

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PADA SANTRI DI PONDOK PESANTREN
AL-HIKMAH 2 BENDA SIRAMPOG BREBES
PADA TAHUN 2005-2007**



SKRIPSI

untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I)

Jurusan Manajemen Dakwah (MD)

Oleh :

SUMARTINI
1103100

**FAKULTAS DA'WAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2008**

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 5 (lima) eksemplar
Hal : **Persetujuan Naskah Skripsi**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Da'wah
IAIN Walisongo Semarang
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa usulan penelitian skripsi saudara :

Nama : SUMARTINI
NIM : 1103100
Fak/Jur : DA'WAH / MD
Judul Skripsi : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PADA SANTRI DI PONDOK
PESANTREN AL-HIKMAH 2 BENDA SIRAMPOG
BREBES PADA TAHUN 2005-2007**

Dengan ini telah saya setuju dan memohon agar segera diujikan. Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang,
Pembimbing

Bidang Substansi Materi

Bidang Metodologi dan Tata Tulis

Dr. H. Awaludin Pimay, Lc., M.Ag.
Tanggal : 23 Juni 2008

Dra. Siti Prihatiningtyas
Tanggal : 12 Juni 2008



**DEPARTEMEN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Prof. Dr. Hamka KM. 2 (Kampus 3) Ngaliyan Semarang 50185 Telp. 7606405

PENGESAHAN

Skripsi Saudari : SUMARTINI
NIM : 1103100
**Judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PADA SANTRI DI PONDOK
PESANTREN AL-HIKMAH 2 BENDA SIRAMPOG
BREBES PADA TAHUN 2005-2007**

telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Jawa Tengah di Semarang pada tanggal :

24 Juli 2008

Semarang, 24 Juli 2008

Dewan Penguji

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Hj. Yuyun Affandi, Lc. M.A.

NIP. 150 254 345

Dr. H. Awaludin Pimay, Lc., M.Ag.

NIP: 150 299 491

Penguji I

Penguji II

Drs. H. Nurbini, M.S.I

NIP. 150 261 768

Moh. Faozi, M.Ag.

NIP: 150 285 612

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Awaludin Pimay, Lc., M.Ag.

NIP: 150 299 491

Dra. Siti Prihatiningtyas

NIP. 150 262 174

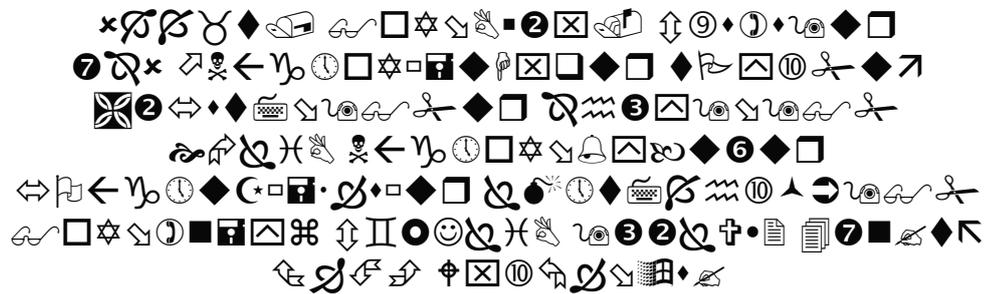
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum / tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka

Semarang, 26 Juni 2008
Deklarator

SUMARTINI
NIM: 1103100

MOTTO



"Sesungguhnya Kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rizki berupa hal-hal yang baik dan Kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan (QS. Al-Isra: 70). (Depag RI, 1989:435).

PERSEMBAHAN

*Teruntuk Ayahanda dan Ibunda tercinta
yang telah mencurahkan seluruh cintanya,
yang tak pernah menyerah berjuang melawan kerasnya hidup demi putri tersayang dan
senantiasa berdoa
serta memberikan support
untuk senantiasa optimis dalam hidup ...
Seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi, semangat, dan harapan ...
Terima kasih untuk semua*

ABSTRAKSI

Penelitian yang berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes pada Tahun 2005-2007. Salah satu tuntutan globalisasi sekarang adalah daya saing ekonomi. Daya saing ekonomi akan terwujud bila didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Pendidikan diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, sebab dianggap sebagai mekanisme kelembagaan pokok dalam mengembangkan keahlian dan pengetahuan. Pembangunan merupakan kegiatan investasi dengan pemerintah dan pada masyarakat pada umumnya, sebab pembangunan membutuhkan kualitas sumber daya yang unggul, baik dalam kapasitas penguasaan IPTEK maupun sikap mental sehingga dapat menjadi subyek atau pelaku pembangunan yang handal.

Penelitian ini berusaha untuk mengetahui strategi pengembangan SDM pada santri di pondok pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog pada tahun 2005-2007, serta untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan strategi pengembangan SDM pada santri di pondok tersebut.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif yaitu penelitian yang mempunyai karakteristik bahwa data dengan tidak merubah bentuk simbol atau angka. Teknik pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan: 1) Wawancara, ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2; 2) Dokumentasi, yaitu memperoleh dokumentasi yang berhubungan dengan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2, seperti struktur organisasi, visi dan misi pondok pesantren; 3) Observasi, digunakan untuk mengumpulkan data dengan pengamatan langsung tentang keadaan atau situasi kegiatan santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes telah terwujud dengan baik. Secara umum, pengembangan SDM pada santri ini dengan diterapkan melalui beberapa aspek pada santri, yaitu pendidikan pengajian kitab pendidikan formal, pendidikan kejuruan/ketrampilan, dan kegiatan sosial. Strategi pengembangan SDM pada santri tersebut, menggunakan media, kegiatan pengajian, kegiatan ekstrakurikuler, untuk mendukung keahlian, pengetahuan, serta membekali santri untuk ke depan dan siap diterjunkan dalam masyarakat luar.

Faktor yang mendukung dalam keberhasilan pengembangan SDM pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes pada tahun 2005-2007 antara lain ustad, santri, pengasuh (kyai), iklim sosial, adanya sarana dan prasarana, dan letak pondok pesantren, sedangkan faktor penghambat antara lain santri, kendala struktural dan kendala kultural.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan menjadi bahan informasi dan masukan bagi mahasiswa, tenaga pendidik, para peneliti dan semua pihak yang membutuhkan, terutama di lingkungan Fakultas Dakwah IAIN Walisongo Semarang.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Ilahi Rabbi, yang telah melimpahkan segala nikmat, rahmat dan inayah-Nya kepada penulis. Sehingga penulis skripsi ini dapat segera terselesaikan. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada tauladan kita Nabi Muhammad saw serta pengikutnya yang taat menjalankan ajarannya.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa skripsi ini mustahil terselesaikan tanpa pertolongan Allah yang dijelmakan melalui makhluk-Nya. Oleh karena itu, dengan tulus penulis menyampaikan banyak terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak seraya doa semoga Allah memberikan yang terbaik buat mereka semua.

1. Prof. Dr. Abdul Djamil, M.A., selaku Rektor IAIN Walisongo Semarang
2. Drs. H. M. Zain Yusuf, M.M., selaku Dekan Fakultas Dakwah IAIN Walisongo Semarang.
3. Dra. Siti Prihatiningtyas, dan Dr. Awaludin Pimay, Lc., M.Ag., selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, motivasi, masukan dan saran yang sangat berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Segenap bapak dan ibu, dosen beserta karyawan dan karyawan di lingkungan yang telah membekali ilmu pengetahuan dan pemahaman, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
5. K.H. Masruri Mughni, Pengurus Pondok Pesantren al-Hikmah 2 dan keluarga besar Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes yang telah memberikan waktunya untuk memberi informasi dalam penelitian.
6. Ibu Masitoh dan Bapak Wasjudi atas cinta, kasih, sayang serta kekuatan doa restu panjenengan, penulis bisa melalui semua coba dalam hidup.
7. Kakak-kakakku, terima kasih atas semua dukungan baik moril maupun materiil sehingga adhe' bisa sampai pada tingkat ini.
8. Ibu Roesmarien, terima kasih atas nasehat-nasehat selama ini.

9. Sahabat-sahabatku (Li2k, Masitoh, Dede, Fatur, Mif, Sukron, Oji, Mu2k, Owi, Ela, dan Lia) terima kasih untuk persahabatan yang terindah dan semoga tidak akan terputus.
10. Adik-adik kos B.15 (Nu2k, Sofi, Iqlia, Anik, Nurul, Diana, Zaki, Islam, Isti)
11. Mbak-mbak kos B.15 (mbak Yayah, mbak Fitri, mbak Isomah, mbak Dewi, mbak Ines, mbak Ri2n dan lain-lain) yang telah memberikan dukungan, motivasi, semangat dan ikhlas berdoa demi terselesainya skripsi ini.
12. Teman-temanku di KSR, Layin, Alfi, Yasid, Neil, Agus, Riyadi, Jaka, Mansur, Lisin, yang senasib dan seperjuangan, serta teman-teman di Manajemen Dakwah, terima kasih untuk persahabatan dan pengalamannya.

Dan kepada semua pihak yang tak mampu penulis sebutkan satu persatu karena terbatasnya ruang. Kepada mereka yang disebutkan di atas, penulis berdoa semoga jalan Tuhan dibentangkan dihadapannya.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini membawa manfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca umumnya. Amin.

Semarang, 28 Juli 2008
Penulis,

SUMARTINI
1103100

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAKSI.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Pokok Permasalahan	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Tinjauan Pustaka	8
F. Metode Penelitian.....	10
G. Sistematika Penulisan Skripsi	13
BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SANTRI	
A. Konsep Strategi	16
1. Pengertian Strategi	16
2. Strategi yang Efektif.....	18
3. Implementasi Strategi.....	20
B. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	20
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	22
2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia..	26

3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	30
4. Ciri-ciri Pengembangan Sumber Daya Manusia	31
C. Santri dan Pesantren	32
1. Pengertian Santri	32
2. Macam-macam Santri.....	33
3. Pengertian Pesantren	35
4. Unsur-unsur Pesantren	36

**BAB III : STRATEGI PENGEMBANGAN SDM PADA SANTRI
DI PONDOK PESANTREN AL-HIKMAH 2 BENDA
SIRAMPOG BREBES**

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes	40
1. Tinjauan Historis Berdirinya Pondok Pesantren Al- Hikmah	40
2. Letak Geografis Pondok Pesantren Al-Hikmah 2	42
3. Struktur Organisasi.....	42
4. Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Pesantren Al- Hikmah 2 Benda Sirampog	43
5. Keadaan Ustadz dan Santri.....	44
6. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Al- Hikmah 2 Benda Sirampog	45
7. Kegiatan Keseharian Santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog	46
8. Tata Tertib dan Sanksi.....	48
B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Santri Di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes	50
1. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog	50

2. Pelaksanaan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2	52
BAB IV : ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SANTRI DI PONDOK PESANTREN AL-HIKMAH 2 BENDA SIRAMPOG BREBES	
A. Analisis terhadap Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri di Pondok Pesantren al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes pada Tahun 2005-2007	61
B. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri.....	69
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran-saran	75
C. Penutup.....	76

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pembangunan bahwa pemerintah menekankan pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik secara individual maupun kolektif. Sehingga nantinya seluruh masyarakat Indonesia diharapkan benar-benar mengenyam kemakmuran lahiriah maupun batiniah.

Untuk menyikapi kebijakan pemerintah tersebut, maka umat Islam seharusnya merasa lega karena mendapatkan lampu hijau dalam upaya mencoba untuk mengentaskan kemiskinan, kebodohan, dan keterbelakangan. Rasionalnya bahwa ketiga penyakit yang melilit umat Islam tersebut akan membuat ketakberdayaan sumber daya manusia umat Islam.

Kondisi sumber daya manusia di Indonesia masih sangat memprihatinkan berdasarkan pengukuran atas pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh lembaga-lembaga internasional, maka kualitas sumber daya manusia atau *human development index* (HDI) kita masih berada diatas 120 dari seluruh Negara di dunia, kira-kira 160 negara. Dari kondisi indeks kompetisi internasional atau *human competitiveness index*, maka kita berada pada urutan 40 dari 40 negara yang disurvei. Rendahnya mutu sumber daya manusia terkait dengan program pembelajaran yang memang rendah. Di Asia posisi kualitas pendidikan kita berada pada urutan 12 setelah Vietnam (Halim, dkk., 2005: 63).

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat.

Secara umum pengembangan sumber daya manusia lebih banyak dikaitkan dengan industrialisasi dan prospek perkembangan ekonomi dengan standarisasi memiliki arah yang jelas. Dalam perspektif Islam pengembangan sumber daya manusia sangat memperhatikan keseimbangan antara penguasaan berbagai cabang ilmu dengan kekuatan iman yang bersumber pada al-Qur'an dan al-Sunah. Posisi khalifah sebagai salah satu fungsi yang melekat dalam hidup manusia meniscayakan empat sisi yang saling berkaitan, yaitu:

1. Allah swt sebagai pemberi tugas dan wewenang
2. Manusia sebagai penerima tugas dan baik secara perorangan maupun kelompok
3. Tempat atau lingkungan sebagai posisi manusia berada
4. Materi-materi penugasan yang mereka laksanakan (Munir, dkk., 2006: 189).

Pengembangan sumber daya manusia harus berorientasi pada pendekatan diri kepada Allah Swt. Dimana ada parameter yang harus diperhatikan sebagai sebuah rumusan dalam menyiapkan sumber daya manusia yang produktif, yaitu peningkatan kualitas hidup, peningkatan

kualitas kerja, peningkatan kualitas karya, dan peningkatan kualitas piker (Safei, dkk., 2003: 152).

