pesantren daan Transformasi Metodologi Menjuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 2.

²¹ *Ibid.*, hlm. 7.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor sebagaimana dikutip Moleong mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasikan individu atau organisasi kedalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.²²

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek Penelitian adalah individu yang menjadi sasaran masalah yang diteliti sebagai sumber informasi. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pengasuh, santri dan penanggung jawab bidang keterampilan.

b. Obyek penelitian

Obyek penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari penelitian. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan SDM yang ada di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang.

²² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), cet. 26, hlm. 4.

3. Sumber Data

a. Sumber data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.²³ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kyai, santri dan pegurus di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan, Magelang. Termasuk di dalamnya data primer adalah hasil observasi dan wawancara dengan kyai, santri dan pegurus mengenai pengembangan sumber daya dalam meningkatkan aktivitas santri di Pondok Pesantren Nurul Falah.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder biasanya digunakan sebagai pendukung data primer oleh karena itu kadang-kadang kita tidak hanya menggunakan data sekunder sebagai satu-satunya sumber informasi untuk menyelesaikan masalah kita.²⁴

4. Teknik pengumpulan data

Mendapatkan data yang akurat maka dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan menggunakan metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Pengumpulan data dapat juga dilakukan dengan wawancara (*interview*). Cara ini peneliti tidak lagi meminta responden untuk membaca kuesioner dan memberikan pilihan jawaban tetapi peneliti datang langsung untuk mewawancarai secara lisan dan mencatat

²³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D...* hlm. 137.

²⁴ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm 124.

jawaban yang diberikan responden. Wawancara dilakukan secara langsung dengan tatap muka (*face to face*) antara responden dengan koresponden.²⁵ Target wawancara di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang adalah kyai, santri dan pengurus. Wawancara yang dilakukan terkait tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia berbasis keterampilan di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang.

b. Observasi

Observasi menurut S. Margono yang dikutip Nurul Zuriah diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap segala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan ini dilakukan terhadap objek ditepat terjadi atau berlangsungnya peristiwa. Maka observasi sebagai alat pengumpulan data, dapat dikatakan berfungsi ganda, sederhana dan dapat dilakukan tanpa menghabiskan banyak biaya.²⁶ Hasil observasi ini akan mendapatkan data sekunder untuk melengkapi data primer dari penelitian yang dilakukan. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan kepada masyarakat Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi atau documenter berasal dari kata *documentary*. Dengan demikian metode/teknik documenter adalah teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencairan dan penemuan

²⁵ Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm 214.

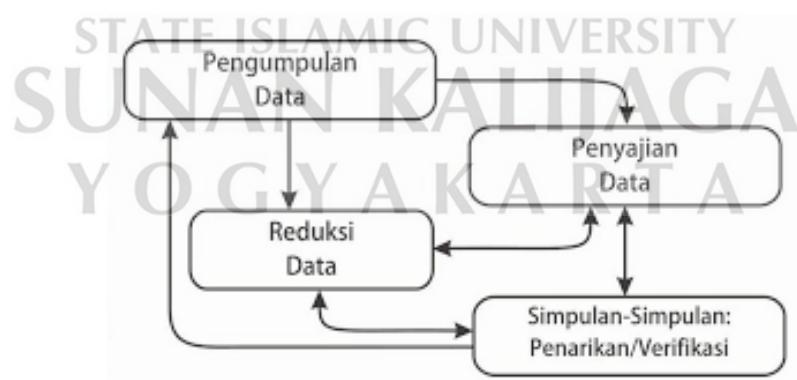
²⁶ Nurul Zuriah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta:Bumi Aksara), hlm. 172.

bukti-bukti. Bukti dalam arti luas meliputi segala sesuatu yang dapat membuktikan adanya peristiwa, keadaan atau kenyataan tertentu.²⁷

Hasil dari dokumentasi yang dilakukan akan menghasilkan data sekunder berupa dokumen, foto, jurnal, skripsi dan lainnya yang berkaitan dengan penelitian penulis. Dari dokumentasi maka diperoleh data mengenai data yang berkaitan dengan Pondok Pesantren Nurul Falah terkait dengan penelitian penulis.

5. Teknik Analisis Data

Menurut Bodgan sebagaimana dikutip oleh Sugiono, menjelaskan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami, analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan.²⁸



Gambar 1.1 Teknik Analisi Data

²⁷ Soeprapto, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2011), hlm. 627.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 244.

