

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGURUS
PONDOK PESANTREN AL-MANSHUR AN NASHRIYAH POPONGAN
KLATEN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial**



Oleh:

SUSI CAHYA WULANDARI

NIM. 19.12.3.1.057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH DAN KOMUNIKASI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

2023

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGURUS PONDOK PESANTREN AL-MANSHUR AN
NASHRIYAH POPONGAN KLATEN

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Program Studi Manajemen Dakwah
Jurusan Dakwah dan Komunikasi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Guna Memenuhi Sebagai Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

SUSI CAHYA WULANDARI
NIM. 19.12.3.1.057

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Prof. Dr. H. Agus Wahyu Triatmo, M.Ag.
NIP. 19690509 199403 1 002

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGURUS PONDOK PESANTREN AL-MANSHUR AN
NASHRIYAH POPONGAN KLATEN

SKRIPSI

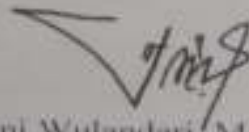
Diajukan Kepada
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Guna Memenuhi Sebagai Persyaratan
Mendapatkan Gelar Sarjana Sosial
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Dakwah

Oleh:

SUSI CAHYA WULANDARI
NIM. 19.12.3.1.057

Surakarta, 23 November 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Biro Skripsi



Rini Wulandari, M.Sc.
NIP. 19921204 201903 2 012

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Susi Cahya Wulandari
Nim : 191231057
Tempat, Tanggal lahir : Grobogan 14 Mei 2001
Program Studi : Manajemen Dakwah
Jurusan : Komunikasi dan Dakwah
Fakultas : Ushuluddin dan Dakwah
Alamat : Karengan, RT03 RW 03 Rambat,
Geyer, Grobogan
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber
Daya Manusia pengurus Pondok
Pesantren Al-Manshur An Nahriyah
Popongan Klaten

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri, jika kemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian pernyataan ini yang saya buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 23 November 2023
Penulis,



(Susi Cahya Wulandari)

Prof. Dr. H. Agus Wahyu Triatmo, M.Ag.
DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Saudari Susi Cahya Wulandari

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ushuluddin Dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap proposal saudara:

Nama : Susi Cahya Wulandari

NIM : 191231057

Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengurus Pondok pesantren Al-Manshur An-
Nashriyah Popongan Klaten

Dengan ini kami menilai tersebut dapat disetujui dan diajukan pada Sidang Munaqosyah Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 23 November 2023
Pembimbing



Prof. Dr. H. Agus Wahyu Triatmo, M.Ag.
NIP. 19690509 199403 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PENGURUS PONDOK PESANTREN AL-
MANSHUR AN NASHRIYAH POPONGAN KLATEN**

Disusun Oleh:

Susi Cahya Wulandari

NIM. 19.12.3.1.057

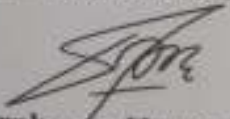
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Pada Hari Kamis, 23 November 2023
Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan
Guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial
Surakarta, 23 November 2023
Penguji Utama



Puput Yanita Senja, S.Pt., M.B.A.

NIP. 19880524 202012 2 009

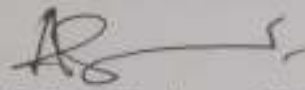
Penguji I/ Sekretaris Sidang



Fathurrohman Husen, M.S.I.

NIP. 19910225 201903 1 020

Penguji II/Ketua Sidang



**Prof. Dr. H. Agus Wahyu
Triatmo, M.Ag.**

NIP. 19690509 199403 1 002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah



Dr. H. Kholilurrohman, M.Si.

NIP. 19741225 200501 1 005

MOTTO

“70 % ilmu itu diperoleh sebab kuatnya (batin, adab dan baik sangka) antara murid dan guru, maka cintailah guru tanpa ada rasa fantik dan merendahkan guru yang lain, bagaimana engkau memandang gurumu begitu pula hendaknya pandangan mu terhadap guruyang lain”

(Guru Mulia Al-Habib Umar bin Muhammad bin Hafidz)

“Orang yang tinggi adabnya lebih mulia dibanding dengan orang yang berilmu tetapi tidak memiliki adab”

(Guru Mulia Al-Habib Umar bin Muhammad bin Hafidz)

PERSEMBAHAN

Tidak ada kata yang pantas diucapkan selain bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberikan banyaknya berkah dan kemudahan yang diberikan kepada saya. Saya persembahkan skripsi saya ini sebagai ungkapan rasa syukur dan cinta kasih kepada:

1. Untuk Bapak dan Ibu dan segenap keluarga. Terima kasih atas segala perjuangan, dukungan, dan segala do'a dan suport yang telah kalian berikan. Terima kasih telah mempercayai anak kedua perempuannya untuk bisa mengejar segala impiannya.
2. Untuk Bapak/Ibu Dosen dan Pembimbing, terima kasih atas ilmu, dukungan, serta bimbingan yang telah diberikan.
3. Untuk teman-teman Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah yang selalu memberikan dukungan do'a serta bantuannya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Untuk Im dan teman-teman tersayang yang turut membantu dan mensupport saya.
5. Almamater tercinta, UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan saya kesempatan untuk memperjuangkan impian saya.
6. Untuk diri saya sendiri yang telah bertahan dari segala badai dan sudah mampu berjuang sampai saat ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten” Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabatnya serta kepada pengikutnya yang setia.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana sastra satu pada program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ushuludin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. Skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat dan kalangan akademis manajemen dakwah.

Penulis sangat menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan rintangan yang tidak bisa di hindari. Namun berkat bantuan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu tenaga dan sebagainya. Alhamdulillah skripsi ini dapat penulis selesaikan, walaupun dirasa masih jauh dari kata kesempurnaan.

Penyusunan skripsi ini tak lepas dar berbagai pihak yang telah banyak mendapatkan dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hari penulis mengucapkan banya terimakasih kepada:

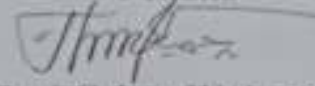
1. Prof. Dr. Toto Suharto, S. Ag., M,Pd., selaku rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

2. Dr. H. Kholilurrohman, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah.
3. Dr. Supandi, S.Ag., M.Ag., selaku Ketua Jurusan Dakwah dan Komunikasi
4. Bapak Fathurohman Husen, M.S.I., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah.
5. Bapak Krisbowo Laksono, S.Ud, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing Akademik Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin dan Dakwah serta dosen pembimbing.
6. Prof. Dr. H. Agus Wahyu Triatmo, M. Ag., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan semangat, bimbingan, dan perhatian selama penulis menyelesaikan skripsi. Sekaligus ketua sidang Program Studi Manajemen Dakwah.
7. Ibu Puput Yanita Senja, S.Pt., M.B.A., selaku Dosen Penguji Utama memberikan masukan serta koreksi terhadap skripsi penulis.
8. Bapak Fathurrohman Husen, M.Si., selaku Sekretaris Sidang Program Studi Manajemen Dakwah
9. Biro Skripsi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi.
10. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
11. Teman-teman satu perjuangan yang memberikan semangat dan motivasi, terima kasih untuk Keluarga Besar Manajemen Dakwah angkatan 2019.
12. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan serta semangat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga segala urusannya dilancarkan.
13. Pihak Pondok Pesantren Al- Manshur An Nashriyah Popongan Klaten.

Akhir kata penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dan semoga skripsi ini bisa membawa manfaat bagi kita semua Aamiin.
Wassalamu'alaikum wr.wb

Surakarta, 23 November 2023

Penulis



(Susi Cahya Wulandari)

ABSTRAK

Susi Cahya Wulandari. 2023. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten.
Skripsi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin Dan Dakwah Universitas Islam
Negri Raden Mas Said Surakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten. Penulisan skripsi ini untuk mendiskripsikan bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-manshur An Nashriyah Popongan Klaten dan faktor pendukung dan faktor penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren Al-Manshur Popongan, Klaten. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif dengan pengambilan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan Penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten memiliki sumber daya manusia yang kurang kompeten pada bidangnya. Padahal sumber daya manusia merupakan penunjang kemajuan pesantren. Untuk mendukung kemajuan pesantren perlu dilakukan strategi pengembangan sumber daya manusia. Strategi yang diterapkan pada pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten melalui beberapa metode dan langkah-langkah. Metode pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat menuju pesantren, sedangkan langkah-langkah bertujuan untuk merealisasikan seluruh kegiatan yang direncanakan sebelumnya. Metode-metode tersebut terdiri dari *on the job*, *vestibule*, *Apprenticeship*, *classroom method*, sedangkan langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia meliputi penentuan kebutuhan,

penentuan sasaran, penentuan program, pelaksanaan program, penilaian pelaksanaan program. Adapun faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia meliputi: rendahnya kemampuan sumber daya manusia, rendahnya mentalitas sumber daya manusia, ketidak tetapan peraturan kepengurusan. Sedangkan faktor pendorong pengembangan sumber daya manusia meliputi: kecanggihan teknologi dan pengembangan potensi diri.

kata kunci: Strategi, Pengembangan Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Susi Cahya Wulandari. 2023. *Human Resources Development Strategy for Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten Islamic Boarding School Management.* Thesis Management of Da'wah, Faculty of Ushuluddin and Da'wah, Raden Mas Said State Islamic University, Surakarta.

This research aims to describe the strategy for developing human resources at the Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten Islamic Boarding School. This thesis is written to describe the human resource development strategy carried out at the Al-Manshur An Nashriyah Islamic Boarding School, Popongan, Klaten and the supporting and inhibiting factors of the human resource development strategy at the Al-Manshur Popongan Islamic Boarding School, Klaten. The method used by researchers in this research is descriptive qualitative by taking data sources using primary data and secondary data. The data collection techniques used by researchers are interview techniques, documentation and observation. The data analysis techniques used are data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The research results obtained were that the Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten Islamic Boarding School had human resources that were less competent in their fields. In fact, human resources support the progress of Islamic boarding schools. To support the progress of Islamic boarding schools, a human resource development strategy needs to be implemented. The strategy applied to develop human resources for the administrators of the Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten Islamic Boarding School through several methods and steps. Effective human resource development methods can increase public confidence in Islamic boarding schools, while the steps aim to realize all previously planned activities. These methods consist of on the job, vestibule, apprenticeship, classroom method, while human resource development steps include determining needs, determining targets, determining programs, implementing programs, assessing

program implementation. The factors inhibiting human resource development include: low human resource capability, low human resource mentality, lack of management regulations. Meanwhile, the driving factors for human resource development include: technological sophistication and developing personal potential.

Keywords: strategy, human resource development.

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN BIRO SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	vi
MOTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xii
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Landasan Teori.....	9
1. Strategi Pengembangan Sumber Daya manusia	9
a. Pengertian Strategi	9
b. Langkah-langkah Perencanaan	10
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	13
b. Pengembangan Sumber Daya Manusia	14
c. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	16
d. Metode Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	17
e. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
3. Pondok Pesantren	21
a. Pengertian Pondok Pesantren	21
b. Unsur-Unsur Pondok Pesantren	22
c. Peran Pondok Pesantren dalam Pengembangan SDM	25
B. Hasil Penelitian yang Relevan	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	37
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	38
C. Sumber Data Penelitian	39
1. Data Primer	39

2. Data Sekunder	39
D. Teknik Pengumpulan Data	40
1. Observasi	40
2. Wawancara	41
3. Dokumentasi	41
E. Teknik Analisis Data	41
1. Reduksi Data	42
2. Penyajian Data	42
3. Penarikan Kesimpulan	43
F. Teknik Keabsahan Data	43
G. Sisematika Penulisan Skripsi	44

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	46
1. Sejarah Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten	46
2. Profil Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten	49
3. Visi, Misi, Dan Tujuan Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten	51
4. Struktur Organisasi	52
B. Hasil Penelitian	54

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus	54
a. Metode Pelatihan dan Pengembangan	54
b. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia	59
2. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus	64
a. Faktor-faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia	65
b. Faktor-faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia	66
C. Analisis Data	67
1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus	67
a. Metode Pelatihan dan Pengembangan	67
b. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia	72
2. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus	77
a. Faktor-faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia	77
b. Faktor-faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia	80

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	83
---------------------	----

B. Saran dan Rekomendasi	84
DAFTAR PUSTAKA	86
TRASKIP WAWANCARA	90
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	34
Tabel 3.1 Time Line Penelitian	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Sejarah berdirinya Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah ...49

Gambar 4.2 Spanduk Pondok Pesantren Al-Manshur An

Nashriyah.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Handoko, 2013). Menurut Robbin dan Coulter (2002), manajemen merupakan suatu proses pelaksanaan koordinasi dalam sebuah pekerjaan atau tugas secara efektif dan efisien melalui orang lain (Krisnandi, Efendi, & Suryono, 2019). Berdasarkan uraian tersebut maka manajemen dapat diartikan sebagai seni atau proses perencanaan, mengorganisasikan, mengarahkan serta mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen memiliki beberapa fungsi diantaranya *planing*, *organizing*, *acttuating*, dan *controlling* (Krisnandi, Efendi, & Suryono, 2019).

Perencanaan dalam konteks organisasi merupakan sebuah proses penetapan tujuan dan sasaran, menentukan berbagai pilihan tindakan, dan mengambil cara terbaik untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Krisnandi, Efendi, & Suryono, 2019). Perencanaan merupakan salah satu gambaran kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang. Perencanaan merupakan hal yang sangat penting dan diperlukan dalam setiap

usaha untuk mencapai tujuan. Tanpa perencanaan organisasi akan kehilangan arah dan sulit mengantisipasi ancaman terhadap perubahan lingkungan sekitar.

Strategi pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan di era globalisasi saat ini. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas, memiliki ketrampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Strategi pengembangan sumber daya manusia dapat melalui pendidikan serta pengembangan ketrampilan. Sumber daya manusia merupakan proses pemanfaatan orang atau karyawan, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada untuk mendukung organisasi atau aktivitas organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi secara berurutan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Hasmin & Nurung, 2021).

Strategi merupakan ilmu atau seni yang menggabungkan serta menggunakan alat-alat dalam perencanaan dan mengarahkan gerakan manajemen dalam operasi besar (Tampubolon, 2016). Strategi sumber daya manusia menekankan perlunya perencanaan sumber daya manusia dan penerapan strategi yang akan dirumuskan dalam konteks strategi organisasi. Strategi ini secara keseluruhan responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal organisasi, sehingga memerlukan interpretasi dan adaptasi oleh para praktisi untuk memastikan kesesuaian antara strategi sumber daya manusia dengan rencana bisnis organisasi. Dengan adanya beberapa pengertian di atas

dapat dikatakan pengembangan sumber daya manusia adalah semua kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi karyawan untuk memiliki ketrampilan, atau sikap yang diperlukan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang.

Berdasarkan perkembangan teknologi pada saat ini, memberikan banyak pengaruh terhadap kehidupan pengaruh negatif maupun positif. Maka dari itu kita sebagai manusia khususnya umat Islam tidak boleh hanya berdiam diri, karena agama Islam merupakan agama yang universal yang mengajarkan kepada manusia mengenai beberapa aspek duniawi dan ukhrawi. Salah satu ajaran Islam yaitu dengan melaksanakan pembelajaran, karena dengan itu maka manusia akan memperoleh bekal yang baik dan terarah sehingga dapat menghadapi segala permasalahan yang ada di sekitarnya.

Pondok pesantren menjadi pilar perjuangan bangsa pada zaman kemerdekaan. Sebagai lembaga perkaderan dan dakwah pondok pesantren telah dikenal akrab oleh masyarakat Islam di Indonesia. Bahkan daerah yang mayoritas penduduknya memeluk agama Islam terdapat pondok pesantren. Lembaga pendidikan non formal ini mengajarkan ilmu Al-Qur'an dan kitab-kitab kuno. Pembelajaran ini diikuti oleh seluruh santri dari berbagai daerah dan berbagai kalangan.

Pesantren berasal dari kata santri yang artinya seseorang yang belajar agama. Sedangkan santri berasal dari kata yang awalnya "pe" dan akhiran "an" yang merujuk pada tempat, maksudnya yaitu tempat tinggal bagi santri

(Septuri, 2021). Pondok pesantren adalah lembaga perkaderan dan pengajaran agama Islam. Pada umumnya perkaderan dan pengajaran tersebut diberikan dengan cara *non-klasik* atau bisa disebut sistem Bandongan dan Sorogan. Dimana seorang Kiai mengajar santri menggunakan kitab kuning atau yang bertuliskan bahasa Arab yang dikarang oleh ulama-ulama terdahulu pada abad pertengahan, dengan keadaan santri yang tinggal di asrama pondok dan lingkungan pesantren tersebut (Purnomo, 2017).

Pesantren sebagai lembaga perkaderan bagi para ulama (intelektual) secara umum tetap menjalankan misinya agar umat menjadi *tafaquh fiddin* dan memotifasi kader ulama dalam berdakwah dan fungsinya sebagai warosah al ambiya. Pondok pesantren termasuk lembaga yang khas dan unik. Hal ini harus senantiasa dipertahankan agar pesantren tidak lepas dari akar utamanya yang telah melembaga selama ratusan tahun. Peran seorang Kiai sebagai penggagas berdirinya pesantren, hubungan Kiai dengan santri, serta hubungan masyarakat dengan Kiai menunjukkan kekhasan lembaga ini (Purnomo, 2017).