Untuk memajukan kehidupan manusia maka diperintahkan untuk melakukan kegiatan belajar secara terus menerus sepanjang hidupnya, baik lewat pendidikan formal maupun non formal atau mungkin lewat pengalaman hidupnya. Dalam hal ini kaitannya dengan pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku yang diperbuat dalam kehidupan sehari-hari (Rofik, dkk., 2005: 1).

Pesantren sering mendapatkan sorotan dari berbagai kalangan, baik dari dalam maupun dari luar Islam. Hal ini tentunya dengan motif dan latar belakang yang berbeda-beda. Hingga muncul suatu anggapan bahwa pesantren, sudah tidak sesuai dengan tuntutan zaman sehingga perlu dicari alternatif pendidikan lainnya.

Terlepas dari sorotan-sorotan di atas baik yang positif maupun yang negatif pesantren pada akhir-akhir ini merupakan fenomena adanya keraguan tentang keberadaan pesantren, termasuk santri yang belajar di dalamnya, atau dengan perkataan lain bahwa keberadaan pesantren dan santri sekarang ini masih relevan dengan tuntutan pembangunan umat lainnya (Zaini, 1985 : 85-86).

Dalam mengajak umat agar mau menerima sekaligus melaksanakan dakwah dalam segala aspek kehidupan maka diperlukan sebuah strategi yang

efektif untuk memahami suatu persoalan yang dihadapi. Maka dengan strategi dapat menimbulkan obyek dakwah untuk menerima sehingga sasaran yang dituju dapat tercapai secara optimal. Keberhasilan pesantren akan terlihat dalam tujuan membina warga negara agar berkepribadian muslim sesuai dengan ajaran-ajaran Islam dan menanamkan rasa keagamaan pada semua segi kehidupan serta menjadikan orang yang berguna bagi bangsa, agama, masyarakat dan Negara (Qomar, t.th.: 6).

Sejalan dengan perubahan dan perkembangan zaman, pesantren telah banyak melakukan perubahan dan pembaharuan pendidikannya sehingga lembaga-lembaga tersebut mampu bertahan hingga sekarang terhadap pengaruh luar dan tetap mempertahankan fungsi dan eksistensinya sebagai lembaga sosial keagamaan.

Di era globalisasi ini, pondok pesantren harus bisa mempersiapkan santrinya dengan berbagai macam keahlian dan ketrampilan, seperti pertanian, pertukangan, peternakan, kewirausahaan, dan lain-lain sehingga akan menghasilkan sumber daya manusia yang akan siap terjun dalam masyarakat.

Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes penting keberadaannya karena pondok pesantren ini merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ikut berkiprah dengan pemerintah dan masyarakat dalam mengembangkan sumber daya manusia pada santri serta masyarakat sekitar. Pondok Pesantren al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes ini bukan saja sebagai lembaga keagamaan, tetapi juga lembaga sosial masyarakat yang

untuk menyiapkan generasi penerus bangsa dan pembinaan terhadap masyarakat sekitar.

Pandangan masyarakat tentang pondok pesantren al-hikmah 2 benda Sirampog Brebes ada kaitannya dengan faktor yang menjadi daya tarik masyarakat untuk berkeinginan anaknya untuk belajar di pondok pesantren. Faktor tersebut antara lain:

1. Mempelajari Al-Qur'an secara mendalam dan dapat khafidh Al-Qur'an serta dapat mengamalkan ilmu agama secara benar.
2. Mempelajari Al-Qur'an dan sekaligus dapat mempelajari ilmu-ilmu umum di lembaga pendidikan maupun diluar pondok pesantren.
3. Mempunyai keinginan karena dorongan orang tua
4. Tertarik oleh kharisma dan kesederhanaan kyai
5. Belajar agama di pondok pesantren yang berkualitas, yang usianya cukup tua dan telah melahirkan banyak kyai sukses.
6. Belajar hidup mandiri

Keberhasilan alumni dari Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes ini bisa digambarkan seperti dengan adanya pendirian pesantren-pesantren oleh seorang alumni Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes ini dengan nama Pondok Pesantren yang berbeda, aktifnya alumni di organisasi-organisasi kemasyarakatan seperti LSM, KNPI, NU, dan lain-lain baik sebagai ketua organisasi, pengurus, anggota dalam organisasi tersebut, dan banyak alumni yang bisa berbahasa asing sehingga bisa belajar ke timur tengah seperti Arab Saudi, Mesir, Yordania, Syria,

Yaman, serta banyak alumni yang menjadi seorang yang khafid al-Qur'an baik santriwati maupun santriwan sehingga bisa mengamalkan ilmunya kepada masyarakat.

Melihat kenyataan yang demikian, maka peneliti merasa tertarik untuk membahas pondok pesantren beserta permasalahannya. Khususnya yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri sedangkan alasan peneliti untuk mengangkat judul tersebut adalah Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes dari tahun ke tahun peningkatan kuantitas dan kualitas santri dapat berkembang maka penulis tertarik untuk meneliti tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes.

Batasan operasional atau indikator dari pengembangan sumber daya manusia pada santri adalah:

1. Kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi
2. Kemampuan bahasa
3. Kemampuan pengetahuan agama dan mengamalkannya dengan baik dan benar
4. Kemampuan ketrampilan

B. Pokok Permasalahan

Berpijak dari latar belakang tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan skripsi adalah:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes pada tahun 2005-2007?
2. Faktor apa sajakah yang menjadi pendukung dan penghambat pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes pada tahun 2005-2007?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes.

D. Manfaat Penelitian

Secara umum manfaat dalam penelitian ini meliputi dua aspek, yakni secara teoritis dan secara praktis. Secara teoritis penelitian ini diarahkan untuk:

Pertama, dapat menambah khasanah keilmuan khususnya dibidang dakwah.

Kedua, memberikan acuan integrasi-teoritis strategi pengembangan sumber daya manusia dengan problematika pengembangan sumber daya manusia pada santri.

Sedangkan secara praktis penelitian ini diarahkan untuk: pertama, memberikan sumbangan pemikiran bagi pondok pesantren dalam pengelolaan pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri, dan memberikan tambahan referensi kepustakaan manajemen dakwah.

E. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari kesamaan penulisan dan plagiat maka penulis mencantumkan penelitian yang ada kaitannya dengan rencana penelitian penulis:

Pertama, skripsi yang disusun oleh Muhammad Taufiqurahman (NIM. 1194123) pada tahun 2001 dengan judul *Sistem Pengkaderan Mubaligh di Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal*. Memberikan kesimpulan metode yang diterapkan dalam pembinaan kader *mubaligh* berupa metode ceramah. Kegiatan tersebut dilakukan satu minggu sekali, dengan sistem pengajaran baik lisan maupun tulisan, training-training dan evaluasi (diskusi) setiap kegiatan tersebut.

Kedua, skripsi yang disusun oleh Hidayati (1193166) pada tahun 1999 dengan judul *Eksistensi Pondok Pesantren Huffadh Yanbuul Qur'an dalam Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Tahfidhul Qur'an di Kabupaten Kudus*. Skripsi tersebut menunjukkan s keberadaan Pondok Huffadh Yanbauul Qur'an

(PHYQ) cukup eksis dalam meningkatkan kualitas *tahfidul Qur'an huffadh* dengan dibuktikan seperti kefasihan dan ketartilan bacaan serta menciptakan keadaan aktifitas yang dilaksanakan pada mingguan atau bulanan. Pondok Huffadh Yanbuul Qur'an (PHYQ) ikut terlibat baik dalam membekali dan menyebarkan nilai-nilai al-Qur'an dalam masyarakat dengan aktifitas pertemuan kajian ke-al-Qur'an-an tiap 3 bulan sekali ataupun ikut mengarahkan mereka dalam dakwah.

Ketiga, skripsi yang disusun oleh Ahmad Muhson (NIM. 1198094) pada tahun 2005 dengan judul *Strategi Dakwah Pondok Pesantren Nurul Qur'an dalam Meningkatkan Pengamalan Ajaran Islam Masyarakat Mangunjiwan Kecamatan Demak Kabupaten Demak*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Nurul Qur'an mengaplikasikan strategi dakwahnya lewat beberapa kegiatan (*bilisan* dan *bilhal*) yang mengarah pada peningkatan tentang pengalaman ajaran Islam masyarakat mangunjiwan pada khususnya dan demak pada umumnya.

Beberapa tulisan di atas akan dijadikan sebagai tinjauan pustaka dalam membuat skripsi ini. Meskipun secara kuantitatif tulisan-tulisan yang membahas tentang pondok pesantren sudah banyak, tetapi nampaknya dari beberapa tulisan yang penulis cari belum ada yang spesifik membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri. Oleh karena itu, penulis mencoba mengangkat skripsi dengan judul : **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes Pada Tahun 2005-2007.**

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian atau Spesifikasi Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif. Karena data yang digunakan dalam penelitian adalah dalam bentuk data verbal, bukan dalam bentuk angka (Muhajir, 1996: 29). Menurut Kirk dan Miller (seperti yang dikutip oleh Lexy J. Moloeng) penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada manusia dalam kawasannya sendiri atau berhubungan dengan orang-orang dalam bahasa dan peristilahannya (Moloeng, 2005: 4). Hal ini mendasari peneliti untuk meneliti strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes.

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yang bertujuan mengumpulkan informasi ataupun data untuk disusun, dijelaskan dan dianalisis (Muhtadi, dkk., 2003: 128). Sedang tujuan dari penelitian untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes.

2. Sumber dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder, menurut Lexy J. Moloeng sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lainnya (Moloeng, 2005: 112).

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini berupa kata-kata dan tindakan orang yang diamati dan diwawancarai. Sumber data ini diambil melalui wawancara kepada pengasuh, pengurus, *ustadzah*, *ustadz* dan santri.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini lebih diarahkan pada data-data pendukung dan data tambahan yang dalam hal ini berupa sumber data tertulis. Dilihat dari segi sumber data, bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat terbagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip dokumen pribadi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Ada tiga metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian metode pengumpulan data tersebut adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan jalan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada seseorang yang berwenang tentang suatu masalah (Arikunto, 1993: 231).

Peneliti dalam hal ini berkedudukan sebagai interviewer, mengajukan pertanyaan, menilai jawaban, meminta penjelasan, mencatat dan mengadakan *prodding* (menggali keterangan lebih mendalam). Di pihak lain, sumber informasi (interview) menjawab pertanyaan, memberi penjelasan dan kadang-kadang juga membalas

pertanyaan (Hadi, 2004: 218). Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dari berbagai pihak di lingkungan pondok pesantren guna mengumpulkan data tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, Surat kabar, majalah, prasasti, agenda, dan notulen rapat (Moleong, 2005: 216). Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh dokumen-dokumen yang berbentuk informasi yang berhubungan dengan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes seperti sejarah pondok pesantren, struktur organisasi, program kerja dan data tulis lainnya.

c. Observasi

Observasi ialah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diselidiki (Usman, dkk., 2003: 54). Observasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung tentang keadaan atau situasi umum di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes yang berhubungan dengan kegiatan santri.

4. Analisis Data

Setelah memperoleh data dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan sesuai

dengan permasalahan yang diteliti, kemudian data-data tersebut disusun dan dianalisis. Metode analisis data adalah jalan yang ditempuh untuk mendapatkan ilmu pengetahuan ilmiah dengan mengadakan perincian terhadap objek yang diteliti atau cara penanganan terhadap suatu objek tertentu dengan jalan memilah-milah antara penelitian yang satu dengan penelitian yang lain guna memperoleh kejelasan mengenai halnya (Sudarto, 1977: 59).

Penulis di sini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang bermaksud untuk membuat pecanderaan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian (Suryabrata, 1995: 18). Dalam artian, akumulasi data dasar dalam cara deskriptif semata-mata, tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, mentest hipotesis, mendapatkan makna dan strategi.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan sistematika pembahasan dengan membagi ke dalam lima bab untuk lebih jelasnya dapat dikemukakan sebagai berikut:

Bab pertama, sebagai pintu gerbang pembuka dalam pembahasan skripsi ini, sekaligus sebagai pendahuluan. Di sini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka kerangka teoritik, metode penelitian, sistematika penulisan.

Bab kedua, penulis mencoba menjelaskan tentang tinjauan umum tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada santri yang meliputi pengertian strategi, strategi yang efektif, implementasi strategi dan konsep pengembangan SDM meliputi pengertian sumber daya manusia, pengertian pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan sumber daya manusia, ciri-ciri pengembangan sumber daya manusia yang efektif serta konsep santri dan pesantren, santri meliputi pengertian santri dan macam-macam santri, pengertian pesantren dan unsur-unsur pesantren.

Bab ketiga, menjelaskan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes yang terdiri dari gambaran umum Pondok Pesantren Al-Hikmah 2, meliputi tinjauan historis berdirinya Pondok Pesantren Al-Hikmah 2, letak geografis, struktur organisasi, visi dan misi Pondok Pesantren Al-Hikmah 2, keadaan santri, keadaan ustadzah, sarana dan prasarana, kegiatan keseharian di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2, tata tertib dan sanksi, strategi pengembangan SDM pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 meliputi : tujuan pengembangan SDM pada santri, bentuk-bentuk pengembangan SDM pada santri, pelaksanaan strategi pengembangan SDM pada santri, meliputi: konsep dasar, langkah dalam strategi pengembangan SDM pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes.

Bab empat, merupakan analisis strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri dan faktor-faktor yang mempengaruhi, meliputi analisis pengembangan SDM pada santri dan faktor pendukung dalam pelaksanaan

pondok pesantren serta faktor penghambat dalam pelaksanaan pondok pesantren.

Bab lima, pada bab ini merupakan penutup yang akan disajikan kesimpulan, saran-saran, dan penutup.

