

**MANAJEMEN PONDOK PESANTREN
DALAM UPAYA MENGEMBANGKAN
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) SANTRI
(Studi Pada Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari,
Kecamatan Bantarsari, Kabupaten Cilacap)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memeroleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

IAIN PURWOKERTO

Oleh :

Wijhatul Amalina

1717103046

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO**

2021

ABSTRAK

MANAJEMEN PONDOK PESANTREN DALAM UPAYA MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) SANTRI (STUDI PADA PONDOK PESANTREN EL-TIBYAN DESA BULAKSARI KECAMATAN BANTARSARI KABUPATEN CILACAP)

Oleh:

Wijhatul Amalina

NIM. 1717103046

Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, IAIN Purwokerto

Seiring perkembangan zaman serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, dewasa ini pondok pesantren mengalami proses pengembangan, perubahan, dan sudah tidak hanya mempunyai reputasi sebagai lembaga yang bercirikan Islam, tetapi juga mempunyai peran sebagai agen pengembangan masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan, dimana saat ini pengajaran yang diberikan sudah tidak hanya terkait dengan pendidikan agama, moral, dan keimanan saja, tetapi juga memberikan pendidikan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri dengan memberikan pelatihan, keterampilan, serta pendidikan usaha yang dilaksanakan dengan pengelolaan dan manajemen yang baik sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia yang ada

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen pondok pesantren El-Tibyan desa Bulaksari kecamatan Bantarsari kabupaten Cilacap dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi, Sedangkan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri, pondok pesantren El-Tibyan menggunakan 6 metode pengembangan SDM yaitu metode rotasi jabatan, metode demonstrasi, metode latihan instruksi pekerjaan, metode *coaching*, metode kursus, dan metode *self study* yang dalam Pelaksanaannya dilakukan secara kondisional sesuai dengan keadaan dan kebutuhan santri. Kemudian pengelolaan dan pengaturan yang digunakan pada kegiatan pengembangan SDM yaitu dengan menerapkan empat fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) yang dalam pelaksanaannya sudah berjalan dengan cukup baik, kecuali pada pelaksanaan kegiatan pengambilan keputusan pada fungsi perencanaan dalam menghadapi persoalan, serta pelaksanaan kegiatan fungsi penggerakan yang belum berjalan dengan baik dan semestinya.

Kata Kunci: Manajemen Pondok Pesantren, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Santri

DAFTAR ISI

COVER	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Konseptual	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	5
F. Kajian Pustaka	5
G. Sistematika Penulisan	8
BAB II	
LANDASAN TEORI	10
A. Manajemen Pondok Pesantren	10
1. Manajemen	10
2. Pondok Pesantren	20
3. Konsep Manajemen Pondok Pesantren	26
B. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	28
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	28
2. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	30
3. Tujuan Sumber Daya Manusia	30
4. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia	32

5. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	33
BAB III	
METODE PENELITIAN	40
A. Metodologi Penelitian	40
1. Jenis Penelitian	40
2. Lokasi Penelitian	41
3. Pendekatan Penelitian.....	41
4. Metode Pengumpulan Data	42
5. Teknik Analisis Data	44
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari Kecamatan Bantarsari Kabupaten Cilacap	46
1. Letak Geografis Pondok Pesantren El-Tibyan	46
2. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren El-Tibyan	46
3. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren El-Tibyan.....	47
4. Gambaran Sumber Daya Manusia (SDM) Santri	49
5. Visi dan Misi Pondok Pesantren El-Tibyan	51
6. Arti Lambang Pondok Pesantren El-Tibyan.....	52
7. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren El-Tibyan.....	53
8. Kegiatan Pendidikan Pondok Pesantren El-Tibyan.....	56
B. Hasil dan Pembahasan.....	57
1. Manajemen Pondok Pesantren dalam Upaya Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Santri Pondok Pesantren El-Tibyan.....	57
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Santri Pondok Pesantren El-Tibyan.....	70
C. Analisis Data Manajemen Pondok Pesantren Dalam Upaya Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Santri Pondok Pesantren El-Tibyan.....	88
1. Analisis Manajemen Pondok Pesantren Dalam Upaya Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Santri Pondok Pesantren El-Tibyan	88

2. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Santri Pondok Pesantren El-Tibyan.....	91
---	----

BAB V

PENUTUP	93
----------------------	----

A. Kesimpulan	93
---------------------	----

B. Saran.....	93
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA	95
-----------------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	101
--------------------------------	-----

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	133
-----------------------------------	-----



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesantren identik sebagai sebuah lembaga dan wahana pendidikan agama Islam, yang lahir atas prakarsa institusi masyarakat sekaligus menjadi produk budaya masyarakat Indonesia yang mengandung makna keaslian (*indigenous*), dan jika disandingkan dengan lembaga pendidikan lain yang muncul di Indonesia, pesantren merupakan lembaga tertua di Indonesia yang memiliki kontribusi penting dalam ikut serta mencerdaskan bangsa.²

Dewasa ini pesantren tidak hanya mempunyai reputasi sebagai lembaga yang bercirikan Islam, dengan seiring perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat, pondok pesantren mengalami proses pengembangan dan perubahan dengan pengelolaan dan manajemen yang baik yang diarahkan kepada pemeranan pesantren sebagai tempat (*tafaquh ad-din*) sesuai dengan historis dan doktrinnya, dan pemeranan pesantren sebagai “*agent of community devolepment*” agen pengembangan masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan sosial, ekonomi, budaya, politik, dan iptek sehingga mampu menjawab tantangan zaman.³

Manajemen sangat dibutuhkan dalam berorganisasi, tanpa adanya manajemen yang baik maka tujuan organisasi akan sulit dicapai. Pengaturan dalam organisasi dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen seperti menurut GR.Terry yang membagi fungsi manajemen menjadi empat yaitu aspek *planning, organizing, actuating, dan controlling*, begitupula dalam manajemen pondok pesantren.

Dari sisi manajemen, pondok pesantren di era sekarang ini sudah mengalami peralihan dari wujud tradisional menjadi modern, yang dimana

²Abdul Hady Mukti, *Pengembangan Metodologi Pembelajaran di Salafiyah*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2002), hlm. 1.

³Choirul Fuad Yusuf dan Suwito, *Model Pengembangan Ekonomi Pesantren*, (Purwokerto: STAIN Pres, 2010), hlm. 11-12.

sistem manajemen sudah tidak bertumpu pada *resources* yang dimiliki pengasuh pesantren, tetapi lebih berdasar kepada prinsip-prinsip manajerialisme untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada masyarakat Indonesia, termasuk pesantren merupakan suatu hal yang penting dan menjadi suatu keharusan yang mutlak, karena dengan adanya pengembangan sumber daya manusia maka akan memberikan kontribusi yang signifikan untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat sehingga dapat menjawab tantangan masa depan.⁴ Dalam hal ini pondok pesantren menjadi salah satu lembaga pendidikan Islam sekaligus agen pengembang masyarakat dimana pondok pesantren saat ini tidak hanya memberikan pendidikan agama, moral, penanaman keimanan dan ketaqwaan untuk menjadi ahli ilmu agama, tetapi juga memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, dengan manajemen dan pengelolaan yang baik sehingga dapat meningkatkan dan menciptakan sumber daya manusia yang handal, ideal serta menjadi berkualitas.⁵

Salah satu pesantren yang menerapkan hal tersebut yaitu pondok pesantren El-Tibyan yang terletak di jalan DPU barat no.3 di Dusun Medeng RT 01/01 Bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kabupaten Cilacap, yang didirikan oleh KH Shodiqul Qohhar pada tahun 1962 dan diteruskan oleh putranya KH Minachul Karim, dan setelah beliau wafat pada tahun 2015 pondok pesantren El Tibyan saat ini diasuh oleh adiknya yaitu KH Muhammad Mubasyir.⁶ Sudah sejak tahun 1996 pondok pesantren El-Tibyan menerapkan manajemen pengelolaan untuk mengembangkan SDM

⁴Sindang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Bumi Aksara, 1996), hlm. 182.

⁵Yusni Fauzi, "Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Entrepreneurship (Penelitian Kualitatif di Pondok Pesantren Al-Itiffaq Rancabali Bandung)", *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, Vol. 6, No. 01. (Garut: Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan Univesitas Garut, 2012). hlm. 2. Diambil dari <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JP/article/view/44>. Diakses pada tanggal 12 Desember 2020, pukul 08.30 WIB.