Lembaga pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang ada. Adanya penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia diharapkan para pengurus dapat menjalankan tugas dengan baik. Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah merupakan sebuah lembaga pendidikan tradisional yang para santrinya tinggal bersama dan belajar dibawah naungan Kiai dan memiliki asrama sebagai tempat tinggal para santri.

Pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah memiliki beberapa pengurus yang dapat dipercaya sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Sumber daya manusia yang diterapkan dalam pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah adalah pengurus. Pengurus disini maksudnya yaitu santri yang telah lulus sekolah kemudian pada saat reorganisasi mereka dijadikan pengurus oleh pengasuh. Tugas pengurus di Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah yaitu mengawasi dan mengatur kegiatan santri. Pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An Nahriyah harus mampun merealisasikan rencana kegiatan yang telah dibuat oleh pengasuh. Pengurus juga harus sudah mengetahui secara detail mengenai rencana-rencana kegiatan yang telah dirancang sebelumnya.

Kepengurusan Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah memiliki beberapa divisi yang di dalamnya menjadi faktor pengembangan sumber daya yang ada. Beberapa divisi ini diantaranya yang pertama yaitu pendidikan yang biasanya bertugas sebagai perancang dan melakukan program kerja atau kegiatan pembelajaran, melaksanakan pembimbingan, dan pelatihanya.

“Divisi pendidikan disini biasaya mereka mengurus terkait dengan madrasah diniyah, misalnya pendataan pembelian kitab diniyah yang dilakukan satu tahun sekali yaitu pada tahun ajaran baru dan sekarang ini mereka sudah mendapatkan setengah semester, pelaksanaan semesteran pada kelas diniyah, absensi kegiatan dan sebagainya. Merancang kegiatan yang akan dilakukan seperti khitobah yang dilakukan setiap satu minggu sekali yaitu pada malam sabtu karena khitobah ini sama dengan pengajian maka disitu di buat kelompok dan ada pembagian tugas perkelompok masing-masing ada yang bertugas

sebagai mc, pembacaan kitab suci, penceramah, dan shalawat. Pembacaan kitab Al-Barzanji pada malam jum'at dengan pembagian tugasnya secara berkelompok.” (Wawancara pengurus, Alvina mufidatul)

Kedua yaitu divisi keamanan yang bertugas menertibkan, mengamankan, mendisiplinkan, menjaga, serta mengajak seluruh santri Al-Manshur An Nashriyah untuk menaati peraturan. Ketiga yaitu akomodasi yang didalamnya memuat, administrasi, kesehatan, sekertaris dan kebersihan. Administrasi yang ada di Pondok Al-Manshur An Nashriyah sebagai penyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja pesantren, mengatur keluar masuknya keuangan pondok pesantren, membukukan keuangan secara tertib dan membuat LPJ keuangan. Kesehatan pondok pesantren Al Manshur An Nashriyah memiliki tanggung jawab mengontrol kesehatan santri secara teratur, mengadakan penyuluhan kesehatan, merawat serta melayani santri yang sakit. Sekertaris yang bertanggung jawab atas surat menyurat, bertanggung jawab atas pelaksanaan rapat kepesantrenan baik berkala maupun insidental, serta bertanggung jawab atas pengelolaan sekretariat pesantren. Kebersihan di pondok pesantrenlah yang berwenang membuat jadwal piket dan mengontrol pelaksanaan piket, memfasilitasi alat kebersihan dan perawatanya, mempelajari dan melakukan pengelolaan sampah, serta bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapian pondok.

Peneliti tertarik pada fokus penelitian pengembangan sumber daya manusia pengurus di Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah karena di

Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah memiliki keterbatasan peserta pengurus sehingga sistem kepengurusannya kurang optimal dalam merealisasikan program yang telah dicanangkan. Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, melalui strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus yang kurang optimal maka akan berdampak kurang baik terhadap Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah.

Dari penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendiskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten.
2. Untuk mendiskripsikan faktor pendukung dan faktor penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten.

D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya strategi pengembangan SDM.

2. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Pondok Pesantren sebagai bahan evaluasi dan mahasiswa Manajemen Dakwah untuk memahami strategi pengembangan di pondok pesantren.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Strategi Pengembangan SDM

a. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani, *strategos* (*stratos* militer dan *ag* = memimpin) yang berarti *general ship* atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jendral perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Definisi tersebut dikemukakan oleh seorang ahli bernama Clausewitz. Jadi tidak mengherankan apabila istilah strategi sering digunakan dalam medan peperangan.

Secara umum strategi dapat didefinisikan sebagai suatu cara mencapai tujuan. Menurut Clausewitz, strategi merupakan suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. Strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Yunus, 2016).

Definisi strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi adalah ilmu atau seni dalam menggunakan sumber daya bangsa-bangsa untuk melaksanakan kebijakan tertentu dalam perang maupun damai. Strategi adalah ilmu perencanaan dan penentuan arah operasi-

operasi bisnis bersekala besar, menggerakkan semua sumber daya perusahaan yang dapat menguntungkan secara aktual dalam bisnis (Hasan, 2010).

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian di atas strategi dapat diartikan bahwa strategi merupakan cara atau sebuah teknik untuk menyelesaikan sebuah persoalan atau permasalahan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sehingga dapat teratasi dengan baik. Seperti halnya sebuah perusahaan memiliki strategi atau teknik dalam pemasaran produknya sehingga dapat terjual dengan target harga yang ditentukan (Abdussamad, 2021).

b. Langkah-langkah Perencanaan Strategi

Perencanaan merupakan kegiatan paling awal setelah terbentuknya visi dan misi perusahaan. Hal ini sejalan dengan UUD RI No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang menyatakan bahwa perencanaan adalah proses untuk menentukan tindakan yang tepat di masa depan melalui urutan pilihan dengan mempertimbangkan sumber daya manusia yang tersedia (Sembiring & Fatihudin, 2019). Jadi dapat di simpulkan bahwa perencanaan strategi sangat penting bagi sebuah lembaga atau perusahaan, karena seorang manajer jika melakukan sebuah tindakan tanpa memiliki strategi dapat dikatakan bahwa mereka melangkah tanpa ada suatu kepastian. Perencanaan strategi merupakan faktor internal yang paling penting

untuk dipertimbangkan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan (Sembiring & Fatihudin, 2020).

Untuk mencapai strategi yang tepat harus memperhatikan tujuh langkah proses perencanaan strategi yaitu:

- 1) Memprakarsai dan menyepakati suatu proses perencanaan strategis
Tujuan langkah pertama adalah menegosiasikan kesepakatan dengan orang-orang penting pembuat keputusan (*decision markers*) atau opini (*opini leaders*) internal dan mungkin juga eksternal tentang seluruh upaya perencanaan yang terpenting.
- 2) Memperjelas mandat organisasi
Mandat formal dan informal yang di tempatkan pada organisasi adalah keharusan yang dihadapi organisasi. Sesungguhnya mengherankan bagaimana organisasi tertentu mengetahui dengan tepat apa yang harus dikerjakan dan tidak dikerjakan sebagai tugas mereka.
- 3) Memperjelas misi dan nilai-nilai organisasi
Misi organisasi, yang berkaitan erat dengan perintah, pembenaran sosial bagi keberadaannya. Bagi perusahaan lembaga pemerintahan dan organisasi, hal ini berarti organisasi harus berusaha memenuhi kebutuhan sosial dan politik yang dapat di definisikan.
- 4) Menilai lingkungan eksternal

Tim perencanaan harus mengeksplorasi lingkungan diluar organisasi untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang dihadapi oleh organisasi. Faktor di dalam merupakan faktor yang di kontrol oleh organisasi, sedangkan faktor di luar adalah faktor yang tidak di kontrol oleh organisasi.

5) Menilai lingkungan internal

Untuk mengenali kekuatan dan kelemahan internal, organisasi dapat memantau sumberdaya (*inputs*), strategi (*process*) dan kinerja (*output*). Dengan itu sebagian besar organisasi biasanya mempunyai banyak informasi tentang input organisasi, seperti gaji, pasokan, bangunan fisik dan personalia.

6) Mengidentifikasi isu strategis yang dihadapi organisasi

Identifikasi isi strategi persoalan kebijakan penting yang mempengaruhi mandat, misi, dan nilai-nilai, tingkat dan campuran produk atau pelayanan klien atau manajemen organisasi.

7) Merumuskan strategi untuk mengelola isu-isu

Strategi diidentifikasi sebagai pola tujuan, kebijakan, program, tindakan keputusan alokasi sumberdaya yang menegaskan bagaimana organisasi harus menegaskan hal itu. Strategi dapat berbeda-beda karena tingkat, fungsi dan kerangka waktu. Strategi yang efektif harus memenuhi beberapa kriteria. Strategi yang efektif secara teknis harus

dapat bekerja, secara politik dapat diterima oleh para stake holder kunci, dan harus sesuai dengan filosofi dan nilai organisasi.

8) Menciptakan visi organisasi yang efektif untuk masa depan.

Langkah terakhir dalam proses perencanaan, organisasi mengembangkan visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu sehingga berhasil mengimplementasikan strateginya dan mencapai seluruh potensi (John, 2001).

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan manusia atau pegawai yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung sebuah organisasi atau pelaksanaan organisasi (Hasmin & Nurung, 2021). Sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan pernah mungkin sukses tanpa adanya orang-orang hebat. Bahkan perusahaan besar seperti PT Pertamina, PT Telkom Indonesia dan lainnya tidak akan pernah sebesar seperti saat ini jika tidak ada orang-orang hebat di belakangnya. Maka dari itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi.

Sumber daya manusia adalah faktor inti dari organisasi dan tim. Adapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam melakukan

misinya dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua lembaga atau organisasi. Tidak hanya itu, pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola SDM sesuai dengan visi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, SDM juga merupakan bagian dari ilmu manajemen yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan, perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf kepemimpinan dan pengendalian (Hasmin & Nurung, 2021).

Dari beberapa pendapat di atas, manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemanfaatan manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut meliputi beberapa aspek diantaranya, menggunakan, mengembangkan, memelihara SDM. Tujuannya untuk mendukung tercapainya tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian sumber daya manusia dalam entitas organisasi, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu tujuan pengembangan SDM adalah untuk menghasilkan perubahan sikap karyawan yang positif (Hasmin & Nurung, 2021).

Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, koseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan itu sendiri berkaitan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu (Marnis & Priyono, 2008).

Dari pengertian pengembangan SDM di atas yang telah diungkapkan oleh ahli maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan sebuah cara atau usaha meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat menghadapi tantangan dan menyelesaikan berbagai macam tugas yang dihadapi. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi diperlukan juga departemen pengembangan SDM yang berdedikasi. Dengan cara ini, ada orang yang membantu karyawan dalam organisasi untuk mengembangkan individualitas mereka. Selain itu pegawai juga dapat memiliki ketrampilan organisasi. Pengembangan biasanya dimulai dari orientasi dan kemudian memberikan kursus atau seminar atau pelatihan bagi karyawan. Tidak hanya itu, sebuah oraganisasi juga harus menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan di organisasi tersebut.

c. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang menjadi aspek penting dalam organisasi atau perusahaan. Tujuan yang pasti dari SDM sangat sulit untuk dirumuskan karena sifatnya berbeda-beda dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Schuler et al dalam bukunya (Priyono & Marnis 2008) SDM memiliki tiga tujuan, diantaranya yaitu: pertama memperbaiki tingkat produktivitas, kedua memperbaiki kualitas kerja, ketiga meyakinkan bahwa suatu organisasi telah memenuhi aspek legal.

Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada seluruh tingkatan organisasi (Marwansyah, 2010). Oleh karena itu, jelas bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia sangat diarahkan untuk merubah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan atau kekuatan menjadi tenaga kerja yang optimal dan produktif. Dikarenakan saat ini banyak sumber daya manusia yang belum digunakan secara optimal, terutama pada bidang yang dikuasai. Dalam mencapai tujuan ini maka perlu adanya pelatihan dan pendidikan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu menguasai ilmu sebagai bekal dalam menyelesaikan problematika lembaga.

Sangat jelas bahwa pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan mampu meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja manusia dalam melakukan aktivitas dalam masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan taraf hidup manusia karena keduanya berjalan secara beriringan. Dari kemampuan kinerja yang dimiliki diharapkan mampu meningkatkan taraf kehidupan yang sejahtera dari sistem upah atau balas jasa yang sebanding, karena hal ini dianggap sangat penting produktivitas pekerja perlu ditingkatkan. Karena peningkatan produktivitas dari suatu pihak akan memberikan peluang bagi mereka yang ingin mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dan salah satu pihak akan meningkatkan pendapatannya.

d. Metode Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program pelatihan dan melaksanakan pengembangan pada prinsipnya melaksanakan proses belajar mengajar, artinya ada seorang pelatih yang mengajar suatu mata pelajaran. Oleh karena itu, tetap atau tidaknya teknik pengajaran tergantung pada pertimbangan-pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti penghematan pembiayaan, ketersediaan bahan dan fasilitas, kemampuan peserta, kemampuan pelatihan dan prinsip pembelajaran yang digunakan.

Adapun beberapa metode yang dapat digunakan dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan (Marnis & Priyono, 2008):

- 1) *On the job* atau *in-service* training, adalah teknik pelatihan, dimana peserta dilatih langsung di tempat bekerjanya. Tujuannya untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengerjakan tugas mereka saat ini.
- 2) *Vestibule*, adalah metode pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan, terutama yang bersifat teknis dalam kerja, tetapi tanpa mengganggu aktivitas organisasi sehari-hari. Artinya sebuah organisasi harus menyediakan lokasi dan fasilitas khusus untuk pelatihan, agar tidak mengganggu pekerjaan yang sebenarnya.
- 3) *Apprenticeship* atau magang biasanya digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan relatif tinggi sehingga para karyawan dapat berbagai aspek pekerjaannya.
- 4) *Calassroom Method* atau metode kelas, metode ini dirancang dalam bentuk pembelajaran di dalam kelas dengan menggunakan metode diskusi ceramah. Kegiatan pembelajaran umumnya berjalan sepihak dengan pengajar aktif memberikan informasi atau ilmu kepada peserta.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan metode ini, antara lain faktor peserta, materi pembelajaran, dan instruktur. Semakin besar jumlah peserta dalam suatu ruang belajar, maka semakin kurang efektif.

e. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya manusia

Agar pengembangan pegawai dapat mencapai hasil yang optimal, maka pembangunan tersebut harus dilakukan berdasarkan beberapa prosedur yang benar:

1) Penentuan Kebutuhan

Penentuan kebutuhan ini mutlak dilakukan untuk mengetahui apakah program tersebut diperlukan atau tidak, karena pelaksanaan program pada sebuah organisasi erat kaitannya dengan pendanaan. Penentuan kebutuhan salah satunya yaitu berkaitan dengan anggaran pengembangan pegawai atau pengurus yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan yang diselenggarakan oleh sebuah organisasi. Oleh karena itu, agar penyediaan anggaran benar-benar dapat dipertanggungjawabkan perlu adanya jaminan bahwa kegiatan tersebut benar-benar diperlukan (Siagian, 1995).

2) Penentuan Sasaran

Berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan dan pembangunan dapat ditetapkan berbagai sasaran. Target yang

ingin dicapai berupa ketrampilan teknis dalam melakukan suatu pekerjaan (*teknical skill*) atau untuk meningkatkan ketrampilan kepemimpinan (*managerial skill*), dan ketrampilan konseptual (*conceptual skill*). Penetapan kebutuhan ini harus didasarkan pada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari pegawai yang bersangkutan (Priyono & Marnis, 2008).

3) Penetapan Program

Bentuk dan sifat suatu program setidaknya ditentukan oleh hasil analisis kebutuhan dan sasaran untuk dicapai ketrampilan teknis, manajerial, atau konseptual. Pelaksanaan program maksudnya untuk mengajarkan pengetahuan baru, dengan harapan adanya perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas (Priyono & Marnis, 2008).

4) Pelaksanaan Program

Penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan sangat situasional. Melaksanakan program pelatihan dan pembangunan pada prinsipnya melaksanakan proses belajar mengajar. Artinya ada pelatih yang mengajar mata pelajaran. Teknik pengajaran tergantung pada pertimbangan yang ingin ditampakkan seperti penghematan dalam pembiayaan, ketersediaan bahan dan fasilitas, kemampuan peserta,

kemampuan pelatih dan prinsip pembelajaran yang digunakan (Priyono & Marnis, 2008).

5) Penilaian Pelaksanaan Program

Penyelenggaraan suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila terjadi proses transformasi dalam diri para peserta pembangunan. Proses transformasi ini dapat dikatakan berjalan dengan baik apabila terjadi dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab dan perubahan perilaku yang juga mencerminkan perilaku baik, kedisiplinan, dan etos kerja (Martoyo & Susilo, 2000).