Secara berturut-turut memuat lampiran-lampiran yang berupa: daftar pustaka dan lampiran-lampirannya.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SANTRI

A. KONSEP STRATEGI

1. Pengertian Strategi

Pengertian antara strategi dengan metode pada dasarnya tidak sama. Akan tetapi antara strategi dengan metode keduanya merupakan istilah yang sangat berkaitan tetapi berbeda dalam pengertian. Strategi dengan metode memiliki korelasi yang sinergis dan berkaitan, tetapi secara substansi terdapat perbedaan yang asasi.

Metode secara bahasa berasal dari bahasa Yunani "metodos" yang merupakan kata bentukan dari "meta" dan "hodos". Meta mempunyai arti menuju, melalui, sesudah dan mengikuti sedangkan "hodos" bermakna jalan, atau arah. Jadi yang dinamakan metode adalah "jalan untuk menuju." Secara istilah metode lebih dipahami sebagai cara bertindak menurut aturan atau sistem tertentu, kadang juga dipahami secara spesifik sebagai cara berfikir menurut aturan atau sistem tertentu (Sudarto, 1997: 41). Sedangkan strategi berasal dari bahasa Inggris *strategy*, oleh As Hornby disebutkan sebagai *the art of planning in war, especially of the movements of armies and navies into favorable positions for fighting*. Yang artinya "seni dalam merencanakan operasi-operasi perang, terutama gerakan-gerakan pasukan darat dan laut untuk menempatkan posisi-posisi

yang menguntungkan dalam pertempuran". Disamping itu, strategi juga berasal dari bahasa Yunani strategi yang artinya *the art of general*, "seninya seorang jenderal atau panglima" (Sulton, 2005: 234).

Strategi sebenarnya adalah istilah yang berasal dari dunia militer, yaitu usaha untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan dengan tujuan mencapai kemenangan atau kesuksesan. Istilah strategi kemudian berkembang dalam bidang termasuk ekonomi, manajemen, dakwah maupun organisasi. Dengan perluasan penggunaan tersebut pengertian strategi mengalami perkembangan, menjadi *skill in managing any affairs*, yang artinya ketrampilan-ketrampilan mengelola atau menangani suatu masalah". Bahkan menurut Dr. Jamaludin Darwis M.A, seperti yang dikutip dari H. Mansur, strategi telah menjadi ilmu yang berdiri sendiri (Darwis, 1998:196).

Jadi, secara umum dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi adalah konsep dan kerangka berfikir, sedangkan metode adalah penerapannya.

Dalam konteks organisasi secara keseluruhan, strategi dideskripsikan sebagai suatu cara dimana organisasi akan mencapai tujuan-tujuannya. Sesuai dengan peluang-peluang dan ancaman-ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi serta sumber daya dan kemampuan internal organisasi. Berdasarkan pada definisi tersebut, terdapat tiga faktor yang mempunyai pengaruh penting pada strategi, yaitu lingkungan eksternal, sumber daya dan kemampuan internal. Serta tujuan yang

dicapai. Intinya, suatu strategi organisasi memberikan dasar-dasar pemahaman tentang bagaimana organisasi itu akan bersaing dan survive.

Strategi ini dalam segala hal digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tidak mudah dicapai tanpa strategi, karena pada dasarnya segala tindakan atau perbuatan itu terlepas dari strategi. Adapaun mengenai taktik, sebenarnya merupakan cara yang digunakan dan merupakan bagian dari strategi.

Strategi yang disusun, dikonsentrasikan dan dikonsepsikan dengan baik akan dapat membuahkan pelaksanaan yang disebut strategis. Menurut Drs. H. Hisyam Alie, untuk mencapai strategi yang baik harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kekuatan, yakni memperhitungkan kekuatan yang dimiliki biasanya menyangkut manusia, dana dan beberapa piranti yang dimiliki.
- b. Weakness, yakni memperhitungkan kelemahan yang dimiliki yang mana memiliki sebagai kekuatan misalnya kualitas manusia, dana dan sebagainya
- c. Opportunity, yakni seberapa besar peluang yang mungkin tersedia di luar sehingga peluang sangat kecil sekalipun dapat diterobos
- d. Threats, yakni memperhitungkan kemungkinan adanya ancaman dari luar.

2. Strategi yang Efektif

Bahwa pemahaman yang baik mengenai strategi yang efektif dan konsep yang lain, sangat menentukan suksesnya strategi yang disusun.

Strategi tersebut sesuai dengan tujuan dan mencapai hasil yang maksimal.

Berikut ini dikutip berbagai strategi yang efektif menurut berbagai penulis:

Hatten berpendapat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan supaya strategi sukses antara lain:

- a. Strategi haruslah konsisten dengan lingkungan dengan jangan melawan arus, tetapi harus dengan mengikuti arus perkembangan dalam masyarakat.
- b. Setiap organisasi tidak hanya membuat satu strategi
- c. Strategi yang efektif hendaknya memfokuskan dan menyatukan semua sumber daya dan tidak menceraiberaikan satu dengan yang lain.
- d. Strategi hendaknya memutuskan perhatian pada apa yang merupakan kekuatannya dan tidak pada titik-titik yang justru pada kelemahannya.
- e. Sumber daya adalah sesuatu yang kritis, mengingat strategi adalah suatu yang mungkin dibuat memang layak dan dapat dilaksanakan.
- f. Strategi hendaknya memperhitungkan resiko yang tidak terlalu besar
- g. Strategi hendaknya disusun atas landasan keberhasilan yang dicapai.
- h. Tanda-tanda dari suksesnya strategi ditampakkan dukungan dari pihak-pihak yang terkait (Salusu, 1996 : 108).

Menurut Dr. Z. Heflin Frinces dalam bukunya “Manajemen Stratejik: Resep Daya Saing dan Unggul” mengatakan bahwa sebuah usaha atau perusahaan yang sukses mencapai tujuan dan sasarannya tidak hanya strategi yang diimplementasikan berjalan secara efektif, melainkan

ada dimensi-dimensi yang sifatnya bertahap, sehingga strategi yang efektif itu benar-benar menuai hasil yang maksimal.

- a. Strategi yang efektif
 - 1) Tujuan dan sasaran yang paling utama tercapai
 - 2) Arah kebijakan yang paling signifikan atau membatasi tindakan
 - 3) Program tujuan yang ditetapkan dengan batas waktu tertentu.
- b. Strategi yang efektif mengembangkan beberapa konsep utama dan kepercayaan yang memberi kohesi, pertimbangan dan fokus
- c. Strategi yang efektif bahwa setiap organisasi yang berbeda sampai pada sebuah organisasi yang kompleks kurang lebih harus menyempurnakan dirinya sendiri sama dan sebangun dengan tingkatan desentralisasi yang dimaksud (Frinces, 2007: 163).

Dengan demikian, bahwa suatu organisasi yang diformulasikan dengan strategi secara efektif maka akan membantu semua pihak dalam mengalokasikan sumber daya organisasi ke dalam suatu sistem yang sehat dan berdasarkan kemampuan, perubahan yang dipengaruhi lingkungan dan ketrampilan internal organisasi.

3. Implementasi Strategi

Tahap Implementasi strategi mencakup pelaksanaan tindakan atau aktivitas dari strategi yang dikembangkan dalam proses formulasi strategi. Tanpa implementasi strategi yang efektif, organisasi perusahaan tidak akan mampu memperoleh manfaat dari formulasi strategi (analisis lingkungan, dan penentuan arah organisasi).

Untuk dapat mengimplementasikan strategi, maka manajer harus mempunyai gagasan yang nyata. Misalnya perubahan yang diperlukan pada organisasi dalam mengimplementasikan strategi baru. Bagaimana cara yang terbaik dalam membangun organisasi untuk menjamin implementasi strategi berjalan dengan baik, bagaimana membentuk dan mengaitkan struktur organisasi, pendekatan-pendekatan implementasi strategi yang dapat diikuti manajer, dan keahlian apa yang diperlukan manajer dalam mengimplementasikan strategi (Jatmiko, 2003: 25-26).

Supaya organisasi mencapai sasaran jangka panjang yang telah ditetapkan, maka organisasi tersebut tidaklah cukup memformulasi strateginya secara efektif, tetapi juga harus mengimplementasikan strateginya dengan efisien. Jika formulasi strategi dan implementasi strategi tersebut dilaksanakan secara buruk akan berakibat pada kegagalan bagi keseluruhan strategi. Tabel di bawah menggambarkan bagaimana kemungkinan strategi diformulasikan dan diimplementasikan, serta menggambarkan kemungkinan hasil-hasil dari kedua aktivitas dalam empat kemungkinan kombinasi, yaitu sukses, gambling, trouble, dan gagal (Jatmiko, 2003: 194-195).

Formulasi Strategi

		<i>Baik</i>	<i>Buruk</i>
Implementasi Strategi	<i>Baik</i>	Sukses	Gambling
	<i>Buruk</i>	Trouble	Gagal

Implementasi strategi bertalian dengan pembicaraan tentang struktur organisasi serta sumber daya manusia (staf) dan pengembangannya (memperoleh kecakapan dan kemampuan).

Implementasi strategi ini didorong oleh keharusan adanya kegiatan mengelola sumber daya manusia. Melalui kerja sama dengan orang lain, alokasi sumber daya diupayakan menciptakan dan memperkuat kemampuan bersaing serta menyepadankan organisasi dengan persyaratan yang diperlukan.

Implementasi strategi merupakan "*action oriented*" yang menciptakan sesuatu agar terjadi. Implementasi strategi merupakan tugas mengubah kondisi sekarang, memotivasi sumber daya manusia, mengembangkan kompetisi ini, mencapai target berdasarkan potensi yang ada, serta berupaya untuk menghadapi perlawanan atas perubahan (Reksohadiprojo, 2003: 69).

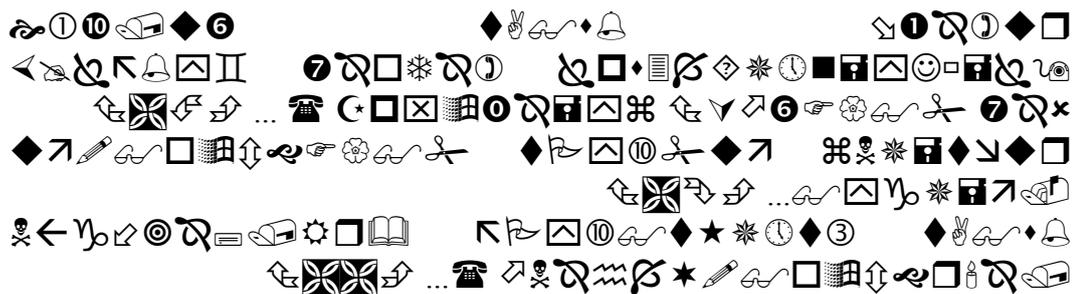
B. KONSEP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Dengan ditetapkannya sasaran utama dalam pembangunan selain bertujuan terciptanya kualitas masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur, maka sasaran utama dalam pembangunan perlu ditekankan pada peningkatan sumber daya manusia diberbagai aspek.

Dalam ajaran Islam, sumber daya manusia dimaksudkan untuk membina manusia secara pribadi dan kelompok, sehingga mampu

menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah dan khalifah-Nya untuk membangun dan memakmurkan dunia ini sesuai dengan konsep yang ditetapkan Allah SWT. Konsep tersebut didasarkan pada pandangan, bahwa manusia dalam Islam adalah sebagai khalifah Allah di muka bumi, sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Al-Baqarah ayat 30, 31, 33, yang berbunyi:



"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi "...Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya,.... Allah berfirman : " Hai Adam, beritahukanlah kepada mereka nama-nama benda ini." (QS. al-Baqarah: 30, 31, 33) (Depag RI, 1989: 13-14).

Dari ayat di atas secara kontekstual memberi dasar kajian tentang sumber daya manusia, yakni Adam yang notabene-nya mempunyai inteligensia yang berkembang (fitrah). Kondisi potensi inilah, yang kita analisis dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia . Realitas ini akan semakin terasa dalam globalisasi, yang ditandai dengan pergeseran yang cepat dalam segala kehidupan.

Faktor pertama yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah manusia. Ia merupakan aset termahal dan terpenting. Ibarat manusia merupakan urat nadi kehidupan dari sebuah organisasi. Karena eksistensi sebuah organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang mendukungnya.

Walaupun dalam perkembangannya, manusia pernah diperlakukan hanya sebagai alat semata yang nilainya sama dengan alat produksi untuk mencapai hasil yang maksimal. Namun demikian tidak dinafikan, bahwa kunci keberhasilan sebuah organisasi bukan terletak pada alat-alat mutakhir yang digunakan, akan tetapi terletak pada manusia yang berada dibalik alat atau sumber daya tersebut. Jadi, tidak heran jika sumber daya manusia akan terus relevan di tempatkan pada sentral organisasi. (Iilahi, dkk., 2006:187).

Kesadaran manusia akan pentingnya sumber daya manusia bukan hal yang baru. Manusia hidup selalu memikirkan cara memperoleh bahan pangan, sandang, dan papan. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan dan kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai suatu tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan appraisal manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi (Samsudin, 2006: 21).

Siapapun yang mengelola organisasi akan mengelola berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang

dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya disebut 6M. yaitu sebagai berikut.

- a. *Man* (manusia)
- b. *Money* (financial)
- c. *Material* (fisik)
- d. *Machine* (teknologi)
- e. *Method* (metode)
- f. *Market* (pasar)

Asset yang paling penting harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan yang harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (Sumber Daya Manusia). Terminologi sumber daya manusia (Human Resources) merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermula pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi (Samsudin, 2006: 23).

Berbicara mengenai masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang

penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut meliputi kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasarat utama (Notoatmodjo, 2003: 2-3).