⁶Profile Pondok Pesantren El-Tibyan Bulaksari. Diambil dari <https://www.el-tibyan.com/>, pada tanggal 12 Desember 2020, pukul 09.45 WIB.

santri yang berbeda jika dibandingkan dengan pesantren lain yang ada di Bulaksari, pengasuh pondok pesantren El-Tibyan tidak hanya memberikan manajemen dan pengelolaan dalam hal pendidikan, tetapi juga melakukan pengelolaan dan manajemen di bidang lainnya dalam bentuk pelatihan, dan pengembangan keterampilan dalam bidang usaha, serta melibatkan santri secara langsung untuk turut andil mengelola unit usaha yang dimiliki oleh pengasuh, bahkan pondok pesantren El-Tibyan dapat dikatakan sukses dalam menciptakan *output* atau alumni yang bisa mendirikan usaha sendiri dan menjadi penyedia lapangan pekerjaan walaupun dalam lingkup yang kecil, karena alumni pondok pesantren El-Tibyan mempunyai bekal keterampilan yang di dapatkan ketika di pondok pesantren.

Berdasarkan uraian tersebut sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Manajemen Pondok Pesantren dalam Upaya Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Santri (Studi Pada Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari Kecamatan Bantarsari Kabupaten Cilacap)**

B. Definisi Konseptual

Untuk mempertegas istilah dan mengurangi kebingungan persepsi berikut akan dijelaskan beberapa kata kunci dalam penelitian ini.

1. Manajemen Pondok Pesantren

Manajemen pondok pesantren adalah suatu proses dalam mengelola dan mengembangkan suatu kegiatan, baik itu pendidikan ataupun hal lain yang ada di pondok pesantren.⁷ Manajemen dalam pondok pesantren sebagai suatu proses yang berjalan terus pada suatu arah perbaikan dengan melibatkan orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.⁸

Jadi yang dimaksud manajemen pondok pesantren dalam penelitian ini yaitu seluruh rangkaian aktivitas pondok pesantren dalam

⁷Suhartini, dkk, *Manajemen Pesantren*, (Yogyakarta: PT. LKIS, 2005), hlm. 39.

⁸Mahmuddin, *Manajemen Dakwah Dasar*, Cetakan 1, (Makasar: Alaudin University, 2011), hlm. 14.

merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengawasi kegiatan pelatihan dan pengembangan keterampilan santri dalam bidang usaha yang ada dalam pesantren agar bisa mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri yang lebih berkualitas.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Santri

Pengembangan SDM adalah suatu proses untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan SDM melalui proses perencanaan, pelatihan dan pengelolaan SDM secara terorganisir dalam jangka waktu yang lama.⁹ Menurut Suprianto pengembangan SDM merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan kepiawaian SDM dengan berbagai cara termasuk peningkatan penguasaan teori dan praktik secara sistematis dan terorganisir.¹⁰

Jadi yang dimaksud pengembangan sumber daya manusia (SDM) santri dalam penelitian ini yaitu suatu upaya yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, *skill*, sikap, sekaligus mengajarkan keahlian baru kepada para santri melalui pelatihan di bidang usaha sehingga nantinya dapat bersaing di luar pesantren dan mendapatkan hasil yang optimal.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah Bagaimana manajemen pondok pesantren El-Tibyan dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diuraikan di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana manajemen pondok pesantren El-Tibyan dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri.

⁹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 5.

¹⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Dharma, 2003), hlm. 50.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Memberikan gambaran baru dalam bidang manajemen pondok pesantren dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri.
- b. Menambah khazanah keilmuan pada umumnya dan ilmu dakwah, khususnya yang berhubungan dengan manajemen pondok pesantren dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri.