3. Pondok Pesantren

a. Pengertian Pondok Pesantren

Pesantren merupakan lembaga pendidikan tradisional berbasis Islam guna untuk memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran-ajaran Islam (*tafaquh fiddin*) dengan menekankan moral agama Islam sebagai pedoman dalam kehidupan bermasyarakat sehari-hari. Pesantren secara etimologi berasal dari kata santri yang memiliki awalan *pe* dan akhiran *an* yang berarti tempat tinggal santri (Purnomo, 2017). Pondok dapat diartikan sebagai asrama atau tempat tinggal.

Pesantren secara etimologis berasal dari kata santri, kemudian mendapat awalan *pe* dan akhiran *an* yang berarti tempat tinggal para santri atau siswa (Dhofir, 1982). Kata santri merupakan gabungan

dari suku kata *sant* (manusia baik) dan *tra* (suka menolong) sehingga dapat diartikan pesantren sebagai tempat untuk mendidik manusia agar menjadi insan yang lebih baik (Neliwati, 2019). Pondok pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan yang memberikan pemahaman, penjelasan, pendalaman, pemahaman ajaran Islam, serta lebih memprioritaskan pada pembentukan moral agama dalam diri peserta didikan (Agustin & Ismawati, 2021).

Pondok pesantren merupakan dua suku kata yang berbeda tetapi memiliki arti yang sama. Pesantren menurut dasarnya merupakan tempat belajar bagi santri, sedangkan pondok dapat diartikan rumah, atau penginapan. Menurut kamus bahasa arab pondok berasal dari kata *funduk* yang berarti asrama atau hotel. Dalam penelitian ini pondok pesantren dapat diartikan sebagai tempat transformasi ilmu agama yang tempat tinggalnya bersifat permanen bagi pelakunya. Biasanya di dalam pondok pesantren identik dengan pengajaran ilmu Al-Qur'an dan kitab kuning. Metode dalam pembelajaran pondok pesantren biasanya menggunakan metode sorogan, bandongan, dan musyawarah.

b. Unsur-unsur Pondok Pesantren

Berbagai model pesantren muncul dikalangan masyarakat, dengan versinya masing-masing. Menurut Zamakshyari Dhofier terdapat lima unsur pondok pesantren yaitu kiai, pondok, masjid, santri, dan pengajaran kitab-kitab klasik atau kitab kuning (Dhofier, 1984).

1) Kiai

Kiai merupakan seorang tokoh yang berkecimpung di pondok pesantren sebagai pengasuh pondok pesantren. Kiai adalah gelar yang diberikan masyarakat kepada seorang ahli agama Islam pemilik pesanten dan mengajarkan kitab-kitab klasik atau kitab kuning kepada santrinya (Zulhimma, 2013).

2) Pondok

Pondok bisa disebut dengan tempat tinggal para santri untuk mengikuti seluruh kegiatan pembelajaran yang telah di programkan oleh pondok. Pondok juga dapat disebut tempat training bagi santri agar dapat hidup mandiri dikalangan masyarakat. Santri yang tinggal di pondok termasuk di bawah naungan kiai (Zulhima, 2013)

3) Masjid

Masjid merupakan pusat aktivitas umat Islam baik didalamnya dimensi ukhrawi dan duniawi dalam ajaran Islam. Selain itu masjid sebagai tempat shalat berjamaah setiap saat shalat, masjid juga tempat untuk kegiatan belajar mengajar. Biasanya kegiatan yang ada di pondok pesantren berkaitan dengan waktu shalat entah itu sebelum shalat atau sesudah shalat (Zulhima, 2013).

4) Santri

Santri merupakan bagian dari unsur-unsur pesantren. Santri dibagi menjadi dua yaitu:

- a) Santri mukim, yaitu santri yang berasal dari jauh untuk mengikuti pembelajaran yang ada di pondok pesantren dan menetap di asrama pondok pesantren.
- b) Santri kalong, yaitu biasanya santri yang bersal dari daerah sekitar pondok pesantren untuk mengikuti pembelajaran yang ada di pondok pesantren secara tidak menetap di asrama pondok pesantren. Mereka pulang kerumah ketika selesai kegiatan di pondok (Hasbullah, 1999).

5) Pengajaran Kitab-Kitab Klasik (Kitab Kuning)

Kitab-kitab klasik yang biasanya disebut dengan kitab-kitab kuning. Kitab-kitab kuning ini biasanya ditulis oleh ulama-ulama terdahulu. Untuk mengetahui bacaan-bacaan kitab maka santri di tuntut untuk mengetahui ilmu alat atau rumus membaca kitab kuning yaitu nahwu, shorof, balaghah, bayan dan sebagainya (Daulay, 2001).

Pesantren memiliki lima unsur pokok sebagai ciri khasnya yaitu kiai, pondok, masjid, kitab kuning, dan santri (Dali, 2016). Beberapa unsur pesantren ini diwarnai pada awal berdirinya atau untuk pesantren yang baru mulai perintisan dan belum mampu mengembangkan fasilitasnya. Kemudian pesantren mengembangkan

sarana belajarnya karena adanya tuntutan perubahan sistem pendidikan yang sangat mendesak dan bertambahnya santri dari luar kota bahkan luar pulau yang membutuhkan tempat tinggal. Kemudian unsur pesantren bertambah. Pengamat mencatat ada lima elemen yaitu kyai, santri, masjid, pondok (*asrama*), dan kitab-kitab klasik atau kitab kuning.

c. Peran Pondok Pesantren Dalam Pengembangan SDM

Pengkaderan merupakan aktivitas membangun masyarakat serta memecahkan masalah yang ada pada masyarakat. Tidak dipungkiri bahwa pesantren adalah lembaga yang sangat berpengaruh dalam pembentukan SDM, dimensi fungsional pondok pesantren biasanya tidak lepas dari esensi dasarnya. Pesantren tumbuh dari masyarakat sebagai lembaga informal desa dalam bentuk yang sangat sederhana. Oleh karena itu, perkembangan masyarakat, pemahaman mengenai agama Islam selanjutnya mengarah pada nilai-nilai normatif, edukatif dan progresif.

Adanya masyarakat yang beragam serta keadaan yang ada, maka diperlukan pengkaderan santri demi terciptanya SDM yang berkualitas. Maka pondok pesantren memiliki peran dalam pembentukan SDM bagi generasi penerus:

- 1) Sebagai pusat pengembangan dan pengkaderan

Berawal dari bentuk pengajian yang sangat sederhana, pada akhirnya dikembangkan menjadi pesantren dan dikembangkan menjadi lembaga pengkaderan dan diikuti oleh masyarakat, dalam artian memberikan pelajaran baik secara materi maupun imaterial yang didalamnya mengajarkan kitab-kitab klasik yang ditulis oleh ulama terdahulu dalam bentuk kitab klasik .

2) Pesantren sebagai lembaga dakwah

Pemahaman sebagai lembaga dakwah dilihat dari kemajuan pesantren di Indonesia kegiatan dakwah di masyarakat, untuk meningkatkan kesadaran dan keragaman atau menjalankan ajaran agama sebagai pemeluk Islam.

3) Pesantren sebagai lembaga sosial

Fungsi pondok pesantren sebagai lembaga sosial menunjukkan keterlibatan pesantren dalam menghadapi masalah-masalah sosial yang dihadapi masyarakat, atau bisa juga dikatakan pesantren bukan hanya lembaga pengkaderan (Ghazali, 2020).

Menurut pendapat yang lain mengataka bahwa peran pesantren sebagai lembaga pendidikan agama, pesantren sebagai lembaga berbasis sosial, dan pesantren sebagai lembaga berbasis *entrepreneurship* (Fauzi, 2012). Ketiga kegiatan di atas menjadi sasaran utama masyarakat sekitar, cenderung dikategorikan sebagai kegiatan sosial keagamaan yang bisa termasuk dalam dakwah tetapi

juga sebagai fungsi sosial. Karena pada intinya membangkitkan semangat untuk hidup lebih layak sesuai dengan ketentuan agama Islam.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Banyak orang yang telah melakukan penelitian terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Pada bagian ini akan disertakan beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini. Hal ini akan menunjukkan bahwa penelitian yang akan dilakukan memang belum pernah di bahas oleh peneliti yang sebelumnya. Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi sebagai berikut:

Pertama, hasil penelitian dari (Najah, 2019). Skripsi yang telah ditulis oleh Muflihun Najah Fakultas dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya dengan judul “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan* “ tahun 2019. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menggambarkan strategi pengembangan SDM pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajar Paciran Lamongan, serta menggambarkan faktor pendukung dan penghambat pengembangan SDM pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan. Adanya metode-metode pengembangan SDM yang efektif dapat menambahkan kepercayaan masyarakat terhadap pondok, berikut metode yang diterapkan di Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan: *understudy* yaitu mempersiapkan

kinerja SDM yang dapat bertanggung jawab terhadap posisi jabatan yang di emban, rotasi jabatan yaitu pergantian jabatan dari satu jabatan ke jabatan yang lain, *coaching* yaitu usaha untuk meningkatkan kemampuan individu melalui mengasah ketrampilan dan ilmu baru. Terdapat beberapa faktor penghambat dalam mencapai kesuksesan atau visi misi Pondok Pesantren Sunan Drajat, diantara faktor penghambatnya yaitu, kurangnya skill SDM, rendahnya mentalitas SDM, tidak menetapnya peraturan yang telah dibuat oleh organisasi. Berikut faktor pendukungnya yaitu, keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab dari pihak pondok pesantren.

Kedua, hasil penelitian dari (Prihantoro, 2017). Skripsi saudari Ein Bimo Prihantoro Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makasar yang berjudul “*Manajemen Strategi Dalam Upaya Pengembangan SDM Islami Di Pondok Pesantren Abnaul Amiir Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa*” tahun 2017. Tujuan dilakukannya penelitian tersebut di antaranya yaitu, untuk mengetahui strategi dalam upaya pengembangan SDM Islami di Pondok Pesantren Abnaul Amiir, untuk mengetahui upaya pengembangan SDM Islami di pondok pesantren Abnaul Amiir. Pondok Abnaul Amiir telah berdiri sejak tahun 2000 yang didirikan oleh ketua Yayasan yaitu bapak Amirunnas. Pondok ini juga telah terdaftar dari Kanwil Kementrian Agama. Pokok dalam Pondok Pesantren Abnaul Amiir tersebut yaitu visi dan misi dapat diterapkan dan dilaksanakan dengan baik oleh para pemimpin, pembina, dewan asatid,

maupun seluruh santri yang ada di dalamnya tanpa terkecuali. Upaya dalam pengembangan SDM Islami di pesantren ini dilihat dari sitem pengajarannya dan sitem perekrutan asatid yang berkualitas.

Ketiga, hasil penelitian dari (Sulastri, 2022). Skripsi yang ditulis oleh saudari Menti Sulastri Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu dengan judul “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu*” tahun 2022. Dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan SDM di Pondok Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu, untuk mengetahui bagaimana dampak strategi terhadap peningkatan kualitas SDM di Pondok Pesantren Alibasya Kota Bengkulu. Pengembangan SDM yang dilakukan oleh pesantren, mereka melakukan kegiatan keagamaan yang disebut dirosah yang didalamnya yang pertama membahas tauhid, Aswaja dan Al-Qur’an. Bidang strategi yang di gunakan oleh pesantren jika dilihat dari asatidnya mereka mendatangkan alumni-alumni pondok pesantren di Jawa dan dari pondok itu sendiri. Pihak pesantren merasa bahwa kendala yang dialami yaitu pada waktu, karena sebagian besar dari staf maupun asatidnya di dalamnya sudah berkeluarga.

Keempat, hasil penelitian dari (Saefulloh, 2019). Jurnal dengan judul Manajemen “*Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren*” yang ditulis oleh Ahmad Saefulloh pada tahun 2019. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan

untuk mengetahui bagaimana cara pengimplementasian SDM Pondok Pesantren Pagelaran II Sumedang, serta mengetahui apa hasil kinerja santri pondok pesantren Pagelaran II Sumedang. Santri keluaran dari Pondok Pesantren Pagelaran II diharapkan jadi garda terdepan ketika terjun di masyarakat dan mampu melahirkan generasi Islami yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa. Hasil kinerja yang sebelumnya telah dirancang oleh kepengurusan telah berhasil diterapkan dengan baik, salah satunya dilihat dari ketertiban peraturan yang ada, dan jika terdapat pelanggaran maka akan diadakan hukuman.

Kelima, hasil penelitian dari (Haromain, 2013). Jurnal yang berjudul “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren*” yang ditulis oleh Haromain pada tahun 2013. Terdapat beberapa proses yang digunakan oleh pesantren dalam melaksanakan perencanaan pengembangan SDM diantaranya yaitu, analisis kebutuhan pengembangan, tujuan pengembangan, serta strategi pengembangan. Implementasi yang ada pada pesantren yaitu berkaitan dengan rekrutmen SDM, program pendidikan dan pelatihan serta pembentukan budaya pesantren.

Keenam, hasil penelitian dari (Fauzi, 2012). Jurnal yang berjudul “*Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan MSDM Entrepreneurship Pondok Pesantren Al-Intifaq Rancabali Bandung*” ditulis oleh Yusni Fauzi pada tahun 2012. Dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran yang

dilakukan Pesantren Al-Intifaq Bandung dalam upaya pengembangan manajemen sumber daya manusia *entrepreneurship* guna merefleksikan hasil yang dicapai oleh pesantren menjadi kekuatan besar dan sumbangsi positif atau ekonomi masyarakat yang rumit. Peran pesantren Al-Intifaq Rancabali Bandung dalam upaya pengembangan MSDM *entrepreneuership*, yaitu pesantren dijadikan lembaga pendidikan agama, pesantren dijadikan sebagai lembaga berbasis sosial, dan pesantren dijadikan sebagai lembaga berbasis *entrepreneuership*. Maka pesantren Al-Intifaq berhasil mencetak kader yang dapat mengembangkan diri dan berkiprah di masyarakat, dan berhasil mendapatkan berbagai penghargaan atas kepercayaan sebagai pesantren *entrepreneuership*.

Ketujuh, hasil penelitian dari (Iswahyudi, 2023). Jurnal yang berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren*” yang disusun oleh Hendri Iswahyudi tahun 2023. Pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pondok pesantren. Sedangkan langkah-langkahnya bertujuan untuk mewujudkan semua kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya untuk meningkatkan kemampuan individu melalui pembelajaran ketrampilan dan pengetahuan baru penetapan kebutuhan, penetapan target, penetapan program, pelaksanaan program, dan evaluasi pelaksanaan program pengembangan SDM meliputi keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab. Dalam hal mengembangkan sistem

pendidikan, pesantren ini mengembangkan pendidikan formal berupa madrasah dan sekolah.

Kedelapan, hasil penelitian dari (Coirudin, 2017). Jurnal yang berjudul “*Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Qomarudin Grsik*” yang disusun oleh Mochamat Coirudin pada tahun 2017. Strategi pengembangan pesantren Qomaruddin diantaranya yaitu: pengembangan kelembagaan, sumber daya (staf), kurikulum, santri (siswa/mahasiswa) dan alumni lingkungan, sarana dan prasarana serta aspek pengembangan sumber daya pendanaan. Dengan kelemahan sumber daya manusia, hal ini terlihat pada struktur organisasinya, dimana terdapat beberapa nama dengan tugas pokok yang sama dan fungsi yang berbeda. Kondisi ini menjadi penyebab utama tidak maksimalnya kinerja pengurus yayasan.

Kesembilan, hasil penelitian dari (Agustin, 2021). Jurnal yang berjudul “*Strategi Dakwah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Tawangsari Berbasis Pengelolaan Sumber Daya Manusia*” yang disusun oleh Novita Vitria Agustin pada tahun 2021. Dengan tujuan ingin mengetahui upaya yang dilakukan dalam menghadapi tantangan dakwah. Usaha pengembangan sumber daya manusia oleh pesantren Darul Hikmah Tawangsari juga menjadi salah satu bentuk dakwah pondok pesantren ini kepada masyarakat. Masyarakat dan pondok pesantren merupakan dua elemen yang sangat berkaitan dan mendukung. Dalam mengelola sumber daya manusia pesantren ini memiliki

beberapa kegiatan sebagai bentuk dakwah yaitu, majelis tak'lim, shalat berjamaah, dan layanan masyarakat. Kegiatan tersebut berperan penting dalam masyarakat, salah satunya adalah komunitas yang beragam kemudian juga menjadi tempat konstruksi ajaran agama.

Kesepuluh, hasil penelitian dari (Fauzan, 2018). Jurnal yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar Lampung Selatan*" yang ditulis oleh Ahmad Fauzan pada tahun 2018. Dilakukanya penelitian ini untuk mengetahui karakteristik pondook pesantren, rencana pengembangan SDM, dan pelaksanaan SDM. Pondok Shuffah Hizbullah ini termasuk dalam kategori modern. Perencanaan sumber daya manusia di pesantren Shuffah Hizbullah setiap tahunnya evaluasi selalu dilakukan oleh para pihak yayasan dan pimpinan pondok pesantren dan partai departemen sumber daya manusia dengan menggunakan analisis *trend* yaitu data tahun lalu digunakan untuk memprediksi kebutuhan SDM dimasa mendatang. Pelaksanaan SDM Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah diantaranya yaitu analisis rencana, rekrutmen, seleksi, orientasi pondok pesantren, pelatihan dan pengembangan SDM, serta perencanaan dan pengembangan karir.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yang relevan ini terletak pada strategi pengembangan SDM, masing-masing pengembangan SDM yang dilakukan di pondok pesantren sangatlah berbeda

jika dilihat dari pemaparan peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian yang akan dilakukan saat ini yaitu fokus pada strategi pengembangan SDM Pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan, Klaten.