Karena kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, aspek kualitas fisik dan aspek kualitas non-fisik, yang meliputi kemampuan bekerja, berfikir, dan berbagai macam ketrampilan, maka upaya peningkatan sumber daya manusia juga dapat diarahkan pada dua aspek penting tersebut. Untuk peningkatan kualitas fisik dapat diupayakan lewat program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk peningkatan kualitas atau kemampuan non-fisik, maka upaya yang diperlukan adalah pendidikan dan pelatihan. Upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (Halim, dkk., 2005:4).

2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Membicarakan mengenai pengembangan sumber daya manusia erat kaitannya dengan proses pembangunan. Karena, pembangunan manusia mencakup segenap upaya (termasuk investasi) pemerintah, swasta, dan masyarakat umumnya di bidang pendidikan, kesehatan, gizi, serta aspek-aspek kehidupan sosial (kemiskinan, pengangguran,

keterbatasan, peluang kerja dan keterbelakangan). Dalam arti luas dan menyeluruh. Dari sinilah diharapkan bahwa setiap dan seluruh manusia dapat mengoptimalkan peran-peran fungsional maupun sosial, ekonomi, politik dan hankam.

Bagi masyarakat Indonesia, termasuk pondok pesantren (ponpes) pengembangan di dalam sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Karena untuk mencapai kemajuan masyarakat harus dipenuhi prasyarat yang diperlukan. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia ini maka akan memberikan kontribusi signifikan bagi upaya peningkatan kehidupan masyarakat.

Dalam hal ini pondok pesantren sebagai agen pengembangan masyarakat, sangat diharapkan mempersiapkan sejumlah konsep pengembangan sumber daya manusia baik untuk peningkatan kualitas pondok pesantren maupun peningkatan kualitas kehidupan masyarakat. Untuk itu sebenarnya sering diselenggarakan seminar tentang pengembangan sumber daya manusia. Namun untuk kalangan pondok pesantren agaknya wacana pengembangan sumber daya manusia perlu dikembangkan lagi (Halim, dkk., 2005: 2-3).

Organisasi pondok pesantren terdiri dari berbagai individu yang berupaya untuk memenuhi kebutuhannya, dengan menunjukkan peran dan fungsinya masing-masing. Pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren juga diharapkan bisa memiliki kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan kemampuan kader-kader pondok

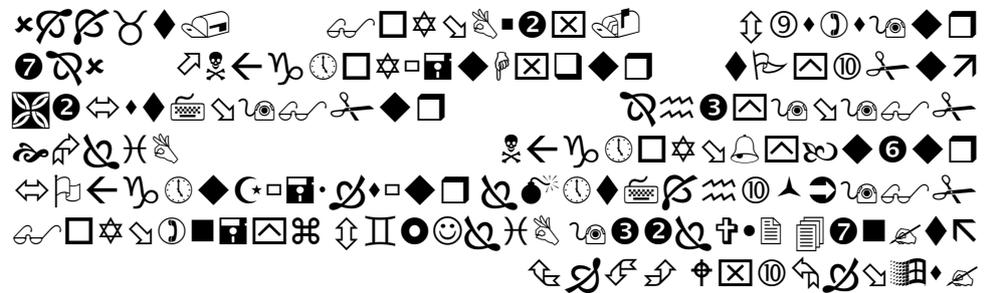
pesantren yang meningkat akan pemenuhan kebutuhan fisik maupun non fisik mereka.

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih focus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang. Pengembangan juga membantu mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.

Menurut Maslow, dalam bukunya manajemen dakwah mengatakan bahwa pada hakikatnya pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun mikro merupakan upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan manusia. Hal ini didasari pada pemikiran bahwa pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang secara naluri ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan kelompok ini antara lain munculnya organisasi-organisasi atau lembaga dalam masyarakat (Illahi, dkk., 2006: 198).

Dalam perfektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap

peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Isra ayat 70:



"Sesungguhnya Kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rizki berupa hal-hal yang baik dan Kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan mahluk yang telah Kami ciptakan (QS. Al-Isra: 70). (Depag RI, 1989:435).

Menurut Islam, pengembangan sumber daya manusia adalah dimaksudkan untuk membina manusia secara pribadi dan kelompok sehingga mampu untuk menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah dan khalifahNya untuk membangun dan memakmurkan dunia sesuai dengan konsep yang ditetapkan Allah SWT. Konsep tersebut didasarkan pada pandangan, bahwa manusia dalam Islam adalah sebagai khalifah Allah di muka bumi.

Disinilah para kiai dan banyak pihak mempunyai peran tanggung jawab agar outputs dari pesantren mempunyai kesempatan yang sangat luas untuk memberi bekal kepada santrinya. Jika bekal ini diberikan kepada santri, insyaallah terpenuhi tuntutan dunia kerja agar mereka mempunyai: kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*); produktifitas kerja (*productivity*); kepuasan pekerja (*Human resource satisfaction*);

pengembangan pekerja (*Human resource development*); dan kesiapan untuk mengadakan perubahan (Halim, dkk., 2005: 93).

3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia untuk jangka panjang adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi atau perusahaan. pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik anggota baru atau karyawan baru. Pengembangan karyawan secara internal maka lowongan pekerjaan dapat diisi secara internal pula. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif guna menghadapi tantangan dan peluang yang dihadapi.

Tujuan pokok pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, ketrampilan, sikap dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.

Menurut Adrew E. Sikula menyebutkan dalam bukunya manajemen sumber daya manusia bahwa ada delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

- a. *Produktifitas* (dicapainya produktifitas personel dan organisasi),
- b. *Quality* (meningkatnya kualitas produk)
- c. *Human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia).

- d. *Moral* (meningkatnya semangat dan tanggung jawab personel atau organisasi)
- e. *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
- f. *Healthy and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik)
- g. *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel)
- h. *Personal growth* (meningkatnya kemampuan individual personel).

Sedangkan tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Islam adalah membentuk manusia yang bertaqwa kepada Allah SWT. Kata 'takwa' dalam Al-Qur'an mencakup segala sesuatu dan tingkatan kebajikan. Al-Qur'an merupakan wasiat tuhan kepada seluruh makhluk dengan berbagai tingkatan sejak nabi hingga orang awam (Shihab, 1992: 34).

4. Ciri-Ciri Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Efektif

Program pengembangan sumber daya manusia yang berhasil adalah yang bersifat sistematis; yakni memiliki tujuan yang spesifik dan berkelanjutan dalam memberikan program pelatihan yang kongkrit dan mudah bagi para partisipan. Disamping itu, ciri yang lain adalah nilai sebuah kebutuhan dan rencana yang terpadu. Program ini juga harus melibatkan semua unsur-unsur dakwah yang terkait.

Menurut Fred Wood, seorang ahli dalam pengembangan sumber daya manusia menyarankan, bahwa program pengembangan itu meliputi

lima fase, yaitu *readiness* (kesiapan), *planning* (perencanaan), *training* (pelatihan), *implementasi* (pelaksanaan), dan *maintenance* (pemeliharaan).

Pengembangan sumber daya manusia yang diawali dan diakhiri dengan pelatihan, namun yang mengabaikan kesiapan individu untuk melaksanakannya dan mengabaikan pentingnya aktifitas follow-up, cenderung untuk tidak berdampak dalam praktik-praktik dakwah.

C. SANTRI

1. Pengertian Santri

Istilah santri hanya terdapat di pesantren sebagai pengejawantahan adanya peserta didik yang haus akan ilmu pengetahuan yang dimiliki, oleh seorang kyai yang memimpin sebuah pesantren. Oleh karena itu, santri pada dasarnya berkaitan erat dengan keberadaan kyai dalam pesantren.

Asal usul kata “santri” dalam pandangan Nurcholis Madjid sebagaimana dikutip oleh Zamakhsyari Dhofier dapat dilihat dari dua pendapat (Dhofier, 1985: 18). *Pertama*, pendapat yang mengatakan bahwa santri berasal dari bahasa Sanskerta yang artinya *melek* huruf. Pendapat ini agaknya didasarkan atas kaum santri adalah kelas literary bagi orang Jawa yang berusaha mendalami agama melalui kitab-kitab beralasan dan berbahasa Arab. Di sisi lain, Zamakhsyari Dhofier berpendapat, kata santri dalam bahasa India berarti orang yang tahu buku-buku suci agama Hindu. Atau secara umum dapat diartikan buku-buku suci, buku agama, atau buku tentang ilmu pengetahuan.

Kedua, perkataan santri berasal dari bahasa Jawa dari kata “*cantrik*” berarti seorang yang selalu mengikuti seorang guru kemanapun guru ini pergi menetap.

2. Macam-Macam Santri

Menurut buku tradisi pesantren ada 2 kelompok santri diantaranya sebagai berikut:

Pertama, santri mukim yaitu murid-murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam pesantren. *Santri mukim* yang paling lama tinggal di pesantren tersebut biasanya merupakan satu kelompok tersendiri yang memegang tanggung jawab mengurus kepentingan pesantren sehari-hari mereka memikul tanggung jawab mengajar santri muda tentang kitab-kitab dasar dan menengah. Dalam sebuah pesantren yang besar dan masyhur akan terdapat putera-putera kyai dari pesantren-pesantren lain yang belajar di sana mereka ini biasanya akan menerima perhatian istimewa dari kyai.

Menurut Bakri Ghazali dalam bukunya “Pesantren Berwawasan Lingkungan” mengatakan ada 2 motif seorang santri menetap sebagai santri mukim :

- a. Motif menuntut ilmu, artinya santri itu datang dengan maksud menuntut ilmu dari kyainya.
- b. Motif menjunjung tinggi akhlak, artinya seorang santri belajar secara tidak langsung agar santri tersebut setelah di pesantren akan memiliki akhlak yang terpuji sesuai dengan akhlak kyainya. (Ghazali, 2003: 23).

Kedua, santri kalong yaitu murid-murid yang berasal dari desa-desa di sekeliling pesantren, yang biasanya tidak menetap dalam pesantren. Untuk mengikuti pelajarannya di pesantren, mereka bolak-balik (*nglajo*) dari rumahnya sendiri. Biasanya perbedaan antara pesantren besar dan pesantren kecil dapat dilihat dari komposisi *santri kalong*. Semakin besar sebuah pesantren, akan semakin besar jumlah *santri mukimnya*. Dengan kata lain, pesantren kecil akan memiliki banyak *santri kalong* dari pada *santri mukimnya* (Dhofier, 1985: 51-52).

Seorang santri pergi dan menetap di suatu pesantren karena berbagai alasan-alasan;

- a. Ia ingin mempelajari kitab-kitab lain yang membahas Islam secara lebih mendalam di bawah bimbingan kyai yang memimpin pesantren tersebut.
- b. Ia ingin memperoleh pengalaman kehidupan pesantren, baik dalam bidang pengajaran, keorganisasian maupun hubungan dengan pesantren-pesantren yang terkenal.
- c. Ia ingin memusatkan studinya di pesantren tanpa disibukkan oleh kewajiban sehari-hari di rumah keluarganya. Di samping itu, dengan tinggal di sebuah pesantren yang sangat jauh letaknya dari rumahnya sendiri ia tidak mudah pulang-balik meskipun kadang-kadang menginginkannya.

3. Pengertian Pesantren

Pesantren merupakan fenomena sosial kultural yang unik, pada dataran historis, ia merupakan sistem pendidikan tertua khas Indonesia, yang eksistensinya telah teruji oleh sejarah dan masih berlangsung hingga kini, dan dalam proses perkembangannya pesantren tetap sebagai suatu lembaga keagamaan yang mengajarkan, mengembangkan dan mengajarkan ilmu agama Islam.

Menurut Soedjoko, pesantren adalah suatu lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam umumnya dengan cara non klasikal, di mana kyai mengajarkan ilmu agama kepada santrinya berdasarkan kitab yang ditulis dalam bahasa Arab oleh ulama-ulama Arab di abad pertengahan. Para santri biasanya tinggal di dalam pondok, atau asrama dalam pesantren tersebut (Prasodjo, 1982: 7).

Menurut Prof. John, sebagaimana dikutip oleh Ainurrofiq berpendapat bahwa kata pesantren berasal dari terma "*santri*" yang dari bahasa Tamil yang berarti guru mengaji. Sementara itu C.C. Berg berpendapat bahwa kata santri berasal dari bahasa India "*swastri*" yang berarti orang yang memiliki pengetahuan tentang buku-buku suci (Dawam dan Ta'arifin, 2005: 5).

Dalam ensiklopedi pendidikan ditulis, pesantren berasal dari kata santri, yaitu seorang yang agama Islam. Sehingga pesantren merupakan tempat pemondokan bagi pemuda yang mengikuti pelajaran agama Islam. Pemuda itu dikenal sebagai santri dan tempat tinggalnya disebut pesantren

atau pondok (Poerbakawatja, 1984: 279). Dengan istilah lainnya, pondok pesantren merupakan lembaga gabungan antara sistem pondok dan pesantren yang memberikan pengajaran agama Islam dengan sistem *bandongan*, *sorogan* atau *wetonan* dengan santri yang disediakan pemondokan.

4. Unsur-Unsur Pesantren

Ada beberapa ciri yang secara umum dimiliki oleh pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan sekaligus sebagai lembaga sosial yang secara informal itu terlihat dalam pengembangan masyarakat pada umumnya. Zamakhsyari Dhofier mengajukan 5 unsur pondok pesantren yang melekat atas dirinya, yang meliputi: pondok, masjid, pengajaran kitab-kitab Islam klasik, santri dan kyai (Dhofier, 1985: 44-45).

Pondok pesantren bukan hanya terbatas dengan kegiatan-kegiatan pendidikan keagamaan, melainkan mengembangkan diri menjadi suatu lembaga pengembangan masyarakat. Oleh karena itu pondok pesantren sejak semula merupakan ajang mempersiapkan kader masa depan dengan perangkat-perangkat sebagai berikut :

a. Pondok

Dengan adanya pondok, santri dapat melatih diri dengan ilmu-ilmu praktis seperti kepandaian berbahasa Arab, Inggris, menghafal al-Qur'an dan ketrampilan yang lain. Sebab di pondok pesantren santri dapat saling mengenal dan terbina kesatuan untuk mengisi dan melengkapi diri dengan ilmu pengetahuan.