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Menjadi sumber rujukan praktek yang berhubungan dengan manajemen pondok pesantren dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri.
- b. Menjadi sumbangan dalam menambah bahan pustaka di perpustakaan IAIN Purwokerto.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan hasil uraian singkat penelitian sebelumnya guna membandingkan dan untuk mempermudah serta membantu kelancaran jalannya suatu penelitian.¹¹

Penelitian yang berhubungan dengan manajemen pondok pesantren bukanlah penelitian yang pertama, akan tetapi sudah banyak penelitian yang dilakukan oleh para peneliti dalam bentuk riset dan buku. Ada beberapa penelitian yang mirip dengan penelitian ini yang membahas tentang manajemen pondok pesantren diantaranya adalah:

¹¹Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1989), hal 9.

Skripsi yang ditulis oleh Tahmil mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar dengan judul **“Manajemen Pondok Pesantren Yadi Bontocina dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros”** tahun 2017. Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa pesantren Yadi Bontocina menggunakan tiga penerapan manajemen agar menciptakan sumber daya manusia (santri) yang berkualitas, yaitu manajemen pendidikan, manajemen hubungan masyarakat, serta manajemen pemberdayaan tenaga-tenaga pengajar dengan kualitas yang baik dan ditempatkan sesuai bidangnya masing-masing dengan hal itu sehingga akan melahirkan santri yang berkualitas pada pondok pesantren Yadi Bontocina. Rumusan masalah yang diambil dalam skripsi ini adalah mengenai bagaimana penerapan manajemen di pondok pesantren Yadi Bontocina dalam mempersiapkan sumber daya santri yang berkualitas, dan bagaimana peluang dan tantangan pondok pesantren Yadi Bontocina dalam mempersiapkan sumber daya santri yang berkualitas. Metodologi penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan manajemen dan sosiologi, adapun sumber data dalam skripsi ini yaitu data primer dan sekunder yang dilakukan dengan cara mendatangi objek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen pada pondok pesantren Yadi Bontocina dalam mempersiapkan sumber daya santri yang berkualitas melalui bidang pendidikan dan berjalan dengan baik sesuai dengan prinsip manajemen.¹²

Perbedaan skripsi tersebut dengan penelitian ini yaitu pada fokus penelitian, walaupun memiliki persamaan yaitu terkait dengan manajemen pondok pesantren dan sama-sama ingin menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi dalam penerapan manajemennya dan wadah yang digunakan itu berbeda dimana dalam skripsi tersebut fokus pada penerapan

¹²Tahmil, “Manajemen Pondok Pesantren Yadi Bontocina dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros”, *Skripsi*, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar, 2017.

manajemennya dalam bidang pendidikan sedangkan dalam penelitian ini fokus manajemen diterapkan melalui kegiatan pengembangan keterampilan santri dalam bidang usaha.

Skripsi yang ditulis oleh Ein Bimo Prihantoro mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar dengan judul **“Manajemen Strategi dalam Upaya Pengembangan SDM Islami Di Pondok Pesantren Abnaul Amiir Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa”** tahun 2017. Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa pondok pesantren Abnaul Amiir menerapkan manajemen strategi pondok pesantren untuk mengembangkan SDM yang Islami menggunakan strategi untuk mengembangkan pengajarnya terlebih dahulu, seperti memberikan pelatihan, seminar, pengajian kepada pengajar dan pengurus pondok pesantren yang kemudian menekankan dan menerapkan kegiatan keagamaan yang dilakukan secara teratur seperti solat dhuha berjamaah, pengajian rutin, tilawah, dan kegiatan agamis lainnya. Metodologi penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan manajemen. Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa manajemen strategi dalam upaya mengembangkan SDM Islami yang dilakukan pondok pesantren yaitu dengan menerapkan manajemen dengan baik dan fokus untuk melaksanakan visi dan misi pondok pesantren, yaitu menciptakan santri yang mempunyai sifat yang islami.¹³

Berbeda dengan penelitian ini walaupun sama-sama memiliki tujuan untuk pengembangan SDM tetapi dalam penerapan pengelolaan dan strateginya berbeda, begitu pula pada tujuan pengembangan sumber daya manusianya, pada skripsi tersebut pengembangan dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang islami, sedangkan dalam penelitian ini tujuan pengembangannya yaitu untuk memberikan pengetahuan, dan kemampuan santri melalui kegiatan usaha.

¹³Ein Bimo Prihantoro, “Manajemen Strategi dalam Upaya Pengembangan SDM Islami Di Pondok Pesantren Abnaul Amiir Kecamatan BontoNompo Kabupaten” , *Skripsi*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2017.