Tabel 2.1

Penelitian yang relevan

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
1.	Ein Bimo Prihantoro	<i>“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan”</i>	Strategi pengembangan yang digunakan oleh pesantren yaitu: <i>understudy</i> , rotasi jabatan dan coaching.	Deskriptif kualitatif.
2.	Menti Sulastri	<i>“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu”</i>	Pengembangan SDM yang dilakukan dipesantren menggunakan metode dirosah yang di dalamnya membahas tauhid, Aswaja dan Al-Qur’an.	Deskriptif kualitatif.
3	Menti Sulastri	<i>“Manajemen Strategi Dalam Upaya Pengembangan SDM Islami Di Pondok</i>	Strategi pengembangan yang digunakan oleh pesantren yaitu: <i>understudy</i> , rotasi jabatan dan coaching.	Deskriptif kualitatif.

		<i>Pesantren Abnaul Amiir Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa”</i>		
4.	Ahmad Saefulloh	<i>“Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren”</i>	Pengembangan SDM yang dilakukan dengan menerapkan kedisiplinan santri sehingga menjadi santri yang dapat diharapkan di masyarakat.	Kualitatif
5.	Haromain	<i>“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren”</i>	Proses pengembangan SDM diantaranya yaitu, analisis kebutuhan pengembangan, tujuan pengembangan, serta strategi pengembangan.	Kualitatif.
6.	Yusni Fauzi	<i>“Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan MSDM Entrepreneurship Pondok Pesantren Al-Intifaq Rancabali Bandung”</i>	Menjadikan pesantren lembaga pendidikan agama, pesantren dijadikan sebagai lembaga berbasis sosial, dan pesantren dijadikan sebagai lembaga berbasis <i>entrepreneuership</i> .	
7.	Hendri Iswahyudi	<i>“Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren”</i>	Implementasi strategi pengembangan SDM dilaksanakan sesuai dengan hal ini tentunya dapat dasar penerapan fungsi spiritual yang berkaitan dengan aqidah, syari’ah dan akhlak.	Kajian Linier.

8.	Mochamat Coirudin	<i>“Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Qomarudin Grsik”</i>	Pengembangan SDM yang digunakan oleh pesantren yaitu: pengembangan kelembagaan sumber daya (staf), kurikulum santri dan alumni, lingkungan, sarana dan prasarana, serta aspek pengembangan sumber pendanaan.	Penelitian ini menggunakan logika berfikir etnometodologis dan fenomenologis.
9.	Novita Vitria Agustin	<i>“Strategi Dakwah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Tawang Sari Berbasis Pengelolaan Sumber Daya Manusia”</i>	Untuk mencapai tujuan dakwah, pesantren ini melakukan kegiatan seperti majelis taklim, pengabdian masyarakat, dan shalat berjamaah.	Deskriptif kualitatif.
10.	Ahmad Fauzan	<i>“Manajemen Sumber Daya Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar Lampung Selatan”</i>	Sistem perencanaannya menganalisis dan merancang proyek setiap tahunnya serta rekrutmen kepengurusan. Pelaksanaan SDM yang ada, analisis rencana, rekrutmen, seleksi, orientasi pondok pesantren dan lain-lain.	Deskriptif kualitatif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karena peneliti ingin menggambarkan fenomena yang di amati. Kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi suatu objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, analisis data bersifat induktif (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan studi kasus deskriptif, dalam penelitian ini peneliti bermaksud agar dapat mengungkap atau memperoleh informasi secara menyeluruh dan mendalam.

Metode kualitatif ini merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan deskripsi data yang berupa kalimat tertulis ataupun lisan dan perilaku yang dapat diamati. Menurut Arikunto, mengatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mendeskripsikan problematika ataupun peristiwa yang terjadi dilapangan (Arikunto, 2006). Penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan kondisi dan fenomena yang mendalam melalui pendataan.

Lokasi penelitian yang digunakan peneliti adalah Pondok Pesantren Al-Manshur Popongan Klaten. Tepatnya di Jl. Raya Solo-Yogyakarta, popongan, Tegalgondo, Wonosari, Klaten, Jawa Tengah. Penelitian ini dimulai dari awal observasi hingga selesai penelitian, waktu yang dibutuhkan kurang lebih 1-2 bulan.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun objek penelitian yang akan digunakan yaitu Pondok Pesantren Al- Manshur Popongan Rt/Rw. 003/003, Tegalgondo, Wonosari, Klaten

Tabel 3.1
Time Line Penelitian

No	kegiatan	Sep 2022	Okt 2022	Nov 2022	Feb-Apr 2022	Ags 2022	Sep 2022	Okt 2022	Nov
1	Pengajuan Judul	■							
2	ACC Judul		■						
3	Kunjungan proposal			■					
4	Penyusunan proposal				■				
5	Seminar proposal					■			
6	Himpunan data						■		
7	Analisis data							■	
8	Simpulan							■	
9	Munaqosah								■

C. Sumber Data penelitian

Sumber data dalam penelitian merupakan subjek dimana data yang akan digunakan di peroleh. Bila dilihat dari sumbernya data di bagi menjadi dua bagian yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015).

1. Data primer

Sumber data primer merupakan data yang diberikan kepada pengumpul data secara langsung atau tidak melalui perantara. Data primer dapat diperoleh dari sumber pertama melalui wawancara atau kuisisioner individu (Sugiyono, 2015). Data ini berupa strategi pengembangan sumber daya manusia yang telah di rencanakan oleh lembaga. Dengan itulah peneliti ingin mengetahui terkait strategi pengembangan sumber daya manusia dan implementasinya di lapangan. Sumber data primer ini dapat diperoleh dari hasil wawancara, observasi lapangan, dan hasil pengujian.

Sumber data primer terkait strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Manshur Popongan Klaten akan di peroleh melalui hasil wawancara dan observasi kepada narasumber berikut ini:

- a. Pengasuh sekaligus asatid pondok pesantren.
- b. Tiga pengurus pondok pesantren yaitu wakil, keamanan, pendidikan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak secara langsung diberikan. Data sekunder ini bisa di dapatkan melalui berbagai sumber, misalnya

melalui literatur, jurnal, artikel, atau dokumen lainya yang didapatkan melalui website yang terkait dengan penelitian dan mampu untuk di pertanggung jawabkan kebenarannya (Sugiyono, 2015). Data sekunder ini dapat diperoleh melalui:

- a. Website yang dimiliki Pondok Pesantren.
- b. Profile Pondok Peantren.
- c. Dokumentasi yang mendukung kebenarannya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu hal yang sangat penting dan strategis bagi penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Bila dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Selanjutnya pengumpulan data jika dilihat dari cara atau tekniknya, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiono, 2015):

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara acak, sistematis dan disengaja melalui pengamatan dan pencatatan gejala yang sedang diselidiki (Abdussamad, 2021). Dalam observasi peneliti terjun kelapangan untuk melihat kegiatan sehari-hari pada saat latihan hadroh, khitobah, dan diniyah pengurus. Peneliti sebagai pengamat atau sumber data penelitian. Dengan menggunakan metode observasi peneliti akan lebih memahami mengenai konteks data terkait situasi yang ada.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses interaksi yang dilakukan antara dua orang, berdasarkan ketersediaan dan dalam suasana alami, ke arah mana percakapan tersebut berlangsung mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan mengedepankan kepercayaan sebagai landasan utama dalam proses pemahaman (Sidiq, Choiri, & Mujahidin, 2019). Wawancara dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui informasi dari narasumber yang mendalam. Wawancara yang dilakukan dapat direkam atau ditulis oleh peneliti agar peneliti memiliki bukti bahwa telah dilakukan wawancara terhadap sumber data serta menghindari kesalahan dalam penulisannya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, gambar (foto), maupun karya monumental yang memberikan informasi bagi proses penelitian (Murdiyanto, 2020). Peneliti menggunakan metode dokumentasi karena dokumentasi merupakan sumber data penguat dari data wawancara dan observasi. Menggunakan metode dokumentasi merupakan hal yang relatif mudah. Dokumen yang akan dijadikan sumber pendukung dalam penelitian ini adalah sejarah pesantren, SOP, jadwal kegiatan dan jadwal diniyah.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan mencari dan menyusun data secara sistematis, yang diperoleh melalui hasil wawancara, catatan lapangan

dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjelaskan ke dalam bagian-bagian, melakukan sintesa, menyusun menjadi pola, menyaring antara yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan agar mudah dipahami oleh orang lain (Sugiyono, 2015). Analisis data dilakukan agar data yang diperoleh dari pengumpulan data lebih mudah untuk dipahami. Aktivitas dalam analisis data ini diantaranya (Suparyago, 2001):

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan sebuah proses penyederhanaan data dan memilah hal-hal yang dianggap penting untuk penelitian (Patilima, 2007). Adapun data-data yang perlu direduksi pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari informan setelah dilakukannya wawancara dan obserfasi.

2. Penyajian Data

Penyajian data dapat diartikan sebagai upaya menampilkan, menjelaskan atau menyajikan data. Data yang dihasilkan melalui gambar, grafik, bagan, tabel, matriks dan sebagainya (Haryoko, Bahartiar, & Arwadi, 2020). Data yang dapat disajikan pada penelitian ini yaitu data yang telah diperoleh dari hasil wawancara mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan pada penelitian ini merupakan temuan yang lebih baru yang sebelumnya belum ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau deskripsi objek sebelumnya redup atau gelap sehingga ketika diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis atau teori (Hardani, 2020). Penarikan kesimpulan disini sebagai salah satu langkah peneliti untuk memahami data yang diperoleh selama penelitian di lapangan. Selain itu data yang telah diperoleh dari lapangan juga perlu adanya diskusi agar mendapatkan hasil yang valid. Adanya peneliti menggunakan metode ini guna untuk memaparkan, menjelaskan, serta menguraikan data-data yang telah dikumpulkan dan disusun secara sistematis dan dianalisis kemudian di ambil kesimpulan.

F. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini analisis keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi merupakan teknik pemeriksaan data dari berbagai sumber, berbagai cara dan berbagai waktu (Sugiyono, 2015). Tujuannya yaitu untuk membuktikan kevalidan data yang diperoleh. Pengecekan data triangulasi teknik menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

Peneliti akan melakukan pengecekan data dari hasil pengamatan dan wawancara. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan dengan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok

Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten. Apabila dengan pengecekan tersebut menghasilkan data yang berbeda maka peneliti harus melakukan diskusi kembali kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan kebenaran data yang diperoleh.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan dalam penyusunan penelitian ini maka akan diuraikan menjadi beberapa sub bab. Adapun pembagian bab-bab dalam penelitian ini akan di jelaskan sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Pada bab ini menggambarkan tentang objek kajian penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Bab II: Landasan Teori

Landasan teori ini berisi tentang pengertian strategi pengembangan SDM, pengembangan SDM, manfaat SDM, pengertian pondok pesantren, unsur-unsur pondok pesantren, peran pondok pesantren dalam pengembangan SDM, dan hasil penelitian yang relevan. Bab ini menjelaskan mengenai teori atau pendapat mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus.

Bab III: Metode Penelitian

Metode penelitian ini didalamnya memuat jenis penelitian, waktu dan wilayah penelitian, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik

pengumpulan data, teknik pengecekan keabsahan data, teknik, analisis data, sistematika penulisan data. Bab ini menggambarkan teknik-teknik penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan menunjukkan data yang berdasarkan fakta dan nyata.

Bab IV: Penelitian dan Pembahasan

Penelitian dan pembahasan ini berisi gambaran umum penelitian, pembahasan hasil dan hasil analisis. Penyajian data ditulis lebih banyak dengan data secara fakta dan analisis, analisis dikemukakan oleh temuan di lapangan.

Bab V: Penutup

Penutup disini berisi kesimpulan, kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah. Saran ditujukan pada peneliti selanjutnya. Keterbatasan penulis merujuk pada keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian yang dilakukan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten

Pondok Pesantren Al-Manshur merupakan salah satu pondok tua yang telah berdiri sejak tahun 1918. Pondok Pesantren Al-Manshur letaknya sangat strategis dan mudah dijangkau, tepatnya di Desa Popongan, Tegalondo, Wonosari, Klaten, Jawa Tengah, Indonesia. Awalnya lembaga pendidikan yang berbasis non formal ini diberi nama Ponpes Popongan saja.

Alasan didirikannya Pondok Pesantren Al-Manshur ini untuk memajukan pengetahuan tentang Islam kepada masyarakat Popongan dan sekitarnya. Berdirinya pondok pesantren itu pun tidak terlepas dari berkembangnya Tarekat Naqshabandiyah Khalidiyah yang berkembang di dukuh Popongan. Nama Al-Manshur diambil dari nama pendirinya yaitu K.H. Muhammad Manshur. Pemberian nama pondok pesantren Al-Manshur ini bermula saat dibentuknya Yayasan Pondok Pesantren Al-Manshur.

K.H. Muahammad Manshur dahulu merupakan santri yang telah mondok di beberapa pesantren yang ada di Jawa untuk mendalami ilmu agama Islam. Beliau merupakan putra dari pendiri pondok pesantren di Girikusumo, Mranggen, Demak, Jawa Tengah, yaitu K.H. Muhammad Abdul Hadi yang juga menjadi mursyid Tarekat Naqsabandiyah Khalidinyah di Demak. Waktu kecil K.H Muhammad Manshur berguru dengan ayahnya sendiri. Setelah menginjak remaja beliau nyantri di Ponpes Jamsaren Surakarta yang diasuh oleh kiai Idris.

Kedatangan beliau di Dusun Popongan pada saat kiai Muhammad Manshur di ambil menantu oleh petani kaya yaitu Haji Fadlil untuk dinikahkan dengan putrinya yang bernama Nyai Kamilah. Kiai Muhammad Manshur dianggap sangat cerdas dan pandai dalam bidang ilmu agama. Maka dari itu beliau diminta oleh Haji Fadlil untuk mengajarkan ilmu agama kepada warga setempat karena Haji Fadlil tahu bahwa masyarakat setempat masih awam dan membutuhkannya.

Proses perintisan pondok Al-Manshur ini sangat panjang. Dahulu dimuali dari kelompok ngaji (majelis ta'lim) sederhana. Santri yang datang hanya dari dukuh popongan itu sendiri. Semakin lama santri terus bertambah banyak hingga mencapai puluhan orang. Setelah itu terdapat beberapa santri dari luar daerah yang mukim atau mondok, selain dari daerah tersebut yang tidak mondok atau biasa disebut santri kalong.

Setelah diamati bahwa perkembangan dan jumlah santri semakin banyak akhirnya H. Fadlil mendirikan asrama sebagai tempat tinggal para santri yang mukim. Bangunan ini dibangun dengan cara swadaya. Para santri bergotong-royong untuk mengambil bahan material seperti batu yang diambil dari sungai jebol, tepatnya sekitas 100 m disebelah selatan pondok. Sedangkan pasir yang digunakan juga diambil dari sungai Tegalgondo tepatnya disebelah utara pondok. Ada juga sumbangan dari masyarakat dan bahan lainya dari kiai sendiri.

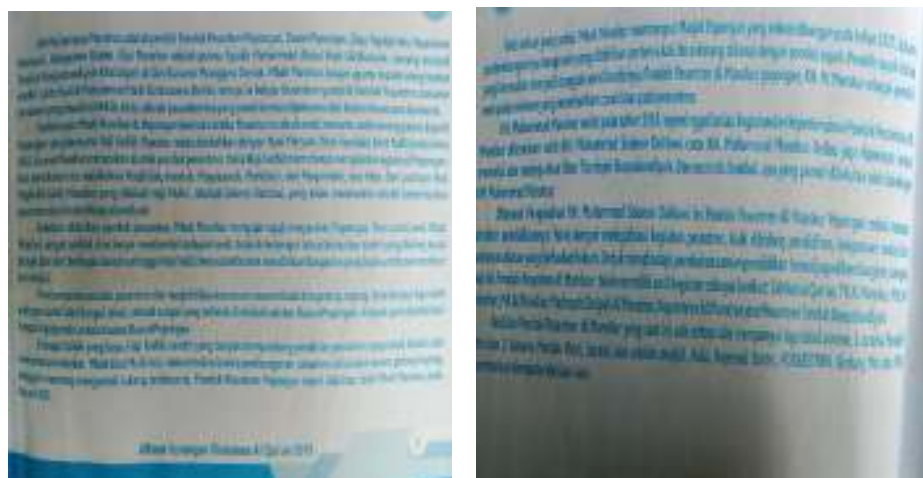
Pembangunan pondok ini dikerjakan oleh santri sendiri. Mereka yang trampil menjadi tukang kayu maupun tukang batu. Salah santu santri ini bernama Zainuddin, yang telah selesai mondok mendirikan Pondok didaerah asalnya di Kediri namanya yaitu Pondok Pesantren Pancar. Pondok Pesantren resmi didirikan pada tahun 1926. Pada tahun yang sama kiai Muhammad Manshur juga mendirikan Masjid Popongan dan selesai pada tahun 1927.