Dari aspek peningkatan kualitas sumber daya manusia bahwa pesantren dikatakan sebagai lembaga yang pertama kali mempeloporinya. Di samping itu pondok juga sebagai suatu sistem yang membedakan dengan sistem pendidikan lain, baik yang tradisional maupun modern yang ada di negara lain (luar Indonesia). Eksistensi pondok juga erat kaitannya dengan kepentingan seorang santri membina ilmu secara mendalam pada seorang kyai (Dhofier, 1985: 46-47).

b. Masjid

Di dunia pesantren, masjid dijadikan sebagai sentral kegiatan Islam baik dalam pengertian modern maupun tradisional. Dalam konteks yang lebih jauh, masjidlah yang menjadi pesantren pertama, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar adalah masjid. Dapat juga dikatakan masjid identik dengan pesantren. Seorang kyai yang ingin mengembangkan sebuah pesantren biasanya pertama-tama akan mendirikan masjid di dekat rumahnya.

Masjid di samping dijadikan wadah (pusat) pelaksanaan ibadah juga sebagai pusat tempat latihan, seperti *muhadharah*, *qira'ah* dan membaca kitab kuning yang merupakan salah satu ciri pesantren. Pelaksanaan kajiannya dengan cara *bandongan*, *sorogan* dan *wetonan*. Pada hakekatnya merupakan metode klasik yang dilaksanakan dalam proses belajar mengajar dengan pola seorang kyai langsung bertatapapan dengan santrinya dalam mengkaji dan menelaah kitab-kitab tersebut.

c. Pengajaran kitab-kitab Islam klasik

Ada dua esensi seorang santri belajar kitab-kitab Islam klasik di samping mendalami isi kitab, maka secara tidak langsung juga mempelajari bahasa Arab sebagai bahasa tersebut. Oleh karena itu, seorang santri yang tamat belajarnya di pesantren, cenderung memiliki pengetahuan bahasa Arab. Hal ini menjadi ciri seorang santri yang telah menyelesaikan studinya di pondok pesantren, yakni mampu memahami isi kitab sekaligus juga mampu menerapkan bahasa kitab tersebut menjadi bahasanya.

Pengajian kitab kuning diajarkan dengan sistem *wetonan*, *sorogan* dan *bandongan*. Dalam hal ini seorang kyai memberikan penjelasan dan pandangan tentang kitab tersebut di samping cara membacanya, kurikulum pelajaran kitab kuning diserahkan sepenuhnya dan seluruhnya kepada kyai.

d. Santri

Santri merupakan unsur yang penting dengan pondok pesantren, yang berkaitan erat dengan keberadaan kyai dan pesantrennya. Dalam proses belajar mengajar ada 2 tipologi santri, *santri mukim* yaitu santri yang menetap tinggal bersama kyai dan secara aktif menuntut ilmu dari seorang kyai. Sedangkan santri yang tidak menetap di pondok pesantren, melainkan hanya belajar dan langsung pulang ke rumah disebut *santri kalong* (Dhofier, 1985: 44-51).

e. Kyai

Keberadaan kyai dalam pesantren sangat sentral sekali, suatu lembaga pendidikan Islam disebut pesantren apabila memiliki kyai. Jadi kyai dalam dunia pesantren sesuai dengan pola yang dikehendaki. Di tangan kyailah pesantren itu berada. Oleh karena itu, kyai dan pesantren merupakan dua sisi yang selalu berjalan bersama, kyai bukan hanya memimpin pondok pesantren tetapi juga pemilik pondok pesantren, yang juga sebagai koordinator.

Dengan demikian, kemajuan dan kemunduran pondok pesantren benar-benar terletak pada kemampuan kyai dalam mengatur operasionalisasi atau pelaksanaan pendidikan di dalam pesantren, mengingat peran kyai sebagai pemimpin, pemilik dan guru yang utama.

BAB III
STRATEGI PENGEMBANGAN SDM PADA SANTRI
DI PONDOK PESANTREN AL-HIKMAH 2
BENDA SIRAMPOG BREBES

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes

1. Tinjauan Historis Berdirinya Pondok Pesantren Al-Hikmah

Berbicara mengenai sejarah berdirinya Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog tidak dapat terlepas dari membicarakan peran dua orang tokoh agama yang ada di Desa Benda Kec. Sirampog Brebes dalam mengajarkan agama Islam yaitu K.H. Kholil bin Mahalli dan K.H. Suhaimi bin Abd. Ghoni, yang juga perintis berdirinya Pondok Pesantren Al-Hikmah 2.

K.H. Kholil bin Mahalli merupakan seorang yang luas pengetahuannya sekaligus orang yang bijaksana dalam melihat kondisi masyarakat Desa Benda yang masih rawan akan pengetahuan agama. Dengan metode *bil hikmati wal mau'idhotil hasanah* beliau mengadakan pengajian ke rumah-rumah, surau-surau dan di rumahnya sendiri yang sekaligus dijadikan sebagai sentral kegiatan berdakwah. Kegiatan ini beliau sekitar tahun 1911 M, yaitu sepulangnya beliau belajar dari Pondok Pesantren Mangkang Semarang.

Dalam berdakwah, K.H. Kholil bin Mahalli tidaklah sendirian, pada tahun 1922 beliau dibantu oleh K.H. Suhaimin Abd. Ghoni (putra kakak K.H. Kholil) yang telah selesai belajar dari Masjidil Haram Makkah kemudian mereka berdua bahu-membahu sekuat tenaga merubah kondisi masyarakat Desa Benda, menjadi masyarakat yang religius sekaligus berbudaya mendirikan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 pada tahun 1923 dengan diawali membangun 9 kamar pemondokan.

Dengan dimulainya pembangunan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 dirintislah pula sistem pendidikan secara klasikal yaitu Madrasah Ibtidaiyah dengan nama Madrasah Tamrinus Shibyan pada tahun 1930.

Sepeninggal beliau berdua, tongkat estafet kemudian dilanjutkan oleh putra-putra beliau, yaitu K.H. Sodiq Mughni (putra K.H. Suhaimi) dan K.H. Masruri Abdul Mughni (cucu K.H. Kholil). Dibawah asuhan keduanya Pondok Pesantren Al-Hikmah semakin berkembang pesat. Sehingga untuk memudahkan pengelolaan manajerial pondok pesantren dibuat dua pengelolaan. Pengelolaan yang pertama untuk Pondok Pesantren Al-Hikmah 1; pengelolaan yang kedua untuk Pondok Pesantren Al-Hikmah 2. Pesantren Al-Hikmah 2 ini diasuh oleh pengasuh utama yakni K.H. Masruri Abdul Mughni (cucu almarhum K.H. Cholil, 1955).

Pondok Pesantren ini berkembang dengan didirikannya lembaga-lembaga pendidikan, seperti Madrasah setingkat MI (1930), SLTP yang terdiri dari MTs 2 (1964) dan SMP (1978), SLTA meliputi MA 2 Terpadu (1967), dan SMA (1987), perguruan tinggi yang meliputi Ma'had Aly

(1990) dan Akper (Akademi Keperawatan) (2002) (Profil Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes).

2. Letak Geografis Pondok Pesantren Al-Hikmah 2

Yayasan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 terletak di Desa Benda Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Tepatnya 7 KM dari kota Bumiayu. Dengan menempati areal tanah seluas 10 Ha, berada pada ketinggian 200 M permukaan laut.

3. Struktur Organisasi

Untuk memperlancar mekanisme kerja suatu lembaga, Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Desa Benda Kec. Sirampog Kab. Brebes sebagai suatu lembaga pendidikan, sangat dibutuhkan adanya kejelasan struktur kewenangan dalam organisasinya.

Pembagian struktur kerja yang jelas pada masing-masing bidang akan memudahkan tugas dan wewenang serta tanggung jawab dalam menjamin kerjasama antar komponen yang efektif dan efisien.

Untuk mencapai hal tersebut dan agar dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, maka pada tahun 1978 melalui Akte Notaris No. 9 tanggal 3 April 1978, (jo. Akte Notaris No. 12 tanggal 9 Januari 1989) disusunlah pengurus Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 dengan formasi sebagai berikut :

Ketua	: K.H. Shodiq Suhaimi
Wakil Ketua	: K.H. Masruri Abd. Mughni
Sekretaris I	: Drs. Munthoha Nashuha
Sekretaris II	: H. Abdullah Abdi Masruhan, Lc.
Bendahara I	: K.H. Labib Shodiq
Bendahara II	: K.H. Sholahudin Masruri

Pembantu : 1. Drs. Roziqin Daman
 2. H. Mas'ud Zawawi
 3. H. Lutfi Athori
 4. Ridwan Sya'an
 5. Amir Faruq
 6. Shohibi Miftahuddin

Adapun susunan pengurus Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 masa hikmat 2006-2008 dapat dilihat pada lampiran (Kantor Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes).

4. Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog
 - a. Visi Pondok Pesantren Al-Hikmah 2

Menjadi pesantren yang memberi manfaat (inspirasi atau landasan) dalam pengembangan sistem pendidikan, pengajaran dan dakwah.
 - b. Misi Pondok Pesantren Al-Hikmah 2
 - 1) Menyiapkan sumber daya manusia Islami yang memahami ilmu agama (*faqih fiddin*), kokoh beragama (*mutamassik bidinihi*) dan luhur dalam berperilaku (*Uswatun hasanah/akhlaqul karimah*).
 - 2) Membina kehidupan masyarakat yang sehat, sehingga mampu mengembangkan dan melestarikan nilai-nilai keislaman.
 - 3) Mendukung proses pengembangan nasional melalui penyediaan sumber daya insani yang memiliki jiwa pengorbanan, semangat, beragama serta luwes dalam bersikap.
 - c. Tujuan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda
 - 1) Menghasilkan santri yang *faqih fiddin*, *mutadayyin*, dan *mutaadib*.
 - 2) Mewujudkan masyarakat yang melestarikan nilai-nilai keislaman.

- 3) Mewujudkan semangat membangun yang berlandaskan pada pengembangan ilmu pengetahuan, sikap yang beragama (Profil Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes).

5. Keadaan Ustadz dan Santri

a. Ustadz

Keberadaan ustadz/guru pada sebuah lembaga pendidikan sangat berpengaruh terhadap kualitas lembaga pendidikan yang bersangkutan, karena ustadz/guru merupakan faktor penting yang sangat memerlukan keberhasilan proses belajar mengajar.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti diperoleh data bahwa Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 memiliki tenaga edukatif sebanyak 375 orang, terdiri dari berbagai disiplin ilmu dan merupakan tenaga profesional dibidangnya masing-masing. Berasal dari berbagai pesantren dan perguruan tinggi, baik dalam maupun luar negeri (Wawancara dengan Ustadz Muklas, 21-1-2008).

b. Santri

Santri sebagai obyek sekaligus subyek pendidikan merupakan faktor penting dalam proses belajar mengajar, apalagi dalam pondok pesantren keberadaan santri menjadi faktor dominan dalam menentukan keuangan pondok pesantren, kesejahteraan ustadz/guru dan karyawan.

Adapun jumlah santri seluruhnya adalah 6.573 orang, yang tersebar dari berbagai daerah antara lain Jawa, Madura, Sumatera,

Kalimantan, Sulawesi dan Irian Jaya (Wawancara dengan Ketua PP. Al-Hikmah 2, 23-1-2008).

6. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Al-Hikmah 2

Sarana dan prasarana sangat penting guna meningkatkan mutu pondok pesantren pada umumnya dalam menunjang proses belajar mengajar pada khususnya. Sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi output dari lembaga pendidikan yang bersangkutan. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 adalah sebagai berikut:

- a. Masjid Jami' berlantai dua dengan ukuran 20x30 m²
- b. Masjid Annur berlantai dua dengan ukuran 30x30 m²
- c. Asrama santri putra 75 kamar dan putri 99 kamar
- d. Ruang belajar yang representatif
- e. Laboratorium IPA, Bahasa, Komputer
- f. Perpustakaan dengan 12 ribu judul buku
- g. Workshop komputer, tata busana, perikanan, pengelasan
- h. Kebun anggrek
- i. Ruang AVA (Audio Visual)
- j. BBAT (Balai Benih Ikan Tawar)
- k. Kolam ikan 90x30 m²
- l. GOR (Gelora Olahraga Serbaguna) 30x30 m²

(Selayang Pandang Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog)

7. Kegiatan Keseharian Santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2

Untuk mengetahui kegiatan keseharian santri di Pondok Pesantren

Al-Hikmah 2 adalah sebagai berikut :

a. Kegiatan harian

Waktu	Jenis Kegiatan	Peserta
03.00-04.15	Bangun pagi Mandi Shalat malam	Semua santri
04.15-05.00	Jamaah shalat subuh	Semua santri kecuali yang udzur
05.00-06.00	Pengajian al-Qur'an Diba'i	Semua santri Bagi santri yang udzur
06.00-06.45	– Pengajian fiqih (wetonan) – Pengajian Kitab Jalalain (Bandongan)	– Siswi kelas I-III SMA, SMP, MTs dan I MA serta I-III MMA – Siswi kelas II-III MA, IV-VI MMA, Mahasiswa Ma'had 'Aly
06.45-07.15	Sarapan pagi dan persiapan sekolah	Siswi kelas I dan III dan semua siswi MMA
06.45-08.00	Pengajian Fatkhul Wahab	Mahasiswa ma'had 'Aly
07.15-13.00	Sekolah	Siswi kelas I dan III serta I-VI MMA
08.00-12.45	Kegiatan spesifikasi	Siswi kelas II
13.00-17.30 14.00-17.30 15.30-17.30	– Sekolah – Kegiatan spesifikasi bimbel/les – Kegiatan musyawarah	– Siswi kelas II – Siswi kelas I dan III – Siswi kelas I-VI MMA
16.30-18.00	Mandi dan makan sore	Semua santri
18.00-18.45	Jama'ah shalat maghrib	Semua santri
18.45-19.45	– Madin – Ilmu Alat – Pengajian Ibnu Aqil – Pengajian al-Qur'an	– Siswi SMA dan SMP – Siswi MA, MTs dan Siswi kelas I-III MMA – Pengajian siswi MMA IV-VI – Mahasiswa AKPER
19.45-21.30	Jama'ah shalat Isya' dan pengajian sentral (Kitab at-Tadzhib)	Semua santri
21.30-22.00	– Takroduddurus – Pengajian (Kitab Nashoikhul Ibad)	– Semua santri – Mahasiswa AKPER

