

**STRATEGI PESANTREN OEMAR DIYAN DALAM
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

SKRIPSI

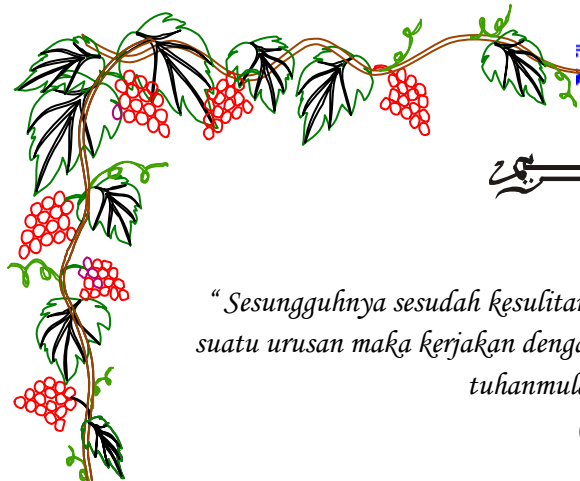
Diajukan Oleh:

MAULISA DARLIANI
NIM. 431 106 347

Jurusan Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM - BANDA ACEH
2016 M / 1437 H**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan maka kerjakan dengan sungguh-sungguh urusan yang lain dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

Keberhasilan yang telah kuraih, tak sirna dari pengorbanan. Hitungn detik, menit, jam, hari, minggu, bulan bahkan tahun aku lalui dengan tertatih-tatih untuk menggapai cita dan impianku. Lelah dan sesal kujalani dengan ikhlas, keyakinan yang tulus selalu mengiringi setiap langkahku tanpa menghiraukan penatnya siang dan dinginnya malam untuk menggapai asaku.

Dan hari ini telah kudapatkan izin dari-Mu, keberhasilan yang ku damba telah dapat kuraih. Segenap syukur dan trima kasihku terpanjatkan kepada-Mu ya Allah serta junjungan Nabi besar Rasulullah Saw.

Teriring do'a serta jutaan terima kasih di setiap langkahku...

Dengan penuh keikhlasan, kupersembahkan karya sederhana ini untuk ayahanda tercinta A.Munir dan Ibunda tersayang Yusnidar, untuk adikku Nur Nafisah, Uswatul Hasanah. Irham Mubarrak, dan Salwa Salsabila.

Terima kasih untuk para teman, sahabat, dan seluruh pihak yang telah ikut membantu didalam penyelesaian skripsi ini, semog Allah membalas segala budi baik dan kesuksesan selalu mengiringi langkah kita. Amin ya rabbal 'alamin...

Maulisa Darliani, S.Sos.



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Beban Studi Program Sarjana S-1
Jurusan Manajemen Dakwah**

Oleh

**MAULISA DARLIANI
NIM. 431 106 347
Mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah**

Disetujui Oleh:

Pembimbing Pertama,



Dr. Jailani, M.Si
Nip. 196010081995031001

Pembimbing Kedua,



Fakhruddin, SE.MM
Nip. 196406162014111002

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah
Jurusan Manajemen Dakwah**

Diajukan Oleh:

MAULISA DARLIANI

NIM. 431106347

Pada Hari/Tanggal

Jum'at. 12 Agustus 2016 M

9 Dzulqaidah 1437 H

di

**Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah**

Ketua



Dr. Jailani, M.Si

Nip. 196010081995031001

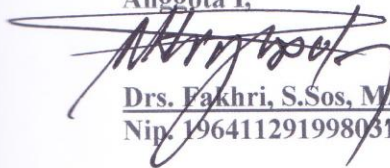
Sekretaris



Fakhruddin, SE, MM

Nip. 19640162014111002

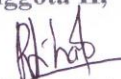
Anggota I,



Drs. Fakhri, S.Sos, MA

Nip. 196411291998031001

Anggota II,



Raihan, MA

Nip. 198111072006042003

Mengetahui:

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry**



Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd

Nip. 196412201984122001

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : Maulisa Darliani

NIM : 431106347 ,

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan/prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 7 agustus 2016

Yang menyatakan



Maulisa Darliani

KATA PENGANTAR



Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, syukur Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga dengan izin-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Berkat taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan yang berjudul **“Strategi Pesantren Oemar Diyan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia”**

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi dan merupakan suatu beban studi untuk melengkapi program sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. Selanjutnya shalawat beriring salam kepada Rasulullah SAW yang telah mengantarkan umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan.

Terimakasih saya ucapkan kepada Ayah tercinta A.Munir dan juga ibunda tercinta Yusnidar yang tidak henti-hentinya memberikan dorongan dan bimbingan sehingga penulis tetap kuat menghadapi rintangan yang ada sehingga dapat menyelesaikan pendidikan hingga mendapat gelar sarjana, kepada adik-adik, dan keluarga tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada saya.