Seiring berjalanya waktu kepengurusan pondok pesantren dan Tarekat dilakukan secara turun temurun. Hingga pada tahun 1981 dibentuklah Yayasan pondok pesanten Al-Manshur dan penggantian nama Ponpes Popongan menjadi Pondok Pesantren Al-Manshur Popongan. Termasuk juga mengembangkan pendidikan sekolah formal dibawah naungan Yayasan yang dibentuk yakni madrasah aliyah (MA), madrasah tsanawiyah (MTs), dan raulatul adhfal (RA).

Selain sekolah formal di Yayasan Al-Manshur juga terdapat kegiatan balai latihan kerja (BLK) dari Kementerian Tenaga Kerja. Termasuk Bank Wakaf Micro (BWM) yang merupakan binaan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Bank Wakaf Micro memberikan pinjaman sebesar 3 juta tanpa bunga dan jaminan bagi masyarakat sekitar pondok pesantren yang memiliki usaha.

Gambar 4.1

Sejarah Pondok Pesantren Al-manshur



Sumber : dokumentasi album khataman 2019

2. Profil Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten

Pondok pesantren Popongan berdiri sejak tahun 1926. Pada tahun 1981 namanya diubah menjadi Pondok Pesantren Al-Manshur Popongan, yang dinisbatkan pada nama pendirinya. Mbah Manshur

merupakan sufi terkenal dalam Tarekat Naqshabandiyah Kholidiyah. Mbah Manshur mendapat ijazah menjadi *mursyid* (guru sepiritual dalam tarekat) dari Syekh Muhammad Hadi Girikusumo, yang biasanya disebut dengan Mbah Hadi Girikusumo.

Mbah Hadi merupakan seorang *khalifah* (wakil) Syekh Sulaiman Zuhdi, beliau adalah *mursyid* Tarekat Naqshabandiyah Khalidiyah di Makkah al-Mukaromah. Selanjutnya diteruskan oleh K.H. Salman Dahlawi yang merupakan sekaligus pengasuh pondok pesantren Al-Manshur. Pondok Al-Manshur merupakan pondok salafiyah yang didirikan oleh K.H. Muhammad Manshur atau kakek beliau.

Pondok pesantren Al-Manshur terletak di Dukuh Popongan, Desa Tegalgondo, Kecamatan Wonosari, Kabupaten Klaten. Letak pondok sangat strategis dan mudah dijangkau transportasi umum, sehingga memudahkan untuk berhubungan dengan instansi lain baik sesama pondok pesantren ataupun lembaga pendidikan lainnya. Alamat Pondok Pesantren Al-Manshur juga mudah dicari di google maps.

“Disini pondoknya sangat strategis. Misal ingin mencari apa-apa juga mudah. Ada beberapa orang tareqoh itu naik bus krena disini pondoknya dekat jalan raya Solo Jogja dan memudahkan untuk akses kendaraan.” (Wawancara pengurus, Lailatul Magfiroh).

Pondok pesantren Al-Manshur kini telah berkembang menjadi pesantren modern serta masih mempertahankan kesalafanya. Adanya perkembangan ini ditandai dengan mendirikan lembaga pendidikan formal yang berafiliasi dibawah Kemenag diantaranya yaitu madrasah aliyah (MA), madrasah tsanawiyah (MTs), dan raulatul adfal (RA).

3. Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Pesantren Al-Manshur An Nahriyah Popongan

a. Visi

- 1) Terbentuknya generasi wawasan Qur'ani yang berwawasan luas.
- 2) Terbentuknya kader yang siap terjun di masyarakat (Dokumentasi spanduk pondok).

b. Misi

- 1) Mencetak kader yang berakhlakul karimah.
- 2) Mengembangkan SDM yang berwawasan luas sesuai dengan ajaran Al-Qur'an.
- 3) Melahirkan santri yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat akan pendidikan agama Islam sesuai faham Ahlu Sunnah Wal Jama'ah (Aswaja).
- 4) Melakukan pembekalan kompetisi spiritual dan pendidikan lain (Dokumentasi spanduk pondok).

c. Tujuan

Sebagai lembaga pendidikan, sosial keagamaan pondok pesantren Al-Mansur memiliki beberapa tujuan diantaranya:

- 1) Mencetak generasi Qur’ani yakni penghafal Al-Qur’an memiliki kepribadian utuh dan unggul dalam ilmu dan amal.
- 2) Mendidik generasi Islam yang memiliki komitmen ke-Islaman yang tinggi dengan ciri khas, beraqidah lurus (*salimul aqidah*), dan berakhlak mulia (*akhlakuk karimah*).

Gambar 4.2

Sepanduk Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah



Sumber : dokumentasi spanduk pondok pesantren

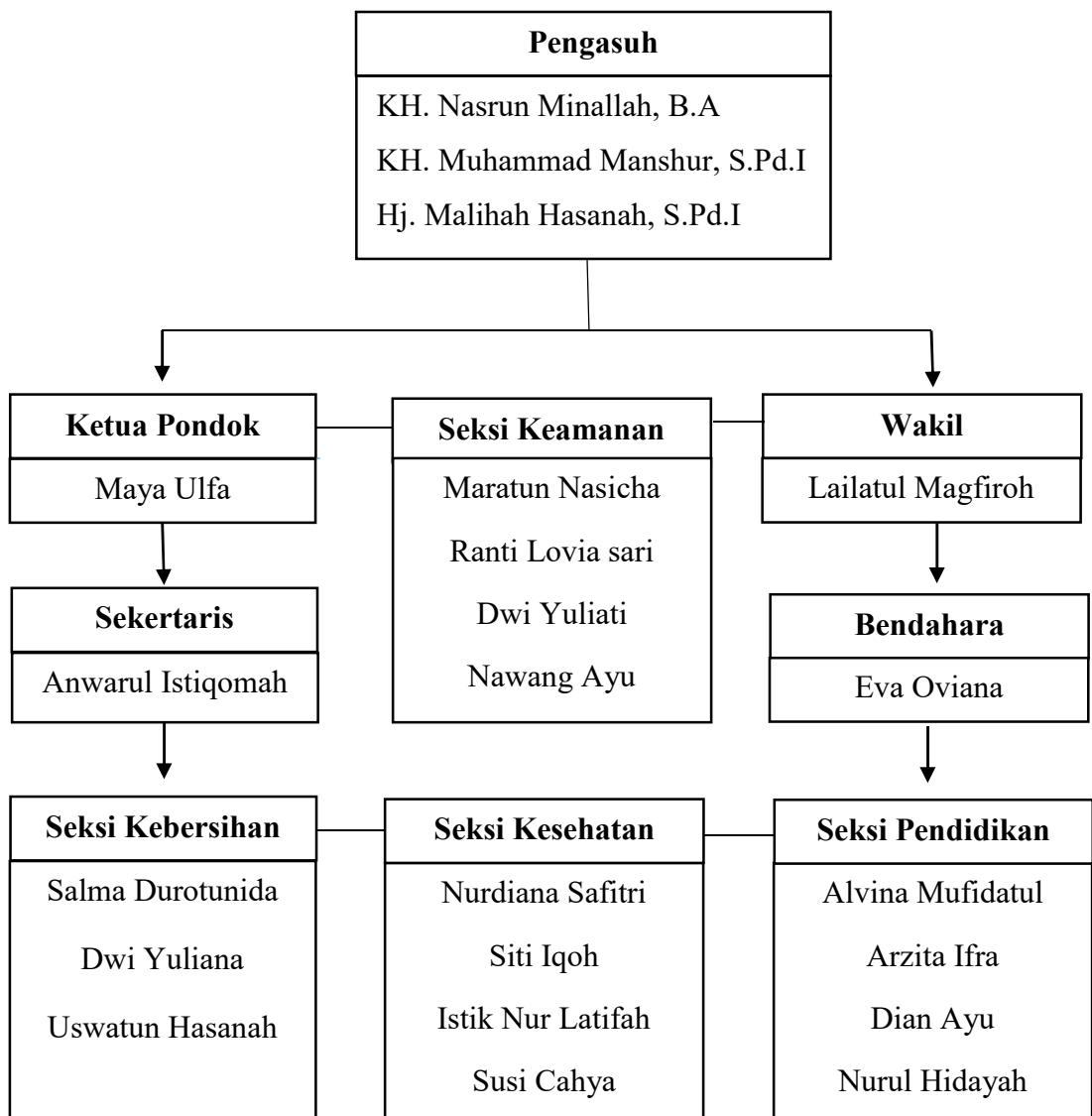
4. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Poponggan

Struktur organisasi merupakan suatu sistem formal hubungan antara pekerjaan yang menggambarkan antara pemilihan tugas-tugas

yang berbeda dan memadukan pelaksanaan tugas-tugas tersebut (Sari, 2006). Berikut struktur organisasi Pondok Pesantren Al-Manshur popongan.

STRUKTUR ORGANISASI PP AL-MANSHUR An Nashriyah

MASA KHIDMAH 2023-2024



B. Hasil Penelitian

Pada saat menyajikan data peneliti dapat mendeskripsikan data yang diperoleh dari observasi di lapangan, wawancara, dan dokumentasi yang ada untuk membantu validasi data atau keabsahan data yang disajikan (Sugiyono, 2005). Berikut gambaran dari hasil penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan menurut rumusan masalah yang ada yaitu: bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten dan apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten. Berikut ini pemaparan dari hasil observasi dan wawancara yang dilampirkan:

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus

a. Metode Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) *On the job*

Sebuah organisasi akan mempersiapkan karyawan yang berkualitas guna untuk meningkatkan peserta dan kualitas kerja sumber daya manusia yang berkualitas pada Pondok Pesantren. Metode ini sama dengan seperti *training* atau pelatihan yang dilakukan pada sebuah perusahaan yang dilakukan pada tempat

kerja secara langsung. Seperti pengurus pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah ini mereka juga mempersiapkan kader-kader sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menurut pemaparan dari narasumber yang telah diwawancarai berikut:

“Disini kami merasa kekurangan pengajar ngaji terutama pada santri baru yang awalnya diajar oleh pengurus senior karena pada tahun ini banyak santri yang masuk program tahfidz jadi kami harus melakukan pengkaderan SDM pengajar yang disiplin, tegas, serta tanggung jawab mbak. Pengkaderan pengurus yang dilakukan disini yaitu dengan diadakanya pelatihan mengajar selama kurang lebih satu semester, setelah itu kami menyeleksi dengan cara mengetes ngaji baik dari bacaanya sampai hafalan juz ‘ama dan beberapa surat pilihan yang lain. Maka yang lolos akan kami jadikan guru pengajar untuk santri baru.” (Wawancara pengurus, Lailatul Magfiroh)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bahwasanya metode *on the job* ini melakukan pelatihan mengajar pada santri yang ingin dijadikan pengganti pengajar yang kedisiplinan, tegas dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

2) *Vestibule*

Metode ini merupakan metode pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan ketrampilan, lebih utamanya pada teknis dalam melakukan pekerjaan tanpa mengganggu aktivitas yang lain. Dapat diartikan bahwa sebuah organisasi harus memiliki

ruang serta fasilitas khusus untuk dilakukannya sebuah pelatihan tersebut agar tidak mengganggu sebuah pekerjaan yang sedang terjadi atau dilakukan. Begitu pula dengan pengurus pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah juga diadakan pelatihan-pelatihan demi meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Hal ini menurut pemaparan dari narasumber yang telah diwawancarai berikut:

“Pernah diantara beberapa dari pengurus pondok kami mengikuti pelatihan *clas coking* di Pati pada bulan juni selama tiga hari disana, tentunya disana telah diajarkan beberapa ilmu yang kaitanya dengan memasak, setelah itu beberapa bulan kemudian dari pihak pondok ada undangan untuk pelatihan masak dengan peserta sebanyak 30 orang yang kami ambil dari pengurus dan santri, kenapa kita mengikut sertakan santri untuk pelatihan terebut karena pelatihan memasak menurut kami memang penting untuk dilakukan agar kedepanya ketika mereka menjadi pengurus sudah memiliki kemampuan untuk itu minimal penah tau prihal perdapuran, soalnya di pondok kami yang memasak memang dari pihak pengurus sendiri.” (Wawancara pengurus pendidikan Alvina Mufidatul)

“Seingat saya pelatihan yang pernah ada di sini yaitu pelatihan memasak selebihnya belum ada. Pertama pelatihan yang diikuti oleh pengurus ini mengajukan tiga orang pengurus untuk dikirim ke Pati selama tiga hari. Pelatihan ini diselenggarakan oleh RMI. Keduakalinya pelatihan ini dilakukan di Pondok dari masing-masing komplek mengirimkan peserta sebanyak 30 santri. Peserta yang diambil merupakan 15 pengurus dan 15

santri yang akan dijadikan pengurus selanjutnya.”
(Wawancara pengurus, Maratun Nasicha)

“Disisni pernah mengikuti latihan memasak selama dua kali yang pertama mengirim tiga orang di Pati selama tiga hari dan yang kedua di pondok diikuti oleh 30 peserta diantaranya pengurus 15 orang dan santri 15 orang. Tujuan mengikuti pelatihan ini diharapkan santri dapat memiliki ilmu memasak karena di Pondok kami penguruslah yang mengurus segala keperluan santri termasuk konsumsi atau makan santri. Nah kami mengikut sertakan santri dalam pelatihan ini agar mereka mendapat pengalaman pelatihan tersebut sebelum mereka terjun di dunia kepengurusan karena santri yang telah di tunjuk mengikuti pelatihan ini adalah mereka yang dikandidatkan menjadi pengurus.”
(Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

Menurut hasil wawancara dengan beberapa narasumber di atas dapat dikatakan bahwa pelatihan sangat penting untuk dilakukan demi terciptanya sumber daya manusia yang bermanfaat bagi diri sendiri dan pondok pesantren.

3) *Apprenticeship*

Metode ini bisa disebut dengan pelatihan atau magang, magang biasanya digunakan untuk sebuah pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang relatif tinggi. Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah juga menerapkan metode ini menurut ungkapan dari narasumber yang telah diwawancarai oleh peneliti seperti berikut:

“Magang ini kalo di pondok pesantren biasanya disebut pengabdian. Pengabdian ini pengurus dituntut mampu mengerjakan berbagai pekerjaanya atau berbagai bidang misalnya seperti ketua pondok dia mengabdikan dirinya dituntut untuk menguasai berbagai bidang yang lain misalnya membantu bidang keamanan, membantu bidang pendidikan dalam pendataan kitab, membuat jadwal diniyah, dan sebagainya dan koordinator dari seksi-seksi yang lainnya.” (Wawancara pengurus, Lailatul Magfiroh)

“Magang atau pengabdian seorang pengurus itu perlu dilakukan agar mereka dapat melakukan tanggung jawab secara optimal. Biasanya hal ini berkaitan dengan kekreatifan misalnya pengurus jabatannya sebagai ketua pondok, dia harus trampil dalam hal apapun karena dia sebagai koordinator bagi seksi-seksi yang lain.” (Wawancara pengurus, Maratun Nasicha)

Berdasarkan wawancara dengan narasumber di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengabdian pengurus akan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi bahkan permasalahan yang rumit sekalipun, karena mereka di pondok sudah memiliki bekal dan telah dilatih untuk menghadapi permasalahan pada oraganisasi.

4) *Clasroom Method*

Metode kelas ini biasanya dilakukan pada sebuah kelas dengan teknis pembelajaran secara diskusi atau ceramah. Kegiatan pembelajaran ini pada umumnya dilakukan secara sepihak oleh pengampu yaitu menyampaikan informasi atau

ilmu kepada peserta didiknya. Pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah juga menggunakan metode diskusi ini agar memiliki tujuan yang sama. Seperti yang diungkapkan oleh narasumber berikut:

“Disini teknis pembelajaran bagi pengurus meliputi diniyah khusus pengurus dengan kitab yang telah ditentukan diantaranya *Nas'oikhuddiniyah* yang berisi tentang nasehat-nasehat dan ada juga kitab *T'alim Muta'alim* yang berisi tentang adab-adab berperilaku.” (Wawancara pengasuh, Ning Malikhah)

“Pengurus disini memiliki satu pembelajaran khusus yang dilakukan di suatu ruang dengan satu pengajar. kegiatan tersebut dinamakan diniyah menggunakan kitab kuning yang didalamnya membahas terkait dengan nasehat-nasehat, adab, fiqih dan sebagainya. Adanya pembelajaran ini diharapkan menjadikan mereka lebih memahami bagaimana mereka bertindak-tanduk yang benar.” (Wawancara pengasuh Gus Muhammad Manshur)

Berdasarkan pemaparan dari narasumber yang telah di wawancarai oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa metode pembelajaran di dalam kelas itu memang penting dilakukan untuk meningkatkan etika atau akhlak pengurus.

b. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya manusia

1) Penentuan kebutuhan

Setiap organisasi perlu menentukan analisis kebutuhan untuk menghadapi permasalahan yang akan datang.