Skripsi yang ditulis oleh Aprilia Amriyanti mahasiswa jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo dengan judul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Pribadi Muslim Yang Kompetitif Dalam Rangka Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Bank Muamalat KCP Palopo”** tahun 2019. Skripsi ini membahas tentang penerapan strategi yang digunakan untuk menjadikan muslim yang kompetitif dengan menggunakan strategi yang digunakan oleh Rasulullah SAW seperti metode *tilawah, taklim, tazkiyyah*, dan hikmah. Untuk peningkatan kinerjanya menggunakan metode *breaving, coaching* dan konseling *training, e learning, dan balanced scorecard*. Metodologi penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa dalam beberapa strategi pengembangan SDM pada bank Muamalat KCP Palopo pada lingkungan kerja pribadi muslim yang yang kompetitif dapat dilihat kinerja serta mutu pelayanannya yang sudah optimal.¹⁴

Berbeda dengan penelitian ini yang berfokus pada manajemen pondok pesanten dalam mengembangkan SDM melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam bidang usaha, walaupun sama-sama membahas pengembangan SDM tetapi dalam penggunaan metode dan tujuan yang ingin dituju mempunyai fokus yang berbeda.

Dari ketiga skripsi di atas bisa disimpulkan bahwa penelitian ini memang berbeda dengan skripsi atau penelitian yang sudah ada sebelumnya sehingga penelitian ini layak untuk diteliti.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini merupakan kerangka skripsi secara umum, yang bertujuan memberi petunjuk kepada pembaca mengenai permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Penulisan ini terbagi

¹⁴Aprilia Amriyanti, “ Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Pribadi Muslim Yang Kompetitif Dalam Rangka Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Bank Muamalat KCP Palopo”, *Skripsi*, Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2019..

menjadi tiga bagian secara garis besar, yaitu bagian awal skripsi, bagian badan penelitian, dan bagian terakhir. Pada bagian awal skripsi, berisi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, halaman abstrak, halaman motto, kata pengantar, dan daftar isi. Pada bagian badan penelitian merupakan pokok-pokok permasalahan skripsi yang disajikan dalam bentuk BAB I sampai BAB V, yakni:

BAB I pendahuluan, terdiri dari: Latar Belakang Masalah, Definisi Operasional dan Konseptual, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, kajian pustaka, dan Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teori, yaitu yang akan dipaparkan tentang teori-teori yang akan menjadi dasar pada penelitian ini terutama teori tentang manajemen pondok pesantren dan pengembangan SDM santri

BAB III metode penelitian yang meliputi: jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV pembahasan hasil penelitian yang meliputi: hasil penelitian, dan analisis pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup, dalam bab ini akan disajikan kesimpulan, saran-saran yang merupakan rangkaian dan keseluruhan hasil penelitian secara singkat.

IAIN PURWOKERTO

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai manajemen pondok pesantren dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri di pondok pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kabupaten Cilacap, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen modern belum sepenuhnya bisa diterapkan di pondok pesantren El-Tibyan hal tersebut dapat dilihat dari prinsip-prinsip manajemen yang belum dipegang oleh pondok pesantren El-Tibyan, dan begitu pula pada kegiatan manajemennya masih ada fungsi yang belum bisa diterapkan sebagaimana mestinya.
2. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) santri yang dilakukan di Pondok pesantren El-Tibyan belum dilaksanakan secara menyeluruh walaupun dalam pelaksanaannya sudah berjalan secara efektif, hal tersebut dapat dilihat dari adanya kriteria yang harus dimiliki dan dipenuhi oleh santri supaya bisa mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia (SDM) santri.

B. Saran

Setelah diselesaikannya penelitian ini, dan dari hasil penelitian di atas, peneliti ingin memberikan beberapa masukan dan saran antara lain kepada:

1. Bagi Pengasuh Pondok pesantren El-Tibyan
 - a. Walaupun dalam pengelolaan dan manajerial kegiatan pengembangan sumber daya manusia (SDM) santri sudah diberikan dan dilimpahkan kepada santri, hendaknya pengasuh tetap memberikan pendampingan, dan pengawasan secara langsung kepada santri saat di lapangan walaupun hanya dilakukan sesekali, bukan hanya pada saat kegiatan evaluasi dan penerimaan laporan hasil kegiatan saja.