22.00-23.00	Pengajian Kitab Ihya 'Ulumuddin	Mahasiswa Ma'had 'Aly
22.00-03.00	Istirahat	Semua santri

b. Kegiatan Mingguan

Hari dan Waktu	Jenis Kegiatan	Peserta
Kamis 20.00-21.30	Barzanji/Diba'i dan latihan Khitobah	Semua santri
Jum'at 05.00-07.30 07.30-08.15 12.00-13.30 16.00-17.00	<ul style="list-style-type: none"> - Pengajian sentral kuliah subuh - Ro'an umum dan olahraga - Jama'ah shalat dhuhur dan pembacaan surat al-Kahfi - Pengajian masing-masing ORDA dan pembacaan surat Yaasin masing-masing kamar 	Semua santri
Ahad 16.00-17.00	Seni Baca al-Qur'an	Siswi kelas I dan III
Senin 20.00-21.30	Musyawah dan praktek ibadah	Semua santri
Selasa 05.00-06.00	<ul style="list-style-type: none"> - Pengajian bandongan (Kitab Adabul 'Alim) - Pengajian Kifayatul Akhyar 	Siswi SMP, MTs, MAU dan MMA kelas I-III MAK, MMA kelas IV-VI, dan Ma'had 'Aly

c. Kegiatan Bulanan

Hari dan Waktu	Jenis Kegiatan
Jum'at (05.00-07.30) - Manis/Legi - Pahing - Pon - Wage - Kliwon	Kuliah Subuh <ul style="list-style-type: none"> - Kitab Nuruddzolam dan Syu'abul Iman - Kitab Minhajul Fikriyah dan Kitab Qasyidah Burdah - Kitab Diwan Iman Syafi'i dan kitab Muhtarul Hadist - Kitab Tazkiyatun Nufus dan Adabu Sulukil Murid
Kamis (20.00-21.30) - Manis/Legi - Pahing - Pon	Barzanji/Diba'i dan latihan khitobah <ul style="list-style-type: none"> - Organisasi Daerah (ORDA) - Organisasi Intra Sekolah (OSIS) - Komplek

– Wage	– Kubro/Sentral
– Kliwon	– Shalat Tasbih Kubro dan Khataman al-Qur'an 30 Juz

d. Kegiatan Tahunan

Hari dan Waktu	Jenis Kegiatan	Peserta
Agustus	Haflah Kubro	Semua santri
Sya'ban	– Peringatan Nisfu Sya'ban (simakan al-Qur'an) – Khotmil Qur'an	– Semua santri dan masyarakat sekitar – Sebagian santri
Akhir tahun ajaran	Haflatut Taudi	Siswa kelas akhir
Rajab	Peringatan Isra' Mi'raj	Semua santri
Muharam	Peringatan tahun baru hijriah	Semua santri
Ramadhan	Pasaran Peringatan Nuzulul Qur'an	Semua santri
Rabi'ul Awal	Peringatan Maulid Nabi	Semua santri
Syawal	Reuni Akbar	Alumni Al-Hikmah

(Kantor Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog).

8. Tata Tertib dan Sanksi

a. Larangan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2

- 1) Semua santri atau penghuni dilarang bertempat tinggal di dua tempat
- 2) Semua santri atau penghuni dilarang mengganggu ketenangan orang lain
- 3) Semua santri dilarang memiliki alat-alat elektronik semacam radio, televisi, tape recorder, game watch, walkman dan handphone.
- 4) Semua santri dilarang keluar kecuali hari Jum'at, Selasa serta sudah mendapat izin dari pengasuh atau pengurus

- 5) Semua santri dilarang mengikuti kegiatan kursus di luar wilayah Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 (kecuali ada izin dari pengasuh)
 - 6) Semua santri dilarang sekolah diluar Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 (SMP, SMU, MAN, MAK, Mu'allimat)
 - 7) Semua santri dilarang bermain sejenis judi, minum-minuman keras, homoseks dan lesbian
 - 8) Semua santri dilarang menghodob atau merampas hak milik orang lain baik di dalam maupun di luar Pondok Pesantren Al-Hikmah 2
 - 9) Semua santri dilarang melakukan ancaman, perkelahian, dengan menggunakan alat tajam atau tidak, baik di dalam maupun di luar pondok
 - 10) Semua santri dilarang membawa nama jelek Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 dari hal-hal muharromat
 - 11) Semua santri dilarang memakai pakaian yang tidak syar'i
 - 12) Semua santri dilarang membeli kebutuhan apa saja di luar Pondok Pesantren Al-Hikmah 2, kecuali di pesantren tidak menyediakan serta mendapat ijin dari pengurus
 - 13) Ketika libur pondok semua santri wajib datang ke pondok tepat waktu
 - 14) Semua santri yang pulang wajib disertai mahromnya atau rombongan sampai tujuan
- b. Ketertiban Waktu Perizinan

- 1) Santri Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 hanya boleh izin keluar wilayah Benda kepada K.H. Masruri Abdul Mughni selaku pengasuh atau yang diberi mandat jika pengasuh berhalangan.
- 2) Santri Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 hanya boleh izin keluar wilayah Benda pada pengurus

c. Prosedur Perizinan

1) Luar Benda

Pengajuan izin untuk bepergian wilayah luar Benda dari santri kepada pengasuh.

2) Wilayah Benda

Pengajuan izin untuk wilayah Benda dari santri pada pengurus.

3) Semua santri Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 wajib memiliki buku izin dan diberi foto

4) Buku perijinan harus dibubuhi tanda tangan oleh pihak yang menjadi tempat tujuan (Nishino, 2006: 144-145).

B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Santri Di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes Pada Tahun 2005-2007

1. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Pada Tahun 2005-2007

Pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog telah menerapkan adanya pengembangan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas santri yang

belajar di Pondok Pesantren. Adapun proses pengembangan sumber daya manusia mempunyai beberapa komponen dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi tujuan, strategi dan pelaksanaan. Tujuan merupakan hasil akhir di mana aktifitas pengembangan sumber daya manusia pada santri itu diarahkan. Strategi yaitu cara untuk menghadapi sasaran tertentu dalam kondisi agar memperoleh hasil yang secara maksimal.

Bahwa awal munculnya pesantren itu dibangun oleh dan untuk masyarakat. Sebagaimana tujuan pesantren itu sendiri, menciptakan dan mengembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, bermanfaat bagi masyarakat, sebagai pelayan masyarakat, mandiri, bebas dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama atau menegakkan agama Islam dan kejayaan umat Islam di tengah-tengah masyarakat (*izzul Islam wal muslimin*), dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian masyarakat Indonesia.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pengembangan, bahwa sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 bertujuan untuk membentuk santri yang *faqih fiddin, mutadayin, mutaadib*, mewujudkan masyarakat yang melestarikan nilai-nilai keislaman dan mewujudkan semangat yang membangun berlandaskan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan sikap yang handal.

Tujuan tersebut, sudah sejak pesantren berdiri telah dirasakan. Bentuk keberhasilan pesantren yang paling dirasakan sampai sekarang adalah :

- a. Penciptaan budaya atau kultur di bumi pertiwi ini, karena budaya pesantren dikembangkan seiring dengan kehadiran, tumbuh dan berkembang ajaran Islam di Indonesia.
 - b. Media pelestarian kemurnian ajaran Islam dan perilaku ajaran yang baik. Ditengah-tengah ajaran baru (*bid'ah*) yang diragukan kemurniannya dari Rasul saw, ajaran Islam yang di dapat dari pesantren tetap bertahan dan bisa jadi menentang ajaran tersebut.
 - c. Melahirkan generasi Islam yang memahami ilmu agama sekaligus mengamalkan nilai-nilai keberagamaan pada kehidupan, bahkan mengajarkan pada masyarakat. Diyakini atau tidak, alumni pesantren lebih siap terjun di tengah masyarakat mengajarkan keilmuannya. Banyak sekali Madrasah Diniyah atau TPQ di pelosok desa yang dikembangkan oleh alumni pesantren (Wawancara dengan Bapak Masruri Mughni selaku Pengasuh PP Al-Hikmah 2 Benda Sirampog, 25-1-2008).
2. Pelaksanaan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes Pada Tahun 2005-2007
 - a. Konsep Dasar
 - 1) *Strengths* atau kekuatan

Merupakan suatu keunggulan sumber daya, ketrampilan, atau kemampuan lainnya yang relatif terhadap pesaing dan kebutuhan dari pasar yang dilayani.

Keberadaan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 sejak terjangnya selalu mencerminkan pesan-pesan Islam. Terutama dalam membentuk bangunan ukhuwah sebagai salah satu pilar yang penting untuk kesatuan umat, sedangkan pondok pesantren posisinya sebagai figur kharismatik di tengah-tengah kehidupan masyarakat, karena mereka merupakan kekuatan sebagai moral yang sanggup menghembuskan nafas kehidupan di tengah-tengah arus modernisme yang diwarnai dengan berbagai kegelisahan moral sosial maupun spiritual.

Bahwa Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 ini mempunyai figur kharismatik dan ilmu yang dikuasai oleh Kyai Masruri al-Mughni ini dapat menjadi kekuatan untuk Pondok Pesantren Al-Hikmah 2. Kyai tersebut dianggap mempunyai kelebihan secara supranatural dan spiritual. Kyai Masruri terkenal dalam penampilan dan kedalaman ilmu agama yang dikuasai.

Di samping itu juga Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 terletak sangat strategi dan mudah dijangkau.

2) *Weaknesses* atau kelemahan

Merupakan keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya, ketrampilan dan kemampuan yang secara serius menghalangi kinerja efektif suatu pondok pesantren.

Kelemahan yang terdapat dalam suatu lembaga atau organisasi tentu adanya kelemahan tidak bisa dipungkiri lagi jika dilihat dari realitas yang ada, maka kelemahan dapat diartikan sebagai target yang ingin diberdayakan dalam upaya pengembangan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog. Dengan adanya kelemahan-kelemahan maka usaha untuk mengoptimalkan peran Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 akan semakin mudah. Kelemahan tersebut antara lain :

- a) Manajemen pengelolaan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes. Dengan adanya pengelolaan maka harus diarahkan, mengkoordinir berbagai kepentingan pihak pimpinan, pengurus agar tetap dalam manajemen yang baik.
- b) Kaderisasi pimpinan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2, karena kaderisasi ini syarat yang harus ada pada setiap organisasi, termasuk juga Pondok Pesantren Al-Hikmah 2.
- c) Terbatasnya tenaga yang berkualitas, khususnya mata pelajaran umum.
- d) Terbatasnya sarana yang memadai, baik asrama Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 maupun ruang belajar.

Dalam aktifitas pengembangan sumber daya manusia pada santri, khususnya di pondok pesantren, maka dibutuhkan adanya kerja sama di antara beberapa pihak yang erat kaitannya dengan kegiatan pengembangan, maka perlu ditingkatkan dan dimanifestasikan seperti Departemen Agama, Departemen Sosial, Departemen Penerangan dan sebagainya serta beberapa media dan sarana lainnya seperti pondok pesantren, Masjid dan lembaga pendidikan.

3) *Opportunities* atau peluang

Manusia adalah makhluk sosial, yang kualitas kemanusiaannya ditentukan oleh peran dalam berinteraksi dengan manusia lainnya ditengah lingkungan masyarakat. Oleh karena itu, Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 mempunyai potensi untuk maju dan berkembang memberdayakan diri dan masyarakat lingkungannya. Hal ini karena adanya peluang pada Pondok Pesantren Al-Hikmah 2, antara lain :

- a) Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 merupakan lembaga pendidikan yang didirikan secara mandiri oleh dan untuk masyarakat dalam pembentukan moral bangsa.
- b) Adanya figur ulama atau tokoh kharismatik pada Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda yang disegani dan menjadi panutan masyarakat sekitar Pondok Pesantren Al-Hikmah 2.

- c) Adanya jiwa kemandirian, keikhlasan, kesederhanaan yang tumbuh di kalangan para santri Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda dan Keluarga Besar Pesantren Al-Hikmah.
 - d) Adanya jaringan yang kuat di kalangan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog, yang dikembangkan oleh para alumninya.
 - e) Minat masyarakat cukup besar terhadap Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog, karena disamping diberikan pendidikan agama dan pelajaran umum, juga bimbingan moral.
- 4) *Threats* atau ancaman

Setiap kegiatan tidak semuanya berjalan dengan mulus dan lancar, melainkan terjadi kendala-kendala yang menghambat berlangsungnya kegiatan.

Yang dimaksud dengan ancaman di sini merupakan kebalikan dari arti peluang, ancaman adalah faktor lingkungan yang tidak menguntungkan bagi aktivitas untuk masa sekarang atau yang akan datang. Jika tidak segera diatasi maka untuk mengantisipasi adanya hal tersebut, maka di pondok pesantren harus mempunyai pengetahuan dan kebiasaan untuk mengobati yang rusak di lingkungan masyarakat.