Menentukan kebutuhan mutlak diperlukan berdasarkan analisis yang tepat, analisis kebutuhan harus mampu dilakukan dan mendiagnosa setiap permasalahan yang ada pada organisasi. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh narasumber berikut ini :

“Yaaa kalo ngomongin kebutuhan pasti sudah terstruktur di pondok kami setiap kegiatan atau event-event pasti pengurus bagian keuangan sudah memiliki anggaran untuk memenuhi semua kebutuhan yang diperlukan misalnya, bisyaroh-bisyaroh yang menyangkut kebutuhan pengembangan pengurus. Dapat dikatakan seperti pelatihan yang dilakukan di Pati waktu itu kami membuat anggaran pengeluaran terkait traspot, konsumsi dan sebagainya.” (Wawancara pengasuh Gus Muhammad Manshur)

“Kita sebagai pengurus biasanya sebelum diadakanya kegiatan kami merumuskan berbagai kebutuhan misalnya yang berkaitan dengan kebutuhan yaitu membuat anggaran yang akan digunakan pada kegiatan yang akan di lakukan. Kita juga ada anggaran untuk uang darurat biasanya. Seperti sebelum kita adakan ziarah ke wali Jawa Timur kemarin kita melakukan pencatatan pengeluaran dan pemasukan uang agar lebih jelas untuk apa saja uang yang di keluarkan tersebut.” (Wawancara pengurus, Lailatul Magfiroh)

Berdasarkan paparan dari narasumber di atas bahwa setiap diadakanya kegiatan mereka akan membuat anggaran atau penentuan kebutuhan. Penentuan kebutuhan tersebut didasarkan pada kebutuhan pelatihan pembangunan terkait dengan ketrampilan teknis.

2) Penentuan sasaran

Setiap organisasi perlu menentukan sasaran-sasarannya, karena sasaran dapat dikatakan sebagai penentuan dari hasil program pengembangan pondok Al-Manshur An Nashriyah. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh beberapa narasumber berikut :

“Penentuan sasaran ini memiliki keuntungan yang sangat besar. Seperti pada saat pergantian jabatan kami menentukan jabatan kepengurusan sesuai dengan kemampuan mereka, ditetapkannya jabatan tersebut karena mereka dianggap mampu bertanggung jawab dengan bidang yang telah diberikan.” (Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

“Pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah jika ditanyakan mengenai penentuan sarasanya itu pasti ada. Penentuan sasaran ini digunakan untuk menentukan sebuah jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karena menurut kami sebuah sasaran tersebut sangat penting, dan penentuan sasaran dapat kami jadikan tolak ukur keberhasilan bagi pengurus pondok.” (Wawancara pengasuh, Gus Muhammad Manshur)

Menurut paparan narasumber diatas dapat disimpulkan bahwa penentuan sasaran yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah dianggap penting sebagai tolak ukur keberhasilan pengurus.

3) Penetapan program

Penentuan program dilakukan oleh masing-masing organisasi, karena suatu organisasi pasti mempunyai program yang banyak, tentunya di dalam organisasi pasti ada program mana yang dianggap tepat dan dapat memberikan dampak untuk pengembangan pengurus pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah. Seperti yang diungkapkan oleh narasumber berikut:

“Program yang dilakukan oleh pondok pesantren untuk mengembangkan sikap dan perilaku pengurus disini kami memberikan pembelajaran berupa diniyah khusus bagi mereka menggunakan kitab sebagai pegangan. Adanya diniyah ini diharapkan para pengurus dapat memiliki akhlak dan ilmu baru sebagai contoh bagi santri-santri yang lain.” (Wawancara pengurus, Maratun Nasicha)

“Kami memiliki program khusus bagi pengurus dimana dalam pembentukan akhlak dan pengembangan ilmu pengetahuan baru. Yakni dengan dilakukannya program khusus yaitu diniyah mereka dapat menangkap ilmunya sebagai pembentukan akhlak dan memiliki ilmu yang lebih dari pada santri, sehingga pengurus dapat menjadi contoh yang baik. Memiliki sikap dan perilaku baik juga termasuk salah satu pelaksanaan program dari kami.” (Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

Dapat di simpulkan bahwa penentuan dari program bagi pengurus dianggap sangat penting. Karena dengan adanya program yang diselenggarakan dapat menjadikan organisasi lebih berpengalaman dan memiliki pembelajaran tersendiri.

Terutama pada pembentukan akhlak dan pengembangan ilmu baru bagi pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An nashriyah.

4) Pelaksanaan program

Melakukan sebuah program yang ada dalam organisasi merupakan sebuah keharusan bagi pelaku organisasi, seperti Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah yang juga melaksanakan program-program yang diselenggarakannya. Seperti yang diungkapkan oleh narasumber berikut:

“Pelaksanaan program bagi pengurus disini mereka diwajibkan mengikuti diniyah yang diselenggarakan oleh pengasuh dan didalamnya terdapat guru atau pengajar yang menjelaskan mengenai apa isi dari kitab yang dipelajari tersebut.” (Wawancara pengasuh. Gus Muhammad Manshur)

“Program yang diselenggarakan khusus bagi pengurus disini adanya diniyah pagi. Diniyah pagi ini hanya diikuti oleh pengurus yang didalamnya terdapat pengajar salah satunya saya sendiri. Adanya program ini diharapkan pengurus dapat mengembangkan ilmu yang telah dimiliki dan mendapatkan ilmu baru sebagai bekal saat mereka ditunjuk sebagai badal dalam diniyah santri.” (Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

Berdasarkan paparan dari narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa program yang telah diselenggarakan oleh pesantren yaitu diniyah yang diikuti oleh seluruh pengurus

pondok pesantren dengan harapan dapat mengembangkan ilmu yang dimiliki dan menambah ilmu-ilmu yang baru.

5) Penilaian pelaksanaan program

Disetiap organisasi memiliki kriteria penilaian masing-masing, maka dari itu tidak dapat disamakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Penilaian tersebut merupakan hasil akhir dari apa yang telah dicapai. Dari penilaian ini pondok pesantren Al-Manshur An Nahriyah mengalami beberapa perubahan dalam waktu ke waktu. Seperti yang di ungkapakan oleh narasumber berikut:

“Kami bisa mengatakan bahwa pengurus sukses apabila mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan masing-masing tanggung jawab yang diberikan pengasuh kepada pengurus dan mereka bisa menunjukan seberapa kemampuan yang mereka miliki secara maksimal. Dengan ini kami bisa mengatakan apakah mereka sukses atau tidak dalam pelaksanaan program yang telah kami berikan.” (Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

Narasumber di atas mengatakan bahwa pengurus dapat dikatakan sukses apabila mereka dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, berhasil dalam pelaksanaan program, dan memberikan progres yang lebih baik pada diri sendiri dan pondok pesantren.

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

a. Faktor-faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam strategi pengembangan SDM terdapat faktor penghambat. Faktor penghambat tersebut dapat mengakibatkan kurang optimalnya hasil pengembangan sumber daya manusia. Apabila manajemen dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut, maka hasil pengembangan sumber daya manusia dapat memaksimalkan hasil pencapaian. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari beberapa sumber sebagai berikut:

“Selama ini yang menjadi kendala bagi kita adalah ketika kita menginginkan pengurus yang mempunyai keahlian dalam bidang A misalnya, namun mendapatkan pengurus yang kurang ahli pada bidang A tersebut.”
(Wawancara pengasuh, Gus Muhammad Manshur)

“Kalau menurut saya pribadi kalau membicarakan mengenai faktor penghambat itu terkait dengan peraturan. Maksudnya gini sering berubahnya aturan yang dahulu pernah ditetapkan, aturan tersebut berubah karena salah satunya kita menyesuaikan kondisi sekarang ini serta adanya protes atau permohonan dari wali santri.” (Wawancara pengurus, Lailatul Magfiroh)

“Kami ini sebenarnya membutuhkan pengurus yang mempunyai komitmen tinggi, rasa tanggung jawab yang tinggi dan terutama yaitu kemampuan mental. Karena saya rasa pengurus yang ada disini itu masih sedikit,

masih kurang untuk menjalankan tugas serta menghadapi bermacam-macam karakter dari santri dan wali santri lebih utamanya. Nah maka dari itu kita membutuhkan orang yang mentalnya kuat. Inilah salah satunya yang menjadikan faktor penghambat bagi kita. Karena kita mencari orang yang mempunyai komitmen tinggi, penuh tanggung jawab, serta memiliki mental yang kuat bisa dikatakan mental tahan banting kayak gitulah.” (Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

Dari pernyataan narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat yang ada di Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah diantaranya yaitu, rendahnya skill atau keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh pengurus pondok, ketidak stabilan peraturan yang di terapkan pada pondok Al-Manshur An Nashriyah dan kurangnya mental dari sumber daya manusia yang ada.

b. Faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam strategi pengembangan sumber daya manusia terdapat faktor pendukung. Faktor pendukung tersebut dapat mencapai pengembangan sumber daya manusia yang maksimal. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari beberapa narasumber sebagai berikut:

“Kecanggihan teknologi zaman sekarang mempermudah dalam mengakses informasi, komunikasi, serta dalam pembentukan karakter pengurus (SDM) yang dibutuhkan di masa mendatang dan nyuwun sewu pola

pikir dewan asatid zaman sekaang tidak sama dengan pola pikir orang dulu yang masih terdikte dengan pola pikir sebelum adanya teknologi yang canggih.” (Wawancara pengurus, Maratun Nasicha)

“Faktor intern pendukung pengembangan SDM yakni dari dalam diri santri sendiri. Meliputi tekak untuk mengembangkan potensi diri juga ketelatenan dalam menghadapi setiap proses yang berbeda-beda dari generasi kegenerasi. Pendidikan berkarakter juga dibutuhkan dalam pengembangan SDM baik itu pendidikan dari asatid maupun dari kejadian-kejadian yang dialami oleh santri yang kelak akan menjadi pengurus dan suatu ketika pendidikan ini benar-benar dibutuhkan dalam diri kita.” (Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

Menurut pernyataan narasumber di atas bahwa faktor pendukung yang telah di sebutkan yaitu, kecanggihan teknologi seperti laptop, komputer, serta akses internet dan pengembangan potensi diri. Kecanggihan teknologi akan memudahkan pengurus dalam mengakses informasi, komunikasi, serta pembentukan karakter SDM dengan mengambil sisi positif dari perkembangan teknologi ini. Adanya potensi diri juga di anggap penting sebagai pembuktian bahwa santri juga memiliki potensi yang dapat bermanfaat di masyarakat luas.

C. Analisis Data

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus

a. Metode Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) *On the job*

Sebuah perusahaan atau organisasi pasti ingin memiliki pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi agar mereka dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara cepat dan tepat. Dengan metode *on the job* ini mereka dilatih secara langsung sesuai bidang pekerjaan mereka. Setelah dilakukannya latihan atau training maka peserta akan diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan skill mereka. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam melaksanakan tugasnya sekarang (Priyono & Marnis, 2008).

Seperti yang telah di ungkapkan oleh narasumber berikut ini:

“Ya mbak disini beberapa pengembangan SDM itu sudah dilakukan oleh pengurus utamanya misalnya, pengembangan pengajar Al-Qur’an bagi santri baru itu adalah pengurus senior, dan beberapa kali kami menghadiri undangan dari kemenag untuk sosialisasi terkait emis. Disana kita dijelaskan aplikasi yang digunakan kemenag untuk pendataan santri agar terdaftar di kemenag.” (Wawancara pengurus, Lailatul Magfiroh)

Dari pernyataan narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan untuk meningkatkan kemampuan SDM itu

benar-benar sangat penting dan harus dilakukan demi terciptanya generasi-generasi yang memiliki kemampuan kerja yang optimal. Pelatihan pengembangan kerja yang telah dilakukan misalnya pengembangan SDM pengajar Al-Quran, dan pelatihan pendataan santri menggunakan aplikasi yang telah diajarkan oleh kemenag Kabupaten Klaten yang biasanya dilakukan selama satu tahun sekali.

2) *Vestibule*

Metode ini merupakan penerapan pelatihan dalam kelas yang dilakukan dengan mengenalkan bahan atau materi baru kepada pengurus baru serta memberikan pelatihan kepada mereka terhadap tanggung jawab yang lebih baru. Setiap pelantikan pengurus baru maka mereka akan diajarkan hal-hal baru yang sebelumnya belum diketahui oleh mereka. Seperti yang telah di ungkapkan oleh narasumber berikut ini:

“Ada sih mbak pelatihan di pondok kami diantaranya pelatihan pengajar kelas, dimana pengurus yang ditunjuk untuk menggantikan kami ketika tindak sebelumnya kami mencari pengurus yang sekiranya menguasai materi tersebut tetapi sebelumnya mereka juga harus belajar terlebih dahulu. Ada juga pelatihan piket yang dilakukan setiap harinya, mengikuti pelatihan *clas coking* juga beberapa kali dilakukan, latihan berorganisasi juga dilakukan di sekolah, pondok pesantren dan sebagainya.” (Wawancara pengurus, Alvina)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, dapat disimpulkan bahwa di pondok terdapat pelatihan-pelatihan kerja secara sederhana untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaan dan juga berorganisasi agar mereka dapat menghadapi permasalahan baru yang ada di masyarakat dan organisasi baru. Setiap karyawan, manajer dan semua perusahaan berperan dalam perencanaan, mengarahkan dan mengembangkan karir pegawainya (Tasuri, 2013).

3) *Apprenticeship*

Pengembangan keahlian sangat dibutuhkan pada setiap organisasi. Sehingga mereka benar-benar memahami apa tanggung jawab yang diberikan kepada pengurus. Seperti yang diungkapkan oleh narasumber yang telah diwawancarai peneliti sebagai berikut:

“Magang yang dilakukan di pondok pesantren itu biasanya disebut dengan pengabdian kepada pondok pesantren. Hal ini dianggap penting bagi siapapun yang tinggal di pondok pesantren. Mereka dituntut memiliki ketrampilan yang relatif tinggi serta tanggung jawab yang besar.” (Wawancara pengurus, Alvina)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, bahwa pengabdian ini dianggap sangat penting bagi seorang pengurus pondok pesantren. Bahkan kita juga yakin akan bisa

mengikuti perkembangan zaman diluar sana. Dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah penguasaan seperangkat pengetahuan, nilai dan sikap mengarah pada kinerja dan tercermin dalam kebiasaan perilaku berpikir dan bertindak sesuai profesinya (Tasuri, 2013).

4) *Clasroom Methot*

Biasanya metode ini digunakan dalam sebuah kelas dan penyampaian materinya dalam bentuk ceramah, rapat, diskusi, ataupun seminar. Seperti yang diungkapkan oleh ahli, metode diskusi dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusnya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapatnya (Supriyadi, 2022). Seperti yang diungkapkan oleh narasumber yang telah diwawancarai peneliti sebagai berikut:

“Pembelajaran yang telah dilakukan oleh pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah ini meliputi pembelajaran di kelas yang dilaksanakan secara khusus untuk pengurus. Pembelajaran ini disebut dengan diniyah yang di dalamnya terdapat dua aspek yaitu guru sebagai pengajar dan pengurus sebagai mitra pmbelajaranya.” (Wawancara pengurus, Lailatul Magfiroh)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah sudah sering

menggunakan metode diskusi atau pembelajaran di kelas ini. Pembelajaran yang diselenggarakan oleh pengasuh yang disebut dengan diniyah khusus diikuti oleh pengurus saja.

b. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Penentuan Kebutuhan

Langkah-langkah yang digunakan Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah dalam merealisasikan seluruh kegiatan yang direncanakan sebelumnya. Penentuan kebutuhan merupakan kaitannya dengan anggaran yang dikeluarkan untuk membiayai pengembangan SDM yang ada. Seperti yang diungkapkan oleh narasumber yang telah diwawancarai sebagai berikut:

“Penentuan kebutuhan ini pasti sudah ditentukan oleh pengurus kami, mereka mengatur segala anggaran yang digunakan untuk kebutuhan pengembangan yang berkaitan dengan kepengurusan di pondok pesantren.”
(Wawancara pengasuh, Gus Muhammad Manshur)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber di atas maka penentuan kebutuhan sangat berkaitan dengan pembiayaan setiap kegiatan yang diselenggarakan. Penentuan kebutuhan yang berupa anggaran harus disediakan guna untuk membiayai kegiatan pengembangan yang merupakan beban bagi sebuah organisasi (P. Siagian, 1995). Hal tersebut sudah dilakukan oleh pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah

bahwa mereka menggunakan metode ini untuk menentukan kebutuhan yang digunakan setiap harinya.

2) Penentuan Sasaran

Penetapan tujuan atau sasaran ini harus didasarkan pada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari pegawai yang bersangkutan (Priyono & Marnis, 2008). Adanya penentuan sasaran dalam organisasi sebagai penyelenggara pengembangan SDM, sasaran sebagai tolak ukur untuk mengetahui keberhasilan dari program yang di canangkan atau kegagalan pengembangan program lainnya, hal ini merupakan salah satu bahan dalam menentukan langkah selanjutnya yang akan digunakan. Pernyataan ini seperti yang diungkapkan oleh narasumber berikut ini:

“Kami pasti menentukan sasaran yang tepat setiap akan melantik pengurus baru misalnya, penentuan sasaran itu ditentukan agar pengurus dapat mengerjakan tanggung jawabnya sebagai pengurus sesuai dengan jabatan yang diemban. Adanya penentuan sasaran ini kami akan lebih tepat dalam menentukan jabatan merka dalam kepengurusan.” (Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan narasumber di atas dapat dikatakan bahwa penentuan sasaran adalah pencapaian kegiatan yang dilakukan. Penentuan sasaran juga dilakukan sebagai tolak ukur untuk melihat keberhasilan dan

kegagalan yang dilakukan oleh SDM di pondok. Adanya penentuan ini diharapkan ada hasil yang optimal pada akhirnya.