- b. Dalam pelaksanaan manajemen komunikasi harus dilakukan dengan lebih terbuka agar SDM yang ideal bisa tercapai sesuai dengan tujuan pengembangan SDM yang diselenggarakan.
 - c. Pelaksanaan kegiatan *actuantiing* (penggerakan), walaupun rasa kesadaran dan tanggung jawab pengurus badan usaha dan santri yang mengikuti kegiatan pendidikan usaha cukup besar alangkah baiknya jika pelaksanaan penggerakan tetap dilaksanakan dengan semestinya agar kegiatan manajemen dan dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri bisa berjalan dan terlaksana dengan lebih optimal sehingga dalam pencapaian tujuan akan lebih mudah dan lebih sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan di harapkan.
 - d. Perlu menentukan tujuan pondok pesantren, pengasuh harus bisa menetapkan bahwa pondok pesantren tersebut akan diarahkan kemana apakah fokus pada pengarahan pondok pesantren wirausaha atau pondok pesantren yang hanya menyelenggarakan kegiatan mengaji saja.
 - e. Pada kegiatan pengelolaan seharusnya dilakukan dengan terbuka antara pengasuh, pengurus, maupun dengan santri sehingga tidak akan terjadi ketimpangan antara kemandirian santri dengan rasa *ta'dzim* yang dimiliki oleh santri.
 - f. Seharusnya kegiatan pengembangan dilakukan secara menyeluruh tanpa menyertakan kriteria sebagai persyaratan untuk mengikuti kegiatan pengembangan.
2. Bagi Pengurus Badan Usaha
- a. Sebagai pengurus badan usaha yang telah diberikan wewenang untuk mengelola dan mengatur kegiatan pengembangan SDM seharusnya dalam setiap pelaksanaannya harus lebih dilakukan secara terstruktur, dan harus benar-benar direncanakan secara matang.

- b. Seperti dalam pengambilan keputusan, seharusnya dengan adanya pendelegasian wewenang dan kekuasaan pelaksanaan pengembangan SDM dari pengasuh, dalam menghadapi persoalan yang terjadi seharusnya sudah tidak sepenuhnya melibatkan persetujuan pengasuh, karena pengurus badan usaha sudah mempunyai wewenang dan kekuasaan dalam pengambilan keputusan, jadi apabila semua permasalahan yang terjadi harus selalu ditanyakan dan meminta persetujuan pengasuh, hal tersebut akan mengakibatkan ketidakefisienan waktu.
 - c. Pengurus badan usaha harus lebih kreatif, inovatif, dan lebih berinisiatif dalam kegiatan pengembangan SDM
3. Bagi Santri yang Mengikuti Pendidikan dan Latihan Usaha, dalam mengikuti kegiatan latihan dan pendidikan usaha, hendaknya dilakukan dengan lebih giat, bersungguh-sungguh, dan tekun dalam belajar sehingga ilmu dan keterampilan yang didapat bisa berkembang dengan optimal dan bisa dimanfaatkan serta diaplikasikan dalam kehidupan setelah keluar dari pondok pesantren.
 4. Bagi Penelitian Selanjutnya, dapat memperluas lagi subjek dan objek penelitian melalui sudut pandang yang berbeda dalam meneliti manajemen pondok pesantren dalam mengembangkan SDM, sehingga dapat menambah khazanah keilmuan khususnya yang berhubungan dengan manajemen pengembangan SDM..