Dalam menganalisis data peneliti menggunakan teknik analisis kualitatif:²⁹

- a. Pengumpulan data atau koleksi data adalah mengumpulkan data dari sumber-sumber yang sudah ditentukan, kemudian data yang sudah dikumpulkan dan sudah dicek kebenarannya serta telah dinyatakan valid reduksi.
 - b. Reduksi data adalah proses mengolah data dari lapangan dengan memilah dan memilih, dan menyederhanakan data dengan merangkum yang penting-penting sesuai dengan fokus masalah penelitian.
 - c. *Display* data adalah data yang sudah terkumpul dan direduksi kemudian dibuatkan berbagai macam grafik, matrik, *chart* dan *network* agar mudah untuk dipahami.
 - d. Menarik kesimpulan, data yg telah terkumpul, direduksi, didisplay, kemudian di verifikasi selama penelitian masih berlangsung.
6. Uji keabsahan data

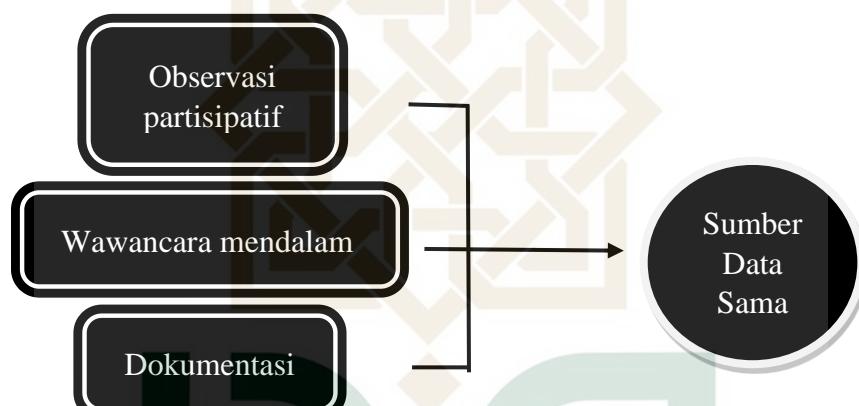
Penelitian kualitatif menggunakan istilah yang berbeda dengan penelitian kuantitatif. Teknik uji keabsahan data adalah teknik triangulasi. Teknik triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu, dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.³⁰

Peneliti dalam melakukan penelitian dan menguji keabsahan data, menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

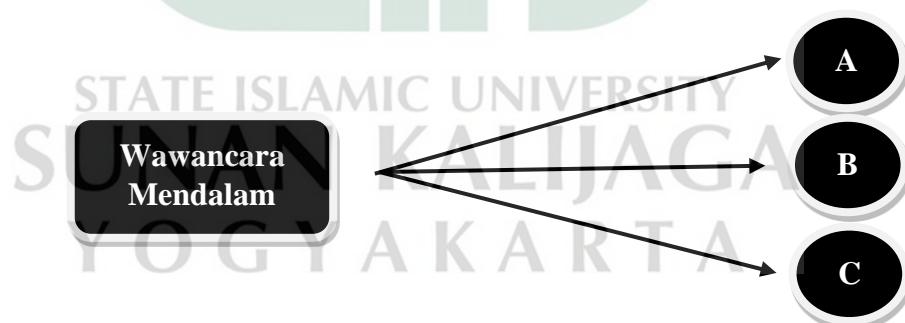
²⁹ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), hlm. 218-219.

³⁰ Wiji Nurastuti, *Metodologi Penelitian*, ... hlm. 267.

Triangulasi teknik, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.³¹



Gambar 1.2 Triangulasi Teknik



Gambar 1.3 Triangulasi Sumber

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 241.