3) Penetapan Program

Dalam program pengembangan harus diketahui dengan jelas apa yang ingin dicapai oleh organisasi, salah satu yang ingin dicapai adalah pendidikan berupa akhlak dan etika yang baik. Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh narasumber berikut:

”Program yang telah dilakukan oleh pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah khusus untuk pengurus salah satunya diniyah yang di dalamnya menggunakan kitab yang berisi tentang akhlak perilaku sehari-hari.” (Wawancara pengurus, Maratun Nasicha)

“Ini mba program yang ada di Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah ada banyak, contohnya seperti program pendidikan pengurus melalui akhlak dan etika menggunakan panduan kitab kuning yang didalamnya berisi nasehat-nasehat yang berkaitan dengan akhlak dan etika tersebut. Adanya diniyah ini juga untuk menabuh ilmu-ilmu yang barang kali belum pernah diketahuai oleh mereka.” (Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan program sangat diperlukan oleh pengurus guana untuk menambah ilmu yang

utamanya berkaitan dengan akhlak dan etika. Dalam pelatihan dan pengembangan harus tahu dengan jelas apa yang ingin anda capai (Priyono & Marnis, 2008). Maka dari itu Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah menentukan program-program yang ingin di capainya.

4) Pelaksanaan program

Melaksanakan program merupakan tujuan awal dari sebuah organisasi. Menurut ahli, implementasi program yang baik mempunyai tujuan untuk melaksanakan program pengembangan SDM menggunakan beberapa metode untuk memfasilitasi pelaksanaan program yang ada (Zainun, 1980).

Hal tersebut seperti yang dipaparkan oleh narasumber berikut:

“Program disini ditentukan sesuai dengan tujuan yang ingin kita capai dan sudah kita rencanakan sebelumnya, sebenarnya disini memiliki beberapa program terkait dengan pengembangan kemampuan pengurus. Lebih utamanya yang dikembangkan disini yaitu diniyah yang kaitanya erat dengan belajar mengajar.” (Wawancara pengasuh Gus Muhammad Manshur)

“Yang berkaitan dengan belajar mengajar yang diikuti khusus pengurus yaitu diniyah pagi yang telah diselenggarakan oleh pengasuh.” (Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber di atas dapat disimpulkan, bahwa

pelaksanaan program yang dilakukan oleh pengurus yang kaitanya dengan belajar mengajar yaitu diniyah pagi khusus pengurus yang diselenggarakan oleh pengasuh.

5) **Penilaian Pelaksanaan Program**

Dikatakan bahwa pelaksanaan suatu program pengembangan berhasil jika di dalam diri peserta pengembangan ini ada proses penilaian. Proses penilaian ini akan berjalan dengan baik jika ada dua hal yang terjadi, yaitu peningkatan kemampuan internal melaksanakan tugas dan mencerminkan perubahan atau progres yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan yang telah di ungkapkan oleh narasumber berikut:

“Setiap kali setelah melaksanakan kegiatan atau program maka kami melakukan penilaian atas tanggung jawab yang mereka emban, kami bisa mengatakan sukses apabila mereka bisa melakukan tugas sebagai pengurus dan adanya trasformasi ilmu dan pengalaman baru sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tanggung jawab dan perubahan perilaku baik, kedisiplinan dan kemampuan bekerja.”
(Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dapat dikatakan bahwa, penilaian pelaksanaan program adalah kegiatan yang sesuai dengan penetapan program, selanjutnya dapat dinilai dari etos kerja dan kedisiplinan masing-masing

individu karyawan. Proses penilaian ini dapat dikatakan berjalan dengan baik jika terjadi dua hal yaitu peningkatan kemampuan melaksanakan tugas dan memcerminkan perubahan perilaku serta sikap, disiplin, dan etos kerja (Martoyo & Susilo, 2000).

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

a. Faktor-faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah pengembangan terdapat faktor penghambat. Faktor penghambat ini akan mempengaruhi pencapaian hasil yang kurang maksimal pada pengembangan sumber daya manusia. Faktor penghambat pengembangan SDM sebagai berikut:

1) Rendahnya *Skill* Sumber Daya Manusia

Era globalisasi ini kemampuan *skill* sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas SDM yang baik, untuk mengembangkan organisasinya. Hal ini sesuai dengan yang telah diungkapkan oleh narasumber berikut:

“Pengembangan *skill* yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah salah satunya yaitu mengikuti pelatihan dalam bidang yang dibutuhkan misalnya mengikuti pelatihan *class cooking*. Pelatihan yang diselenggarakan di BLK Al-Manshur terkait dengan

videografi dan fotografi.” (Wawancara pengasuh Gus Muhammad Manshur)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber di atas bahwasanya Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah mengembangkan skill pengurus di bidang memasak, videografi dan fotografi. Sedangkan yang diungkapkan oleh ahli, generasi sumber daya manusia dituntut untuk memiliki skill demi meningkatkan kualitas pelayanan secara efektif dan efisien (Sulistio, 2010). Dari sinilah yang diungkapkan oleh seorang ahli dan paparan dari narasumber ditemukan bahwa faktor penghambat pengembangan SDM adalah rendahnya *skill* atau kemampuan dari masing-masing SDM. Maka dari itu Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah mengembangkan *skill* yang dimiliki oleh SDM yang ada dengan pelatihan-pelatihan peningkatan *skill* SDM di pondok.

2) Ketidaktetapan Peraturan

Setiap organisasi harus memiliki aturan-aturan yang sebelumnya telah disepakati antara pengurus organisasi dengan anggotanya. Jika aturan-aturan tersebut dianggap sudah tidak relevan maka akan diubah sesuai kesepakatan bersama dan menyesuaikan kondisi yang dihadapi saat ini. Hal ini sesuai

dengan pemaparan dari narasumber yang telah diwawancarai peneliti berikut ini:

“Maksudnya gini sering berubahnya aturan yang dahulu pernah ditetapkan aturan tersebut berubah karena salah satunya kita menyesuaikan kondisi sekarang ini serta adanya kritik dan saran dari wali santri yang sifatnya membangun, sebelum menetapkan peraturan tersebut kita juga merumuskan terkait kemanfaatan atau akibatnya terlebih dahulu.” (Wawancara pengurus, Lailatul Magfiroh)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber diatas ditemukan bahwa adanya perubahan peraturan yang ada di Pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah menyesuaikan kondisi serta usulan dari seseorang yang sifatnya membangun. A adanya perubahan aturan yang ada disebuah organisasi sesuai dengan kesepakatan bersama-sama beradaptasi dengan kondisi yang dihadapi (Sulistio, 2010). Sesuai dengan yang diungkapkan oleh seorang ahli dan yang diungkapkan oleh narasumber maka perubahan peraturan yang dibuat sesuai dengan kondisi yang dihadapi saat ini dan pihak pengurus juga telah merumuskan sebab dan akibatnya sebelumnya.

3) Rendahnya Mentalitas SDM

Pelajaran moral perlu menjadi prioritas pada setiap jenjang pendidikan. Pelatihan ini memiliki tujuan untuk membentuk

sumber daya manusia yang memiliki optimisme, kejujuran, serta tanggung jawab untuk mengembangkan organisasi.

“Disini kami mengadakan pembinaan terhadap pengurus untuk menghadapi berbagai karakter yang berbeda dengan penguatan mentalitas yang dimiliki setiap pengurus penguatan mental tersebut berupa nasehat-nasehat, selalu optimis ketika berpendapat dan memotivasi sehingga mereka tidak menelan perkataan apabila sekiranya menyakiti hati, karena zaman sekarang orang semakin kritis dengan keadaan yang telah terjadi.” (Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber diatas ditemukan bahwa pengasuh akan memberikan nasehat dan motivasi terhadap pengurus agar mereka memiliki mental yang kuat. Memiliki mental yang kuat dari SDM dapat diidentifikasi dengan optimisme, kejujuran serta tanggung jawab pribadi terhadap pengembangan organisasi (Sulistio, 2010). Mereka melakukan hal tersebut demi membangun SDM yang dapat dipercaya oleh masyarakat luas.

b. Faktor-faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia

Faktor pendukung dapat mempengaruhi keberhasilan dalam pencapaian pengembangan yang dilakukan oleh organisasi. Faktor pendukung pengembangan SDM sebagai berikut:

1) Kecanggihan Teknologi

Kemajuan teknologi saat ini menjadi sebuah kesukaran yang memudahkan aktivitas sehari-hari, khususnya bagi generasi saat ini. Namun disisi lain, kemajuan tersebut menjadi tantangan bagi orang tua. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh narasumber berikut:

“Dengan kemajuan teknologi saat ini kami akan lebih mudah untuk mengakses informasi dan komunikasi karena saat ini kecanggihan teknologi sangat dibutuhkan oleh banyak orang misalnya HP, kami sangat memanfaatkan dengan baik misalnya memudahkan kami untuk berkomunikasi dengan wali santri, menginformasikan terkait pondok maupun madrasah.”
(Wawancara pengurus, Maratun Nasicha)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber sdiatas ditemukan bahwa kecanggihan teknologi pada zaman sekarang akan memberikan pengaruh positif bagi organisasi. Kecanggihan teknologi saat ini semakin memudahkan dalam mengakses informasi internet maupun informasi yang sudah ada sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan aksesibilitas atau keterjangkauan internet (Sasongko, 2020). Mereka menggunakan kecanggihan teknologi sebagai alat komunikasi antara pondok pesantren dengan wali santri ataupun madrasah dengan wali murid.

2) Pengembangan Potensi Diri

Setiap orang mempunyai potensi tersembunyi dalam dirinya. Namun tidak semua orang mampu mengembangkan potensi tersebut secara maksimal. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh narasumber berikut:

“Pengembangan potensi diri di pondok Al-manshur An Nashriyah ini dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kemampuan pengurus dan santri misalnya, hadrah, qiroah, khitobah, dan sebagainya.”
(Wawancara pengasuh, Ning Malihah)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber diatas ditemukan bahwa pengembangan potensi diri melalui diri sendiri yang memiliki tekad untuk meningkatkan potensi tersebut. Untuk mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik, perlu terlebih dahulu mengetahui dan memahami potensi apa saja yang melekat pada dirinya (Amaliah & Rahmad, 2021). Pengembangan potensi diri yang dilakukan oleh pondok Al-Mansur An Nashriyah yaitu dengan pelatihan sesuai dengan potensi yang dimiliki dari masing-masing individu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dari hasil penyajian data dan analisis data terkait dengan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An nashriyah Popongan Klaten dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus

Strategi yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten adalah melalui beberapa metode dan langkah-langkah. Metode-metode pengembangan Sumber Daya Manusia yang efektif dapat mencapai hasil yang optimal terhadap kepengurusan pesantren. Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk mewujudkan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Metode pengembangan yang digunakan Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah ada empat yaitu sebagai berikut : pertama *On the job* yang telah dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah dengan mengkader atau mempersiapkan SDM yang memiliki sikap disiplin, tegas, dan rasa tanggung jawab tinggi terhadap jabatan yang diemban saat ini. Kedua *Vestibule* yang telah di selenggarakan oleh Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah yaitu dengan mengikuti pelatihan-pelatihan agar terciptanya SDM yang bermanfaat bagi organisasi dan diri sendiri. Pelatihan yang diikuti diantaranya *class cooking*, emis, BLK, dan sebagainya. Ketiga *Apprenticeship* atau training, biasanya di pondok pesantren disebut dengan pengabdian. Pengabdian ini dilakukan agar mereka lebih trampil dalam menyelesaikan permasalahan yang

dihadapi bahkan yang yang rumit sekalipun. Keempat *Classroom Method* atau pembelajaran dalam kelas, metode ini dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah dengan melakukan pembelajaran dalam kelas yang disebut diniyah dan di dalamnya terdapat dua elemen yaitu guru sebagai pemateri dan pengurus sebagai mitra pembelajarannya. Diselenggarakannya diniyah ini sebagai peningkatan etika atau akhlak yang dimiliki oleh pengurus. Sedangkan langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia mencakup sebagai berikut: penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, pelaksanaan program, penilaian pelaksanaan program.

2. Faktor penghambat dan pendukung
 - a. Faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah ada tiga diantaranya : rendahnya *skill* atau keterbatasan kemampuan yang dimiliki, kurangnya mental dari sumber daya manusia yang ada, dan ketidak stabilan peraturan yang di terapkan.
 - b. Faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah ada dua diantaranya : kecanggihan teknologi dan pengembangan potensi diri.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka terdapat beberapa saran yang akan penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi pembaca diharapkan dapat mengambil sisi positif dari penelitian yang merujuk pada pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten.

2. Diharapkan kepada Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang ada agar perkembangan pondok pesantren lebih maksimal.
3. Diharapkan kepada Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah memperbanyak pelatihan *skill* yang berkaitan dengan *IT*.
4. Peneliti sangat menyadari bahwa terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis berharap suatu saat penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan cakupan yang lebih spesifik.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makasar: CV. Syakir Media Press.
- Agustin, N, F., & Ismawati, Z. (2021). *Starategi Dakwah Pondok Pesantren Moderen Darul Hikma Tawang Sari Berbasis Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. *Jurnal AL QOLAM*, 193
- Amaliah, A & Rahmad, A. (2021). *Pengembangan Potensi Diri Peserta Didik Melalui Proses Pendidikan*. *Jurnal of Elementary Education*, 31.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Boryson, J. M. (2001). *Strategi Planing*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dali, Z. (2016). *Pendidikan Islam Di Pondok Pesantren*. Bengkulu: IAIN Bengkulu Pres.
- Daulay, H. P. (2001). *Sejarah Pertumbuhan Dan Perubahan Pendidikan Di Indonesia*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Dhofier, Z. (1984). *Tradisi Pesantren*. Jakarta: LP3ES.
- Fauzi, Y. (2021). *Peran Pesantren Dalam Upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (MSDM) Entrepreneurship (Penelitian Kualitatif Di Pondok Pesantren AL-Inttiifaq Rancabali Bandung)*. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 5-6.
- Ghazali, M. B. (2002). *Pesantren Berwawasan Lingkungan*. Jakarta: Prasasti.
- Handoko H. (2013). *Manajemen Edisi II*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.

- Haryoko, S., Bahartiar., & Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Makasar: UMN.
- Hasbullah. (1999). *Kapital Selektia Pendidikan Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasmin & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Baru: CV. Mitra Cendekia Media.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Suryono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta Selatan: LPU-UNAS.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Martoyo & Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi II)*. Bandung: Alfabeta.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN “Veteran” Yogyakarta Press.
- Neliwati. (2019). *Pondok Pesantren Moderen*, Depok: Rajawali Pres.
- P. Siagian, S. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Patilima, H. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Alfabeta.
- Purnomo, H. (2017). *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren*. Bantul: Cv. Bildung Nusantara.
- Salim & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.

Sari, E. (2006). *Teori Organisasi (Konsep dan Aplikasi)*. Jakarta: Jayabaya University Press.

Sasongko, D, A. (2020). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Pengetahuan Manajer Akuntansi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Study Kasus Pada Hotel Bintang Tiga & Empat Di Kota Semarang). *Ilmiah Aset Jurnal*, 84.

Sembiring, M. J., & Fatihudin, D. (2019). *Manajemen Strategi Dari Teori Dan Praktek*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Septuri, H. 2021. *Manajemen Pondok Pesantren*. Sukarame: Pusaka Media.

Sidiq, U., choirul, M. M., & Mujahidin, A. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.

Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.

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

Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sulistio, E, B. (2010). Faktor-Faktor Penghambat pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Sosialita*, 8.

Suprayogo, I. (2001). *Metode Penelitian Sosial-Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Supriadi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Tahta Media Group.

Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Depok: Paps Sinar Sinanti.

Tasuri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.

Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Andi.

Zainun, B. (1980). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Aksara.

Zulhima. (2013). Dinamika Perkembangan Pondok Pesantren Di Indonesia. *Jurnal Darul 'Ilmi*, 169-172.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : H. Muhammad Manshur

Jabatan : Pengasuh

Waktu wawancara : 15 Oktober 2023

Tempat wawancara : Di Rumah

1. Apakah di pondok pesantren Al-Manshur dilakukan pembelajaran di dalam kelas bagi pengurus?

Jawab : Pengurus disini memiliki satu pembelajaran khusus yang dilakukan di suatu ruang dengan satu pengajar. kegiatan tersebut dinamakan diniyah menggunakan kitab kuning yang didalamnya membahas terkait dengan nasehat-nasehat, adab, fiqih dan sebagainya. Adanya pembelajaran ini diharapkan menjadikan mereka lebih memahami bagaimana mereka bertindak-tanduk yang benar.