DAFTAR PUSTAKA

- Mukti, Abdul Hady. 2002. *Pengembangan Metodologi Pembelajaran di Salafiyah*. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aziz, Aceng Abdul. 2020. "Manajemen Pondok Pesantren Dalam Membentuk Santri Yang Berjiwa Entrepreneur", *Jurnal Tadbir Manajemen Dakwah*, Volume 5 No. 3.
- Wirosukarto, Amir Hamzah dan Zarkasyi, Imam. 1996. *Gontor Merintis Pesantren Modern*. Ponorogo: Gontor Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Dharmas.
- Awaluddin dan Hendra. 2018. "Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala", *Jurnal Publication*. Volume 2, No. 1.
- Yusuf, Choirul Fuad dan Suwito. 2010. *Model Pengembangan Ekonomi Pesantren*. Purwokerto: STAIN Pres.
- Juliatrisi, Djati dan Suprihanto, Jhon. 1998. *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: BPF.
- Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Dwiyama, Fajri. 2018. "Unsur Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume 7, No. 1.
- Aziz, Fathul Aminuddin. 2012. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Dassler, Garry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, ED XI. Jakarta: Indeks.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-prinsip Manajemen Cet XI*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Terry, George R. 1986. *Asas-asas Manajemen Terjemah Winardi*. Bandung: Alumni.
- Terry, George R. 2006. *Asas-asas Manajemen, Terjemah Winardi*. Bandung: Alumni.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Tanthowi, Jawahir. 1983. *Unsur-unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Quran*. Jakarta: Pustaka Huma.
- Koentjaraningrat. 1989. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya.
- Ghazali, M. Bahri. 2001. *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Raharjo, M. Dawam. 1985. *Editor Pergulatan Dunia Pesantren*. Jakarta: LP3ES.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Manulang, M. 1996. *Dasar-dasar Manajemen Cet XV*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masyhud, M. Sultan dan Khusnuridlo, Moh. 2004. *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka.
- Mahmuddin. 2011. *Manajemen Dakwah Dasar*, Cetakan 1. Makasar: Alaudin University.
- Hasibun, Malayu S.P. 1989. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibun, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibun, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibun, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ziemek, Manfred. 1986. *Pesantren Dalam Perubahan Sosial, Cet 1*. Jakarta: P3M, 1986.
- Marno dan Supriyanto, Tryo. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Agama Islam*. Malang: PT Refika Aditama.
- Mastuhu. 1994. *Dinamika Sistem Pendidikan Pondok Pesantren*. Jakarta: INIS.
- Ya'cub, Muhammad. 1984. *Pondok Pesantren dan Pembangunan Desa*. Bandung: Angkasa.
- Qomar, Mujamil. 2002. *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: UPI & UPT Remaja Rosda Karya.
- Purwaningsih, Nori. 2018. "Manajemen Pondok Pesantren dalam Memberdayakan Santri di Bidang Kewirausahaan (Studi Kasus Pondok Pesantren El-Bayan Bendasari Majenang Cilacap)", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Madjid, Nur Cholish. 1997. *Bilik-Bilik Pesantren*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Profile Pondok Pesantren El-Tibyan Bulaksari.
- Quran Surat As-Sajdah ayat 5. 2016. *Al-Quran Qordoba*. Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia.
- Risnawati. 2018. "Penerapan Manajemen dalam Meningkatkan Pembinaan Santri di Pondok Pesantren Guppi Samata Kabupaten Gowa", *Skripsi*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar.
- Azwar, Saifudin. 2010. *Metode Penelitian*, Cetakan 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifudin. 2010. *Metode Penelitian*, Cetakan 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Batlajery, Samuel. 2016. "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintah Kampung Tambat Kabupaten Merauke", *Jurnal Ekonomi & Sosial*, Volume VII No 2.

- Siagian, Sindang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Munir, Sudikin. 2005. *Metode Penelitian: Membimbing dan Mengantar Kesuksesan Anda Dalam Dunia Penelitian*. Surabaya: Insan Cendikia.
- Sugiono. 2010. *Metode Pendekatan Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, Cetakan 9. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhartini, dkk. 2005. *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta: PT. LKIS.
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV Maju Mundur.
- Martoyo, Susilo. 1986. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.
- Effendi, Tadjuddin Noer. 1993. *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja, dan Kemiskinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tahmil. 2017. “Manajemen Pondok Pesantren Yadi Bontocina dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros”, *Skripsi*, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar.
- Wahjoetomo. 1997. *Perguruan Tinggi Pesantren Pendidikan Alternatif Mata Depan*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Dokuken Profil Pondok Pesantren El-Tibyan Tahun 2021
- Wawancara dengan Adibil Muhtar pada tanggal 6 Juli 2021.
- Wawancara dengan Adibil Mukhtar pada tanggal 9 Juli 2021.