Terwujudnya karya tulis ini tidak terlepas dari bimbingan bapak Dr.Jailani M.Si, sebagai pembimbing pertama dan juga bapak fakhrudin MM sebagai pembimbing kedua yang telah memberi bimbingan dan pengarahan yang tulus Ikhlas dari awal sampai akhir sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. saya ucapkan terima kasih karena sudi kiranya telah membimbing saya dalam menyelesaikan karya tulis ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih kepada Ibu/Bapak Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang turut memberikan petunjuk dan saran-saran yang berguna. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dekan fakultas Dakwah, PD I, PD II, PD III, dan PD IV serta seluruh jajaran civitas akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry .

Ucapan terima kasih juga kepada dan teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Dakwah leting 2011, kakak-kakak leting 2010, sahabat-sahabat tercinta, sahabat KPM 2015, yang telah banyak membantu dan memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan studi ini. Akhirnya penulis sampaikan rasa terima kasih kepada Pimpinan Pesantren Oemar Diyan, staf akademik, pengajaran dan guru di pesantren Oemar Diyan yang telah membantu dan memberikan data dalam penulisan skripsi ini.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi penulisannya maupun isinya. Hal ini karena masih kurangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna perbaikan dimasa mendatang.

Semoga skripsi ini berguna dalam perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pada Fakultas Dakwah khususnya.

Banda Aceh, 20 Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Penjelasan Istilah.....	5
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Strategi	10
1. Pengertian Strategi	10
2. Langkah – Langkah Perencanaan Strategi	10
B. Pesantren	11
1. Pengertian Pesantren	11
2. Tujuan Pondok Pesantren	15
C. Sumber Daya Manusia	17
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	17
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia	19
3. Proses perencanaan Sumber Daya Manusia	23
D. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	24
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
2. Sasaran Pelatihan	27
3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Metode Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Informan Penelitian.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	31
E. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian.....	37
1. Gambaran Umum Pesantren Oemar Diyan	37
2. Visi dan Misi Pesantren Oemar Diyan	38
B. Pembahasan	43

1. Analisis SWOT	43
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	44
a. Perencanaan Pengembangan SDM	44
1) Analisis Kebutuhan Pengembangan	44
2) Penentuan Tujuan Pengembangan.....	46
3) Perumusan Strategi Pengembangan.....	47
b. Implementasi Pengembangan SDM	50
1) Rekrutmen Sumber Daya Manusia	50
2) Program Pendidikan Dan Pelatihan	51
3) Pembentukan Budaya Pesantren.....	53
3. Faktor pendukung dan penghambat dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia	57
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. keadaan santri di pesantren Oemar Diyan hal 39

Tabel 2. Keadaan tenaga pengajar dan pengelola di Pesantren hal 39

Tabel 3. Fasilitas yang ada di Pesantren hal 41

Tabel 4. Jadwal kegiatan santri di pesantren Oemar Diyan hal 47

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Tentang Penunjukan Pembimbing Skripsi
2. Surat Penelitian Ilmiah Dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
3. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Pesantren Oemar Diyan
4. Struktur Pengurus Pesantren Modern Oemar Diyan
5. Daftar Pertanyaan
6. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “***Strategi Pesantren Oemar Diyan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia***”. Yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Strategi Pesantren Oemar Diyan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Oemar Diyan. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui Strategi Pesantren Oemar Diyan dalam proses Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Oemar Diyan. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, dokumentasi, dan mengobservasi langsung ke lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pesantren Oemar Diyan merupakan pesantren terpadu yang memadukan antara kurikulum Pesantren dan kurikulum Departemen Agama. Strategi yang dilakukan pesantren yaitu dengan membiasakan kegiatan yang membangun dapat membantu proses berfikir inovatif dalam pengembangan sumber daya manusianya dan menjadi dasar bagi pengaplikasian fungsi spiritual yang terkait dengan aqidah, syariah, dan akhlak.

Kata kunci: Strategi, Sumber Daya Manusia

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesantren Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan merupakan salah satu pesantren terpadu, yang bernaung di bawah Yayasan Pendidikan Islam Tgk. Chiek Oemar Diyan yang berlokasi di Desa Krueng Lamkareung Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar yang telah diresmikan oleh Gubernur Nanggroe Aceh Darussalam pada tanggal 27 Oktober 1990. Pesantren ini berdiri atas prakarsa dan usaha almarhum H. Sa'aduddin Djamal, SE. Beliau adalah seorang aktifis muslim.¹