2. Penentuan kebutuhan seperti apa yang dipersiapkan oleh pihak pengurus ketika akan melaksanakan program atau melangsungkan *event-event* di pondok?

Jawab : Yaaa kalo ngomongin kebutuhan pasti sudah terstruktur di pondok kami setiap kegiatan atau event-event pasti pengurus bagian keuangan sudah memiliki anggaran untuk memenuhi semua kebutuhan yang diperlukan misalnya, bisyaroh-bisyaroh yang menyangkut kebutuhan pengembangan pengurus bisa dikatakan seperti pelatihan yang dilakukan di Pati waktu itu kami membuat anggaran pengeluaran terkait raspot, konsumsi dan sebagainya.

3. Menurut saudara apakah penting ditetapkan sasaran dalam pengembangan SDM pengurus?

Jawab : Penentuan sasaran ini memiliki keuntungan yang sangat besar. Seperti pada saat pergantian jabatan kami menentukan jabatan kepengurusan sesuai dengan kemampuan mereka, ditetapkan jabatan tersebut karena mereka dianggap mampu bertanggung jawab dengan bidang yang telah diberikan.

4. Apa program-program yang telah dilaksanakan oleh pondok Al-Manshur An Nashriyah?

Jawab : Pelaksanaan program bagi pengurus disini mereka diwajibkan mengikuti diniyah yang diselenggarakan oleh pengasuh dan didalamnya terdapat guru atau pengajar yang menjelaskan mengenai apa isi dari kitab yang dipelajari tersebut.

5. Apa faktor penghambat dan faktor pendukung yang dialami oleh pondok pesantren dalam meningkatkan strategi pengembangan SDM?

Jawab : Faktor penghambat

Selama ini yang menjadi kendala bagi kita adalah ketika kita menginginkan pengurus yang mempunyai keahlian dalam bidang A misalnya, namun mendapatkan pengurus yang kurang ahli pada bidang A tersebut.

Nama : **Hj. Malihah Hasanah Manshur**

Jabatan : **Pengasuh**

Waktu wawancara : **15 Oktober 2023**

Tempat wawancara : **Di Rumah**

1. Apakah di pondok pesantren Al-Manshur An Nashriyah dilakukan pembelajaran di dalam kelas bagi pengurusnya?

Jawab : Disini teknis pembelajaran bagi pengurus meliputi diniyah khusus pengurus dengan kitab yang telah ditentukan diantaranya *Nas'oikhuddiniyah* yang berisi tentang nasehat-nasehat dan ada juga kitab *T'alim Muta'alim* yang berisi tentang adab-adab berperilaku.

2. Metode pelatihan apa yang digunakan oleh pondok untuk meningkatkan ketrampilan yang bersifat teknis dalam kerja?

Jawab : Disini pernah mengikuti latihan memasak selama dua kali yang pertama mengirim tiga orang di Pati selama tiga hari dan yang kedua di pondok diikuti oleh 30 peserta diantaranya pengurus 15 orang dan santri 15 orang. Tujuan mengikuti pelatihan ini diharapkan santri dapat memiliki ilmu memasak karena di Pondok kami penguruslah yang mengurus segala keperluan santri termasuk konsumsi atau makan santri. Nah kami mengikut sertakan santri dalam pelatihan ini agar mereka mendapat pengalaman pelatihan tersebut sebelum mereka terjun di dunia kepengurusan karena santri yang telah di tunjuk mengikuti pelatihan ini adalah mereka yang dikandidatkan menjadi pengurus.

3. Menurut saudara apakah penting ditetapkannya sasaran dalam pengembangan SDM pengurus?

Jawab : Penentuan sasaran ini memiliki keuntungan yang sangat besar. Seperti pada saat pergantian jabatan kami menentukan jabatan kepengurusan sesuai dengan kemampuan mereka, ditetapkannya jabatan tersebut karena mereka dianggap mampu bertanggung jawab dengan bidang yang telah diberikan.

4. Program apa yang telah dibuat oleh Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah dalam pengembangan SDM pengurusnya?

Jawab : Program yang dilakukan oleh pondok pesantren untuk mengembangkan sikap dan perilaku pengurus disini kami memberikan pembelajaran berupa diniyah khusus bagi mereka menggunakan kitab sebagai pegangan. Adanya diniyah ini diharapkan para pengurus dapat memiliki akhlak dan ilmu baru sebagai contoh bagi santri-santri yang lain.

5. Apa program-program yang telah dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah?

Jawab : Kami memiliki program khusus bagi pengurus dimana dalam pembentukan akhlak dan pengembangan ilmu pengetahuan baru. Yakni dengan dilakukannya program khusus yaitu diniyah mereka dapat menangkap ilmunya sebagai pembentukan akhlak dan memiliki ilmu yang lebih dari pada santri sehingga pengurus dapat menjadi contoh yang baik. Memiliki sikap dan perilaku baik juga termasuk salah satu pelaksanaan program dari kami.

6. Menurut saudara penilaian seperti apa sehingga pengurus dapat dikatakan sukses?

Jawab : Kami bisa mengatakan bahwa pengurus sukses apabila mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan masing-masing tanggung jawab yang diberikan pengasuh kepada pengurus dan mereka bisa menunjukkan seberapa kemampuan yang mereka miliki secara maksimal. Dengan ini kami bisa mengatakan apakah mereka sukses atau tidak dalam pelaksanaan program yang telah kami berikan.

7. Apa faktor penghambat dan pendukung yang dialami oleh pondok pesantren dalam meningkatkan strategi pengembangan SDM?

Jawab : Faktor penghambat

Kami ini sebenarnya membutuhkan pengurus yang mempunyai komitmen tinggi, rasa tanggung jawab yang tinggi dan terutama yaitu kemampuan mental. Karena saya rasa pengurus yang ada disini itu masih sedikit, masih kurang untuk menjalankan tugas serta menghadapi bermacam-macam karakter dari santri dan wali santri lebih utamanya. Nah maka dari itu kita membutuhkan orang yang mentalnya kuat. Inilah salah satunya yang menjadikan faktor penghambat bagi kita. Karena kita mencari orang yang mempunyai komitmen tinggi, penuh tanggung jawab, serta memiliki mental yang kuat bisa dikatakan mental tahan banting kayak gitulah.

Faktor pendukung

Faktor intern pendukung pengembangan SDM yakni dari dalam diri santri sendiri. Meliputi tekad untuk mengembangkan potensi diri juga ketelatenan dalam menghadapi setiap proses yang berbeda-beda dari generasi kegenerasi. Pendidikan berkarakter juga dibutuhkan dalam pengembangan

SDM baik itu pendidikan dari asatid maupun dari kejadian-kejadian yang dialami oleh santri yang kelak akan menjadi pengurus dan suatu ketika pendidikan ini benar-benar dibutuhkan dalam diri kita.

Nama : Maratun Nasicha

Jabatan : Pengurus (keamanan pondok)

Waktu wawancara : 21 Oktober 2023

Tempat wawancara : Asrama pondok

1. Teknik pelatihan apa yang digunakan pondok untuk meningkatkan ketrampilan yang bersifat teknis dalam kerja?

Jawab : Seingat saya pelatihan yang pernah ada di sini yaitu pelatihan memasak selebihnya belum ada. Pertama pelatihan yang diikuti oleh pengurus ini mengajukan tiga orang pengurus untuk dikirim ke Pati selama tiga hari. Pelatihan ini diselenggarakan oleh RMI. Keduakalinya pelatihan ini dilakukan di Pondok dari masing-masing kompleks mengirimkan peserta sebanyak 30 santri. Peserta yang diambil merupakan 15 pengurus dan 15 santri yang akan dijadikan pengurus selanjutnya.

2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung yang dialami oleh pondok pesantren dalam meningkatkan strategi pengembangan SDM?

Jawab : Faktor Penghambat

Kecanggihan teknologi zaman sekarang mempermudah dalam mengakses informasi, komunikasi, serta dalam pembentukan karakter pengurus (SDM) yang dibutuhkan di masa mendatang dan nyuwun sewu pola pikir dewan asatid zaman sekaang tidak sama dengan pola pikir orang dulu yang masih terdikte dengan pola pikir sebelum adanya teknologi yang canggih.

3. Menurut saudara program apa yang diselenggarakan oleh pesantren?

Jawab : Program yang dilakukan oleh pondok pesantren untuk mengembangkan sikap dan perilaku pengurus disini kami memberikan pembelajaran berupa diniyah khusus bagi mereka menggunakan kitab sebagai pegangan. Adanya diniyah ini diharapkan para pengurus dapat memiliki akhlak dan ilmu baru sebagai contoh bagi santri-santri yang lain.

4. Apakah menurut saudara pondok pesantren Al-Manshur memiliki pelatihan atau magang bagi SDM pengurusnya?

Jawab : Magang atau pengabdian seorang pengurus itu perlu dilaukan agar mereka dapat melakukan tanggung jawab secara optimal. Biasanya hal ini berkaitan dengan kekreatifan misalnya ketua pondok, dia harus trampil dalam hal apapun karena dia sebagai koordinator bagi seksi-seksi yang lain.

Nama : Lailatul Magfiroh
Jabatan : Pengurus (Wakil ketua pondok)
Waktu wawancara : 21 Oktober 2023
Tempat wawancara : Asrama pondok

1. Menurut saudara bagaimana tanggapan anda terkait dengan lokasi pondok Al-Manshur ini?

Jawab : Disini pondoknya sangat strategis. Misal ingin mencari apa-apa juga mudah. Ada beberapa orang tareqoh ituk naik bus krena disini pondoknya dekat jalan raya Solo Jogja dan memudahkan untuk akses kendaraan.

2. Penentuan kebutuhan seperti apa yang dipersiapkan oleh pihak pengurus ketika akan melaksanakan program tau melangsungkang *event-event* di pondok?

Jawab : Kita sebagai pengurus biasanya sebelum diadakanya kegiatan kami merumuskan berbagai kebutuhan misalnya yang berkaitan dengan kebutuhan yaitu membuat anggaran yang akan digunakan pada kegiatan yang akan di lakukan. Kita juga ada anggaran untuk uang darurat biasanya. Seperti sebelum kita adakan ziarah ke wali Jawa Timur kemarin kita melakukan pencatatan pengeluaran dan pemasukan uang agar lebih jelas untuk apasaja uang yang di keluarnya tersebut.

3. Teknik pelatihan seperti apa yang telah dilakukan pondok untuk meningkatkan kemampuan SDM pengurus dalam menjalankan tugasnya?

Jawab : Disini kami merasa kekurangan pengajar ngaji terutama pada santri baru yang awalnya di ajar oleh pengurus senior karena pada tahun ini banyak

santri yang masuk program tahfidz jadi kami harus melakukan pengkaderan SDM pengajar yang disiplin, tegas, serta tanggung jawab mbak. Pengkaderan pengurus yang dilakukan disini yaitu dengan diadakanya pelatihan mengajar selama kurang lebih satu semester, setelah itu kami menyeleksi dengan cara mengetes ngaji baik dari bacaanya sampai hafalan juz 'ama dan beberapa surat pilihan yang lain. maka yang lolos akan kami jadikan guru pengajar untuk santri baru.

4. Apakah menurut saudara pondok pesantren Al-Manshur memiliki pelatihan atau magang bagi SDM pengurusnya?

Jawab: Magang ini kalo di pondok pesantren biasanya disebut pengabdian. Pengabdian ini pengurus dituntut mampu mengerjakan berbagai pekerjaanya atau berbagai bidang misalnya seperti ketua pondok dia mengabdikan dirinya dituntut untuk menguasai berbagai bidang yang lain misalnya membantu bidang keamanan, membantu bidang pendidikan dalam pendataan kitab, membuat jadwal diniyah, dan sebagainya dan koordinator dari seksi-seksi yang lainnya.

5. Apa faktor penghambat dan pendukung yang dialami oleh pondok pesantren dalam meningkatkan strategi pengembangan SDM?

Jawab : Faktor penghambat

Kalau menurut saya pribadi kalau membicarakan mengenai faktor penghambat itu terkait dengan peraturan. Maksudnya gini sering berubahnya aturan yang dahulu pernah ditetapkan, aturan tersebut berubah

karena salah satunya kita menyesuaikan kondisi sekarang ini serta adanya protes atau permohonan dari wali santri.

Faktor pendukung.

Nama : Al Vina Mufidatul

Jabatan : Pengurus pendidikan

Waktu wawancara : 15 Oktober 2023

Tempat wawancara : Asrama pondok

1. Divisi yang ada di pondok Al-Manshur ini apa saja ya ning dan apa tugas dari masing-masing divisi yang ada?

Jawab : Divisi pendidikan disini biasaya mereka mengurus terkait dengan madrasah diniyah, misalnya pendataan pembelian kitab diniyah yang dilakukan satu tahun sekali yaitu pada tahun ajaran baru dan sekarang ini mereka sudah mendapatkan setengah semester, pelaksanaan semesteran pada kelas diniyah, absensi kegiatan dan sebagainya. Merancang kegiatan yang akan dilakukan seperti khitobah yang dilakukan setiap satu minggu sekali yaitu pada malam sabtu karena khitobah ini sama denga pengajian maka disitu di buat kelompok dan ada pembagian tugas per kelompok masing-masing ada yang bertugas sebagai mc, pembacaan kitab suci, penceramah, dan shalawat. Pembacaan kitab Al-Barzanji pada malam jum'at dengan pembagian tugasnya secara berkelompok.

2. Metode pelatihan apa yang digunakan oleh pondok untuk meningkatkan ketrampilan yang bersifat teknis dalam kerja?

Jawab : Pernah diantara beberapa dari pengurus pondok kami mengikuti pelatihan *clas coking* di Pati pada bulan juni selama tiga hari disana, tentunya disana telah diajarkan beberapa ilmu yang kaitanya dengan memasak, setelah itu beberapa bulan kemudian dari pihak pondok ada undangan untuk pelatihan

masak dengan peserta sebanyak 30 orang yang kami ambil dari pengurus dan santri, kenapa kita mengikut sertakan santri untuk pelatihan tersebut karena pelatihan memasak menurut kami memang penting untuk dilakukan agar kedepannya ketika mereka menjadi pengurus sudah memiliki kemampuan untuk itu minimal penah tau prihal perdapuraran, soalnya di pondok kami yang memasak memang dari pihak pengurus sendiri.

LAMPIRAN GAMBAR



Wawancara pengurus keamanan



Wawancara pengasuh Ning Malikah



Dokumentasi latihan hadroh



Dokumentasi kegiatan khitobah



Dokumentasi rapat pengurus



Dokumentasi Qiroah



Dokumentasi pondok pesantren



Dokumentasi pengurus pendidikan

SURAT PERNYATAAN

Kepala Yth.

Dehan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Di Tempat

Dengan ini menyatakan bahwa saya :

Nama : Dr. Ahmad Anwar Dani, S. Sos. I., M. Sos. I

Alamat : FKD

Institusi : IAIN Kaden Mar Sadi Surakarta

Telah melakukan cek similarity terhadap skripsi atas :

Nama : Suci Cahya Wulandari

Prodi : Manajemen Dakwah

Hasil Similarity : 78%

Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klutek

Menyatakan bahwa hasil cek similarity ini bisa dipertanggung jawabkan dengan sebenar-benarnya dan siap menerima konsekuensinya jika hasil cek similarity terbukti tidak sesuai.

Sukoharjo, 8 November 2023

Yang Menyatakan



Dr. Ahmad Anwar Dani, S. Sos. I., M. Sos. I

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

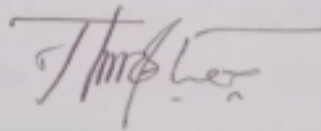
Nama Lengkap : Susi Cahya Wulandari
Tempat/Tanggal Lahi : Grobogan, 14 Mei 2001
Agama : Islam
Alamat : Karengan RT 03 RW 03,
Rambat, Geyer, Grobogan
Telepon : 087776135325
Email :
susicahyawulandari14@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- SD Negeri 1 Rambat (2007-2013)
- MTs Negeri 3 Sumber Lawang (2013-2016)
- MA Al-Manshur Popongan (2016-2019)
- UIN Raden Mas Said Surakarta (2019-2023)

Demikian daftar riwayat hidup penulis dibuat dengan sebenar-benarnya.

Sukoharjo, 23 November 2023



Susi Cahya Wulandari

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN
PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : K.H Nasrun Minallah, B.A
Jabatan : Pengasuh Pondok Psantren Al-
Manshur An Nashriyah
Alamat : Popongan RT 03 RW 03,
Tegalgondo, Wonosari, Klaten


Dengan ini menyatakan bahwa maha siswa yang beridentitas
:

Nama : Susi Cahya Wulandari
NIM : 191231057
Program Studi : Manajemen Dakwah
Universitas : Universitas Islam Negeri Raden
Mas Said Surakarta

Telah selesai melaukan penelitian dan pengambilan data penelitian di Pondok Pesantren Al-Manshur An Nashriyah Popongan Klaten sejak 18 Agustus sampai dengan 15 Oktober untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGURUS PONDOK PESANTREN AL-MANSHUR AN NASHRIYAH POPONGAN KLATEN”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Sukoharjo, 23 November 2023



K.H. Nasrun Minallah, B.A