Pemanfaatan situasi lingkungan yang ada di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog antara lain :

- a) Seorang santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog harus mempererat hubungan dengan masyarakat sekitar Pondok Pesantren Al-Hikmah. Dengan adanya kerjasama maka akan terjalin dengan baik.
- b) Hubungan dengan instansi yang terkait, hubungan atau kerjasama dengan pihak manapun sangat dibutuhkan adanya kerjasama yang baik (Wawancara dengan Bapak Masruri, selaku Pengasuh PP Al-Hikmah 2 Benda Sirampog, 25-1-2008).

- b. Setelah memahami analisis S.W.O.T, maka langkah yang digunakan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes antara lain:

Sebagai konsekuensi keikutsertaan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog dalam laju kehidupan kemasyarakatan yang bergerak dinamis, yaitu pendidikan dan dakwah, juga berkembang hampir semua aspek kemasyarakatan, terutama yang berkaitan dengan ekonomi dan kebudayaan. Berikut adalah beberapa contoh aspek kehidupan kemasyarakatan yang berkembang di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog.

- 1) Pendidikan Agama atau Pengajian Kitab

Pendidikan agama melalui pengajian kitab yang diselenggarakan oleh Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog adalah komponen kegiatan utama atau pokok dari

Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog. Dari penyelenggaraannya diserahkan sepenuhnya kepada kebijakan Kyai Mashuri atau pengasuh Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog. Maksud kegiatan pengajian kitab ini terutama adalah untuk mendalami ajaran agama Islam dari sumber aslinya (kitab-kitab kuning yang dikarang oleh para ulama), sehingga terpelihara kelestarian pendidikan keagamaan dan melahirkan calon ulama sebagai misi Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog.

2) Pendidikan Formal

Pendidikan formal yang diselenggarakan dalam bentuk madrasah atau sekolah umum, serta kejuruan lainnya. Dengan mengembangkan dan membina pendidikan formal di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog diharapkan santri lulusan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog, disamping pengetahuan agama dan ketrampilan praktis juga memiliki pengetahuan akademis yang bermanfaat bagi kehidupan di kemudian hari.

3) Pendidikan Ketrampilan atau Kejuruan

Pendidikan ketrampilan dan kejuruan dikembangkan di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog untuk kepentingan dan kebutuhan santri sebagai modal untuk menjadi manusia yang bersemangat wiraswasta (*entrepreneurship*) dan

sekaligus menunjang pembangunan masyarakat di lingkungan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog. Jenis pendidikan ketrampilan antara lain : ketrampilan tata busana, ketrampilan perikanan, ketrampilan pengelasan dan ketrampilan komputer.

4) Penyelenggaraan Kegiatan Sosial

Penyelenggaraan kegiatan sosial yang diselenggarakan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog merupakan kegiatan yang sangat penting dikembangkan, misalnya kegiatan bakti sosial yang dilakukan oleh masing-masing organisasi daerah.

Setelah kita memahami aspek-aspek di atas, maka langkah selanjutnya adalah strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes pada tahun 2005-2007 dengan menggunakan :

1) Media

Merupakan segala bentuk yang dipergunakan untuk suatu proses penyaluran informasi. Media tersebut antara lain :

- a) Lisan adalah media yang paling sederhana yang menggunakan lidah dan suara, misalnya ceramah, pengajian, atau seminar.
- b) Tulisan, melalui spanduk, papan nama dan selebaran.
- c) Audio visual adalah media yang dapat merangsang indera pendengaran atau penglihatan seperti: TV, radio, majalah atau internet.

2) Kegiatan Pengajian

Kegiatan ini merupakan kegiatan yang ada di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog yang harus diikuti oleh santri, antara lain :

- a) Pengajian al-Qur'an, Diba'
 - b) Pengajian kitab Jalalain (bandongan)
 - c) Pengajian Ibnu Aqil
- 3) Kegiatan ekstrakurikuler

Kegiatan yang diadakan oleh Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog dan santri memilih sesuai dengan bakat dan minatnya masing-masing. Seperti ketrampilan komputer, ketrampilan tata busana, ketrampilan perikanan dan ketrampilan pengelasan (Wawancara dengan Bapak Mukhlas selaku Pembina PP Al-Hikmah 2 Benda Sirampog, 7-2-2008).

BAB IV

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PADA SANTRI DI PONDOK PESANTREN AL-HIKMAH 2 BENDA

SIRAMPOG BREBES

A. Analisis terhadap Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri di Pondok Pesantren al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes pada Tahun 2005-2007

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Dalam kaitan tersebut setidaknya ada hal yang penting yang menyangkut kondisi sumber daya manusia Indonesia. Pertama, adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja. Kedua, tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia relatif masih rendah (Samsudin, 2006: 36).

Salah satu tuntutan globalisasi sekarang adalah daya saing ekonomi. Daya saing ekonomi akan terwujud bila didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Pendidikan diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia berkualitas dan handal, sebab dianggap sebagai mekanisme kelembagaan pokok dalam mengembangkan keahlian dan pengetahuan. Pendidikan merupakan kegiatan investasi dengan pembangunan ekonomi yang sangat penting sebab pembangunan ekonomi membutuhkan kualitas sumber daya

yang unggul, baik dalam kapasitas penguasaan IPTEK maupun sikap mental sehingga dapat menjadi subyek atau pelaku pembangunan yang andal (Samsudin, 2006: 40).

Mengapa perlu adanya pengembangan sumber daya manusia dalam pondok pesantren? Bahwa dengan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Karena untuk mencapai kemajuan masyarakat harus dipenuhi prasyarat yang diperlukan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, maka akan memberikan kontribusi signifikan bagi upaya peningkatan kehidupan masyarakat.

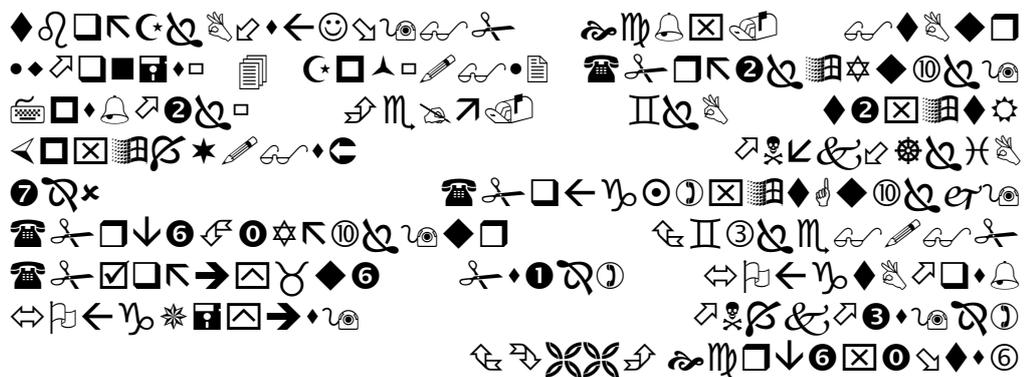
Pengembangan sumber daya manusia merupakan penyiapan manusia untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, yang lebih baik. Pengembangan lebih fokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya dapat diukur dalam waktu jangka panjang. Pengembangan juga membantu untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan adanya teknologi baru atau pasar produk baru (Samsudin, 2006: 107).

Oleh karena itu, bahwa Pondok Pesantren adalah lembaga pendidikan Islam non formal yang bertujuan untuk membentuk watak, sikap dan kepribadian masyarakat sehingga ia menjadi masyarakat yang agamis, sosialis

dan pandai dalam membentuk masyarakat yang damai, aman dan sejahtera. Di samping itu pesantren juga digunakan sebagai wahana tempat untuk pesantren juga digunakan sebagai wahana tempat untuk belajar tentang ilmu-ilmu agama sebagai bekal belajar tentang ilmu-ilmu dapat bermasyarakat dengan didasari ilmu agama sebagai arah kemasyarakatan, etika dan sikap sosial.

Keberadaan dan kehadiran pondok pesantren sesuai dengan pendapat Didin Hafidudin, berpendapat bahwa keberadaan dan kehadiran pondok pesantren adalah salah satu lembaga yang mempunyai 2 fungsi yaitu fungsi kegiatan *taffaqun fi addin* (pengajaran, pemahaman dan pendalaman agama Islam), dan fungsi *indzar* (menyampaikan dan mendakwahkan ajaran agama Islam kepada masyarakat) (Hafidudin, 1996: 133).

Sebagaimana firman Allah dalam surat at-Taubah ayat 122 yang berbunyi :



Artinya : Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka Telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya (Qs. At-Taubah: 122) (Depag RI, 1989: 301-302).

Menurut peneliti, bahwa Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes merupakan lembaga pendidikan agama Islam dimana santri

berinteraksi antara kyai, santri lainnya dalam upaya untuk menggali pelajaran-pelajaran pesantren yang bertujuan melestarikan, memelihara dan mengembangkan serta mengamalkan ajaran agama Islam dan untuk mempersatukan umat khususnya generasi muda dari berbagai daerah asal dan kepada masyarakat. Santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 ini dititikberatkan untuk mendalami dan mengamalkan akhlaqul karimah, aqidah, dan syari'ah Islam melalui pendidikan formal, maupun non formal agar mendapat ilmu yang bermanfaat yang baik dan menjadi suri tauladan bagi masyarakat sekitarnya. Pembinaan santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 ini diperlukan adanya suatu pengembangan sumber daya manusia pada santri.

Eksistensi pondok pesantren dalam menyikapi perkembangan zaman, tentunya memiliki komitmen untuk tetap menyuguhkan pola pendidikan yang mampu melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang handal. Kekuatan otak (berfikir), hati (keimanan), dan ketrampilan merupakan modal utama untuk membentuk pribadi santri yang mampu menyeimbangkan perkembangan zaman. Berbagai kegiatan ketrampilan dalam bentuk pelatihan atau workshop yang lebih memperdalam ilmu pengetahuan dan ketrampilan kerja adalah upaya untuk menambah wawasan santri dibidang ilmu sosial, budaya dan ilmu yang praktis merupakan salah satu terobosan konkret untuk mempersiapkan individu santri di lingkungan masyarakat.

Dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di lingkungan masyarakat, maka pondok pesantren harus berani tampil dan mengembangkan dirinya sebagai pusat keunggulan. Pondok pesantren tidak hanya mendidik

santri agar memiliki ketangguhan jiwa, jalan hidup yang lurus, budi pekerti yang mulia, tetapi juga santri yang dibekali dengan berbagai disiplin ilmu ketrampilan lainnya, guna dapat mewujudkan dan mengembangkan segenap kualitas yang dimilikinya (L. Munim, 2006: 50-51).

Kini, dunia industri dan perkembangan teknologi sudah menjadi andalan dunia modern, maka sebenarnya faktor peranan sumber daya manusia menjadi sangat penting dan tidak bisa lagi diabaikan. Karena itu, justru sumber daya manusialah yang akan menentukan apakah tujuan dunia industri dan perkembangan teknologi dapat tercapai dengan tepat (Rofik, dkk., 2005: 34).

Bahwa disinilah para kyai dan banyak pihak mempunyai peran dan tanggungjawab agar out put dari pesantren mempunyai kesempatan yang sangat luas untuk memberi bekal kepada santrinya. Sebagai salah satu bentuk jasa pendidikan yang melibatkan tingkat interaksi tinggi antara penyedia dan jasa, terdapat lima dimensi pokok untuk menentukan kualitas pengembangan SDM Pondok Pesantren Al-Hikmah 2, yaitu :

1. Keandalan yakni kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera atau tepat waktu, akurat, dan memuaskan. Contohnya: penawaran pada masa sekolah dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes yang sesuai dengan kebutuhan berupa ketrampilan yang bisa diikuti oleh santri sesuai dengan bakat dan minat santri masing-masing, seperti ketrampilan komputer, ketrampilan pengelasan, ketrampilan tata busana, dan lain-lain.

2. Daya tanggap, yaitu kemampuan atau kesediaan para staf untuk membantu para santri untuk mendapatkan pelayanan dengan tanggap.
3. Jaminan terhadap kemampuan pengajar, mencakup pengetahuan, kompetensi, kesopanan, respek terhadap santri dan sifat yang dimiliki para pengajar maupun staf.
4. Empati, meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan memahami para santri. Misalnya : para ustad di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes harus mengenal nama santri atau para ustad harus bisa dihubungi santri kapan saja.
5. Bukti langsung, meliputi fasilitas fisik, perlengkapan karyawan, ustad, sarana ibadah, dan tersedianya tempat penjualan barang-barang kebutuhan santri.

Dengan melihat kelima dimensi yang ada di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada santri yang ada di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes sudah baik. Selain itu juga, di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes juga didukung dengan adanya ketrampilan yang bisa diikuti oleh santri sesuai dengan bakat dan minat masing-masing santri, di antaranya yaitu :

1. Latihan Khitobah

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes setiap hari Kamis, yaitu sesudah Isya'. Kegiatan

ini bertujuan untuk melatih mental dan kemampuan santri dalam bidang dakwah dan menyampaikan ajaran dan pesan-pesan Islam kepada masyarakat. Tema yang disampaikan dalam khitobah disesuaikan dengan masalah aktual yang terjadi pada masyarakat. Melalui latihan pidato ini diharapkan para santri siap dalam masyarakat dengan bekal kemampuannya.

2. Kegiatan Kesenian

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes setiap hari Jum'at. Seperti: latihan rebana, qasidah, hadrah, nasyid dan seni khat (kaligrafi). Kegiatan ini bertujuan untuk memfasilitasi santri dibidang seni suara dan seni rebana.

3. Dziba'an / *Barjanji*

Kegiatan ini dilaksanakan setiap hari Jum'at setelah Isya'. Kegiatan ini bertujuan untuk menyampaikan shalawat dan memahami sejarah Nabi Muhammad saw dalam rangka mengekspresikan cinta kepada Rasul Allah dan mengharap syafa'at serta melestarikan budaya Islam.