G. Sistematika Pembahasan

Setelah penelitian ini selesai, maka direncanakan akan disusun sistematika pembahasan. Pembahasan ini terdiri dari empat bab, dimana didalamnya terdapat sub-sub bab, adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut :

Bab pertama menguraikan pendahuluan yang merupakan gambaran umum dan pengantar bab selanjutnya. Dalam pendahuluan meliputi latar belakang masalah untuk memberikan penjelasan mengapa penelitian ini penting dilakukan. Rumusan masalah untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti. Tujuan dan kegunaan merupakan tujuan dan kegunaan dari penelitian yang dilakukan. Tinjauan pustaka untuk melihat kajian sudah ada dan posisi penelitian saat ini. Kerangka teori merupakan dasar teori yang digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan. Metode penelitian untuk mengetahui cara-cara yang digunakan dalam penyusunan penelitian baik teknik pengumpulan data, pendekatan penelitian, teknik analisis dan lain-lain.

Bab kedua berisi mengenai deskripsi tentang objek, dalam penelitian ini perlu sekali memaparkan tentang deskripsi letak geografi, profil gambaran umum dan program kerja dari Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang .

Bab ketiga membahas tentang bagaimana tahapan pengembangan sumber daya manusia berbasis keterampilan di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang.

Bab keempat merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan keseluruhan pembahasan dan mencakup pula saran-saran bagi penelitian berikutnya.



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Sesuai dengan pengembangan sumber daya manusia berbasis keterampilan yang ada di Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang maka pondok pesantren tersebut sudah menerapkan tahapan-tahapan pengembangan sumber daya manusia dengan beberapa bidang keterampilan yang ada seperti Nufa Entertain, Nufa Farm, Nufa Agriculture dan Bank Sampah Pesantren (BSP). Namun dari keenam tahapan pengembangan sumber daya manusia ini masih memiliki kelemahan ditahap Evaluasi. Tahapan Evaluasi yang belum dilakukan secara maksimal pada beberapa bidang keterampilan, mengakibatkan adanya beberapa kegiatan kurang berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia ini berfokus pada keterampilan *hard skill* dan *soft skill*. Hasil yang diharapkan kepada para santri tidak hanya pandai dalam membuat suatu karya, tetapi juga dalam komunikasi, keorganisasian dan juga hubungan antar manusia.

B. SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh, terdapat beberapa hal yang dapat dipertimbangkan sebagai saran. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang

Sudah sangat baik dalam mendidik para santrinya dengan cara yang kharismatik dan juga dengan tetap mengikuti perkembangan zaman. Mohon ditingkatkan lagi agar Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang semakin berkembang dan menjadikan para santrinya menjadi solusi dari problematika yang ada di masyarakat dibidang keagamaan. Dan dibuatkan bahan evaluasi yang terstruktur agar kedepannya program keterampilan yang sudah ada bisa makin baik dan berkembang.

2. Kepada Pengurus Pondok Pesantren Nurul Falah Muntilan Magelang

Pengurus merupakan jembatan antara Pengasuh pondok pesantren dengan anggota bidang keterampilan. Hendaknya untuk lebih memperhatikan perkembangan dari setiap unit bidang keterampilan yang ada. Ikut mengawal proses pengembangan dan juga evaluasi dari setiap bidang keterampilan agar tidak ada kesenjangan diantara bidang keterampilan satu dengan yang lainnya.

**SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

DAFTAR PUSTAKA

- Ela Afiyanti, Pelaksanaan Bimbingan Life Skills dalam Mengembangkan Motivassi Berwirausaha Santriwati di Pondok Pesantren Miftahus Sa'adah Gondosari Gebog Kudus, Skripsi (Kudus: Bimbingan Penyuluhan Islam STAIN Kudus, 2017).
- Hasti Widayati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Keterampilan Pada Santri di Pondok Pesantren Al-Bayan Minggir Sleman*, Skripsi (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2019).
- Haromain, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, Jurnal (Malang: Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Maalang, 2013).
- Idham Abduk Ghoni, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Fadlun Munalloh Wonokromo Bantul*, Skripsi (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2021).
- Isna Zahrotun Afifah, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang Melalui Program Santripreneur Tahun 2020*, Skripsi (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2020).
- Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), cet. 26.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Pustaka Setia, 2015).
- Mujamil Qomar, Pesantren dan Transformasi Metodologi Menjuju Demokratisasi Institusi, (Jakarta: Erlangga, 2005).
- Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2012).
- Nurul Zuriah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Prof. Dr. H. M. Yunan Yusuf, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2006).

Soeprapto, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2011).

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007).

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015).

Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012),

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012).

INTERNET:

<https://www.facebook.com/1881104898876265/posts/2448729982113751/?flite=cwspnss>