4. Kegiatan Kurikuler Bahasa Arab dan Bahasa Inggris

Di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 ini dilaksanakan setelah kegiatan sekolah. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan berbahasa asing agar santri mampu merespon segala tantangan di era globalisasi ini.

5. Pengetahuan dan Praktek Komputer

Komputer, merupakan suatu media yang tersedia di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes. Komputer ini memberikan beberapa kelebihan untuk kegiatan para santri maupun untuk pembelajaran. Ditambah lagi dengan adanya jaringan internet, maka para santri banyak tertarik untuk mengikuti kegiatan ini.

6. Tata Busana

Kegiatan ini diberikan di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes untuk santri yang berminat. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan bekal ketrampilan kepada santri yang dapat dimanfaatkan ketika mereka telah terjun ke masyarakat.

Di samping itu juga, peneliti melihat secara kuantitas bahwa pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes pada tahun 2005-2007, baik karena melihat daya tarik orang tua untuk berkeinginan anaknya belajar di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes, yang dikarenakan :

1. Mempelajari al-Qur'an secara mendalam dan dapat hafid al-Qur'an serta dapat mengamalkan agama secara benar.
2. Mempelajari al-Qur'an dan sekaligus dapat mempelajari ilmu-ilmu umum di lembaga pendidikan maupun di luar pondok pesantren.
3. Tertarik oleh kharisma dan kesederhanaan kyai
4. Mempunyai keinginan karena dorongan oleh orang tua
5. Belajar hidup mandiri

6. Belajar agama di Pondok Pesantren yang berkualitas, yang usianya cukup tua dan telah melahirkan usia kyai sukses.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri Pada Tahun 2005-2007

Keberlangsungan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes dalam perjalanannya pada tahun 2005-2007 baik. Jika dilihat dari hasil yang telah dicapai selama ini, maka dapat dikatakan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia sudah baik sesuai dengan standar meski ditinjau dari tujuan dari pengembangan sumber daya manusia dan cita-cita Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes ini belum maksimal, akan tetapi langkah untuk maju tetap diusahakan dengan memaksimalkan faktor pendukung dan minimalisir faktor penghambat.

Sejauh pengamatan penulis, faktor-faktor yang mendukung keberhasilan dalam pengembangan sumber daya manusia pada santri dengan menggunakan strategi di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes pada tahun 2005-2007 adalah :

1. Ustad

Ustad merupakan salah satu hal yang menunjang keberhasilan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes. Hal ini terwujud dalam

mendidik para santri untuk belajar dan mengamalkan ilmunya dengan sungguh-sungguh.

Hal ini yang mendukung para ustad adalah kreativitas mereka dalam mendidik secara mandiri untuk mentransformasikan ilmunya kepada santri. Hal ini diketahui oleh penulis dari Bapak Muklas, bahwa kewenangan ustad hanya sebatas pada pengajaran, kecuali bila ustad juga merangkap sebagai pengurus Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes. Sebagai ustad dan pengurus pada Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes, maka mereka dituntut untuk membantu dan menjadi kepanjangan kyai dalam mengelola Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes. Selain berperan dalam pembelajaran santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes juga untuk mengawasi dan membimbing santri dalam belajar serta mengembangkan budi pekerti.

2. Santri

Antusiasme dan rasa ingin tahu santri dalam belajar itu terlihat manakala mereka mengikuti dalam pendidikan formal maupun non formal serta kegiatan ekstra dan intra yang ada di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes.

3. Pengasuh (kyai)

Empati pengasuh Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes terhadap pelaksanaan kegiatan menjadi penyemangat bagi para

santri untuk kelancaran Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes.

Di samping itu, bahwa kesederhanaan kyai dan kharisma kyai menjadi daya tarik santri untuk belajar di Pondok Pesantren. Kyai dianggap sebagai figur yang mempunyai kelebihan secara spiritual dan dianggap mempunyai kekuatan supranatural.

4. Iklim Sosial

Seluruh warga Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes dari ustad, santri, pengasuh dan staf saling membangun hubungan yang harmonis sehingga memungkinkan untuk terlaksananya dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri.

Dengan adanya kerjasama yang baik untuk saling mendukung, maka tujuan yang ingin dicapai akan dapat berhasil dengan baik.

5. Adanya Sarana dan Prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes antara lain asrama, masjid, laboratorium, perpustakaan, dan lain-lain. Dengan adanya sarana dan prasarana maka akan mendukung dalam terlaksananya pengembangan sumber daya manusia pada santri khususnya di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes.

6. Letak Pondok Pesantren

Keberadaan Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes yang berada pada 1 km dari kota Bumiayu menjadikan Pondok

Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes ini mudah dijangkau dan dikenal oleh masyarakat atau orang. Sehingga mereka tertarik untuk anaknya belajar dalam Pondok Pesantren Al-Hikmah 2, dengan demikian faktor ini mendukung untuk pengembangan sumber daya manusia pada santri Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes.

Sedangkan faktor penghambat dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes, antara lain :

1. Santri

Di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes pembagian dan penempatan santri di asrama di acak dan tidak berdasarkan pada asal daerah mereka. Hal ini bertujuan agar para santri cepat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan santri yang berasal dari berbagai daerah, berbagai lingkungan, budaya dan latar belakang sosial ekonomi. Hal ini memicu untuk tenaga dan pikiran yang ekstra dalam menanganinya secara manusiawi dan adil.

2. Kendala Struktural

Kendala ini menyangkut tatanan atau kelembagaan, seperti kesenjangan, kepentingan oknum dengan kepentingan umum, antara kebijaksanaan pemerintah daerah, antara sistem pendidikan yang berlaku dengan kebutuhan yang ada, antara peraturan yang formal dengan kenyataan non-formal.

3. Kendala Kultural

Yang menyangkut pandangan hidup dan kebiasaan dalam sikap santai, kepura-puraan, tertutup, eksklusif, merasa benar sendiri, tidak memiliki atensi kepada perkembangan keilmuan, pendidikan yang lebih berat berorientasi pewarisan pada perubahan dan budaya titipan (Wawancara dengan Bapak Mukhlas, Pembina PP.Al-Hikmah 2, 7-2-2008).

Beberapa kekurangan tersebut, semestinya mengambil beberapa langkah yang memberikan solusi. Adapun solusi yang ditawarkan oleh penulis yaitu :

Pada dasarnya dalam menangani sumber daya manusia ini membutuhkan jaringan yang luas, melibatkan banyak pihak, baik kalangan birokrat, pemuka agama, kalangan pendidikan, kalangan usahawan dan organisasi-organisasi kemasyarakatan. Bagaimanapun peranan pendidikan, baik formal, in formal maupun non formal sangat berpengaruh terhadap percepatan upaya pengembangan kualitas sumber daya tersebut, apalagi jika pendidikan tersebut digarap dengan tepat, dari masalah-masalah kuantitasnya, kualitasnya maupun relevansinya dengan kebutuhan yang kita hadapi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penjelasan pada bab-bab sebelumnya yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog tahun 2005-2007. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia ini merupakan penyiapan manusia untuk bertanggungjawab dalam suatu organisasi. Bahwa pengembangan sumber daya manusia ini berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada tenaga yang membutuhkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan jangka panjang dan hasilnya dapat diketahui dalam waktu yang panjang. Pengembangan ini dapat membantu pada diri dalam menghadapi perubahan yang diakibatkan oleh adanya teknologi yang baru dan canggih.

Penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes meliputi beberapa aspek untuk diterapkan pada santri yaitu pendidikan agama atau pengkajian kitab, pendidikan, pendidikan formal, pendidikan kejuaraan atau ketrampilan dan kegiatan sosial, serta strategi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes pada tahun

2005-2007 terwujud dalam pendidikan formal, kegiatan ekstrakurikuler, maupun intra untuk mendukung keahlian, pengetahuan serta membekali santri untuk ke depan dan siap diterjunkan dalam masyarakat.

Strategi tersebut sangatlah penting untuk meningkatkan pemahaman santri di pondok pesantren, dan mengembangkan kemampuan berfikir yang pada akhirnya meningkatkan aktifitas dan hasil kreativitas santri di mana tidak hanya di pondok pesantren, tetapi juga masyarakat luas serta membekali santri dengan berbagai macam ketrampilan yang akan mendorong terbentuknya kecerdasan yang menuntun mereka untuk berperilaku baik dengan sesama secara Islami.

B. Saran-Saran

Dari analisa yang telah menghasilkan kesimpulan di atas, maka peneliti akan mencoba untuk memberikan saran-saran kepada pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Pengasuh hendaknya selalu menghimbau dan memantau setiap perkembangan yang ada di pondok pesantren.
2. Arsip-arsip atau data-data yang menyangkut pondok pesantren perlu di simpan dan diperhatikan dari para pengurus, terutama arsip-arsip dari kepengurusan sebelumnya, sehingga dengan adanya dokumentasi tersebut, akan memudahkan kepengurusan selanjutnya untuk mengambil sisi positifnya dan memperbaiki program-program yang belum terlaksana.

3. Di Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes sebaiknya tata tertib dibuat dan dijalankan dengan pengawasan yang ketat, agar para santri tidak melanggar pada peraturan yang ada.
4. Setelah mengetahui strategi pengembangan santri di pondok pesantren, diharapkan para ustadz dapat mengarahkan santri, menggairahkan semangat belajar santri. Seorang pendidik harus mampu memanfaatkan dan meningkatkan minat santri untuk belajar.

C. Penutup

Demikian skripsi yang penulis susun. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Karenanya dengan kerendahan hati, kritik dan saran yang membangun dari pembaca menjadi harapan penulis. Semoga bermanfaat, semoga Allah meridhoi. Amiin....

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasono, dkk, *Solusi Islam atas Problematika Umat*, Jakarta: Gema Insani Press, 1998
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993
- Dawam, Ainurrofiq dan Ahmad Ta'arifin, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, Jakarta: Lisfa Fariska Putra, 2005.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Semarang: CV Toha Putra 1989
- Dhofier, Zamakhasyari, *Tradisi Pesantren*, Jakarta: LP3S 1983.
- El-Mun'im, "Daurah Ulama dan Penguatan Pesantren", *Bina Pesantren*, edisi 01, Oktober 2006.
- Princes Heflin, *Manajemen Stratejik, Resep Daya Saing*, Yogyakarta: Mida Pustaka, 2006.
- Ghazali, Bahri, *Pesantren Berwawasan Lingkungan*, Jakarta: Prasasti, 2003.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research Edisi 2*, Yogyakarta: Andi Offset, 2004
- Haedari, Amin, dkk, *Masa Depan Pesantren dalam Tantangan Modernitas dan Tantangan Kompleksitas*, Jakarta: IRD press, 2004
- Halim, A., dkk, *Manajemen Pesantren*, Pustaka Pesantren, Yogyakarta, 2005
- Haffidudin, Didin, *Dakwah Aktual*, Jakarta: Gema Insani, 1998
- Hendra, Wait Nanih, dan Agus Ahmad Safie, *Strategi Pengembangan Masyarakat*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2001
- Jatmiko, Dwi Rahmad, *Manajemen Stratejik*, Malang: UMM Malang, 2003.
- Khozin, *Jejak-jejak Pendidikan Islam Indonesia Rekonstruksi Sejarah untuk Aksi*, Malang: UMM PRESS, 2006
- Moelong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1995
- Muhajir, Noeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996
- Muhtadi, Saeful, A., dkk, *Metode Penelitian Dakwah*, Bandung: Pustaka Setia, 2003

- Munir, M., dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Prenada Media, 2006
- Notoatmojo, Soekijo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003
- Pimay, Awaludin, *Dakwah Humanis*, Semarang: Rasail, 2005
- Prasojo, Soedjoko, *Profil Pesantren*, Jakarta: LP3ES, 1982.
- Poerbakawatja, Soegarda, *Ensiklopedi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung, 1984.
- Qomar, Munjamil, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, Jakarta: Erlangga, t.th.
- Rofik, dkk., *Pemberdayaan Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategik*, Jakarta: Grasindo, 1996.
- Shihab, Quraish, *Membumikan Al-Qur'an, Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Manusia*, Bandung: Mizan, 1992.
- Sudarto, *Metode Penelitian Filsafat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1977
- Sulton, M., "Strategi Dakwah Sekolah", *Jurnal Ilmu Dakwah Media Pengembangan Ilmu dan Teknik Dakwah*, vol. 25, Juli 2005.
- Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995
- Thoha, Chabib dan Abdul Mu'thi, (ed.), *PBM PAI di Sekolah, Eksistensi dan Proses Belajar Mengajar Pendidikan Agama Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Usman, Husaini, dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Yaniarso, Adi Kwartono, dkk., *Mengasuh Santriwati*, Lembaga Penelitian Universitas Toyo Jepang, 2006.
- Zaini., A. Wahib, *Dunia Pemikiran Kaum Santri*, Yogyakarta: LNPSM NU DIY 1985.

DAFTAR RIWAYAT PENDIDIKAN

Nama : SUMARTINI
Tempat/Tgl. Lahir : Brebes, 21 November 1985
Fakultas/Jurusan : Dakwah/Manajemen Dakwah
Alamat : Pamijen RT. 01/08 Tanggeran, Tonjong, Brebes 52271

Jenjang pendidikan :

1. SD N II Tanggeran
2. SLTP N I Tonjong
3. SMU Muhammadiyah Bumiayu
4. Fakultas Dakwah IAIN Walisongo Semarang

Organisasi :

1. Ketua Bidang Urusan Rumah Tangga (URT) KSR PMI Unit IAIN Walisongo Semarang Periode 2006-2007
2. Pengurus BEMJ Manajemen Dakwah Periode 2006-2007

Demikian daftar riwayat pendidikan ini dibuat dengan sebenarnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, Juni 2008
Penulis

SUMARTINI
NIM. 1103100