Pesantren ini diberi nama Tgk. Chiek Oemar Diyan karena Bapak H. Sa'aduddin Djamal, SE sebagai pendiri pesantren ini merupakan keturunan dari Abu Lam U dan Abu Indrapuri yang merupakan ulama besar pada masa itu, maka diambillah nama Tgk. Chiek Oemar ayah dari Abu Lam U dan Abu Indrapuri karena beliau juga seorang ulama dan pejuang kemerdekaan. Tgk. Chiek Oemar meninggal di kampung Yan Kedah Malaysia. Sejak berdiri pesantren ini sampai saat ini sistim dan kurikulum yang dipakai sama yaitu sistim pendidikan terpadu.²

Dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia Pesantren ini selalu menanamkan panca jiwa pesantren kepada guru dan santri-santri, yang merupakan

¹ *Profil Pesantren Oemar Diyan*

² *Profil Pesantren Oemar Diyan*

inti dari pesantren itu sendiri sehingga santri dan guru mempunyai rasa yang sama dalam menuntut ilmu dan dalam mendukung perkembangan pesantren.³

Strategi yang dilakukan pesantren Oemar Diyan yang dapat membantu proses berpikir inovatif dalam pengembangan sumber daya manusianya dan menjadi dasar bagi pengaplikasian fungsi spiritual yang terkait dengan aqidah, syariah, dan akhlak diantaranya dengan membiasakan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat, dengan kreasi dan diskusi, serta membiasakan melakukan yang baik, mengadakan pengajian dan dialog terbuka.⁴

Kendala yang dihadapi pesantren Oemar Diyan yang menjadi penghambat dalam proses pengembangan sumber daya manusia antaranya; Sumber daya manusia yang kurang, tempat yang jauh dari kota dan pemukiman, keterbatasan dana untuk sarana pokok Pesantren, bantuan dari pemerintah hanya bersifat kontemporer karna pesantren swasta, belum ada perkembangan usaha-usaha yang lain, serta kurangnya pemahaman wali murid terhadap kegiatan-kegiatan pesantren.⁵

Pesantren sebagai agen pengembangan masyarakat, diharapkan mempersiapkan sebuah konsep pengembangan SDM, baik untuk peningkatan kualitas pesantren, maupun untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat.⁶

³ Hasil wawancara dengan *Ust. Yamin Ma'shum sebagai kepala bagian pendidikan, pada tanggal 15 september 2015.*

⁴ Hasil wawancara dengan *Ust. Afrizal Sofyan sebagai kepala bagian pengajaran dan guru di Pesantren Oemar Diyan , tanggal 15 september 2015*

⁵ Hasil wawancara dengan *Ust. Yamin Ma'shum*

⁶ A. Halim, Dkk, *Manajemen Pesantren*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren), cetakan ke 2 tahun 2009, hal 3.

Pengembangan Sumber Daya Manusia penting dilakukan, pengembangan dan peningkatan pelaksanaan mempunyai arti penting bagi pendidikan islam karena dengan adanya usaha mengembangkan para pelaksana pendidikan, yang berarti kesadaran, kemampuan, keahlian, dan keterampilan, dapat diharapkan proses pengembangan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Untuk memaksimalkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya sudah semestinya membutuhkan strategi untuk membantu mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Dengan sumber daya yang dimiliki serta dampingan dari pihak lain, akan membuat sumber daya manusianya lebih berprestasi dan mampu membawa perubahan dimasa akan datang.

Sumber daya pesantren seperti ustadz, santri, sistem pendidikan, organisasi pondok pesantren, sarana prasarana dan lain sebagainya, harus dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung pengembangan Sumber Daya Manusia. Diharapkan dari sumber daya pesantren yang ada, terjadi hubungan simbiosis mutualisme, dimana setiap komponen saling menguntungkan satu sama lain. Dalam artian melalui strategi yang baik, akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya pesantren. Dengan adanya lembaga pendidikan tersebut, guru sekaligus sebagai dai telah melakukan dakwah Islam.

Dengan demikian untuk menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan Pesantren Oemar Diyan haruslah mampu mengembangkan sumber daya yang ada. Strategi yang dilakukan Pesantren mempunyai peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia, serta faktor pendukung dan penghambatnya

terhadap keberhasilan proses pengembangan Sumber Daya Manusia, pengembangan pendidikan, dan pengembangan pesantren.

Karena itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia dengan mengambil lokasi Pondok Pesantren Oemar Diyan. Adapun judul penelitian ini adalah “Strategi Pesantren Oemar Diyan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi Pesantren Oemar Diyan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan SDM di Pesantren Oemar Diyan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hal-hal diatas maka yang menjadi tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui strategi Pesantren Oemar Diyan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan SDM di Pesantren Oemar Diyan.

D. Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti ada manfaatnya masing-masing. Begitu juga dalam penelitian ini. Adapun dalam penelitian ini ada dua manfaatnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Dari segi teoritis, yaitu penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya berbasis pengembangan SDM.
- b. Dari segi praktis, Bagi pengembangan ilmu manajemen dan sosial kemasyarakatan dan keagamaan agar menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi pemikiran serta pijakan bagi pengembangan ilmu manajemen.

E. Penjelasan Istilah

a. Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani yang berarti kepemimpinan dan kemiliteran. Strategi adalah ilmu siasat perang untuk mencapai maksud penentuan momen-momen tertentu secara tepat terkait aturan-aturan perang.⁷

Michael Alison menjelaskan bahwa bahwa kata strategi dapat diartikan sebagai pilihan tentang bagaimana cara terbaik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.⁸

Strategi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan pilihan kritis untuk perencanaan dan penerapan serangkaian rencana tindakan dan alokasi sumber daya yang penting dalam mencapai tujuan dasar dan sasaran, dengan memperhatikan keunggulan kompetitif, komparatif, dan sinergis yang ideal

⁷ Crown Dirgantoro, *Manajemen Strategic Konsep, Kasus Dan Implementasi*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama,2001), Hal 5

⁸ Michael Alison Dan Jude Kayee, terjemahan, *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Nirlaba*, Cet Ke I, (Jakarta : Tifa, 2005), Hal.3 .

berkelanjutan, sebagai arah, cakupan, dan perspektif jangka panjang keseluruhan yang ideal dari individu atau organisasi.⁹

Strategi yang dimaksud penulis dalam penelitian ini yaitu cara-cara yang dilakukan pesantren Oemar Diyan dalam mengembangkan sumber daya manusia.

b. Pesantren

Pesantren adalah lembaga pendidikan islam yang sudah berdiri sejak ratusan tahun lalu, di lembaga ini diajarkan ilmu dan nilai-nilai agama kepada santri. Pesantren berasal dari kata santri, dengan awalan pe- dan akhiran -an yang berarti tempat tinggal santri.

Soegarda Poerbakawatja yang menjelaskan pesantren berasal dari kata santri yaitu seseorang yang belajar agama Islam, sehingga dengan demikian pesantren mempunyai arti tempat orang berkumpul belajar agama Islam.¹⁰

Pondok pesantren merupakan lembaga dakwah dan pendidikan Islam. Pesantren juga merupakan lembaga yang komplit, praktis dan sederhana. Hal ini disebabkan karena lembaga ini digunakan sebagai tempat untuk penampungan para santri dengan segala kelengkapannya.

Pondok pesantren memiliki 5 elemen utama yang sekaligus menjadi sumber daya pesantren itu sendiri yaitu:

- a. Kitab kuning, Sistem pembelajaran pondok pesantren, mencakup kurikulum dalam arti luas. Kyai
- b. Santri

⁹ Triton PB, *Manajemen Strategis*, (Jakarta : Oriza, 2001), hlm.17

¹⁰ Haidar Putra Daulany, *Pendidikan Islam (Dalam Sistem Pendidikan Nasional Indonesia)*, (Jakarta :Kencana, 2004) hal 25 dan 26

- c. Pondok dan sarana pendukung
- d. Masjid, dan
- e. Sistem pembelajaran pondok pesantren¹¹

Tujuan utama pondok pesantren adalah untuk ;

1. Menyiapkan santri mendalami dan menguasai ilmu agama islam yang diharapkan dapat mencetak kader-kader ulama.
2. Mendakwahkan dan menyebarkan agama islam.
3. Menjadi benteng pertahanan umat dalam bidang akhlak.
4. Meningkatkan pengembangan masyarakat di berbagai sektor.
5. Menjadi sentra pemberdayaan potensi ekonomi masyarakat.¹²

Dalam proses pembelajaran, tujuan merupakan komponen pertama yang harus ditetapkan, yang menjadi indikator keberhasilan dalam proses pembelajaran. Tujuan pembelajaran pada dasarnya merupakan tingkah laku dan kemampuan yang dicapai dan dimiliki siswa setelah ia menyelesaikan kegiatan belajarnya. Dan pada hakikatnya, inti dari tujuan pembelajaran ini adalah hasil belajar yang diharapkan, yang mencakup sisi pengetahuan, sikap, dan keterampilan.¹³

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu;

1. Sumber Daya Non-Manusia, berupa sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya alam yaitu segala sesuatu yang ada di alam yang dapat digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya modal bisa berwujud uang maupun peralatan yang menunjang

¹¹ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000), Hal 191.

¹² Tri Qurnati, *Budaya Belajar Dan Keterampilan Berbahasa Arab di Dayah Aceh Besar*, (Banda Aceh : Ar-Raniry Press, 2007), hal. 20

¹³ *Ibid*, hal.26

proses produksi. Unsure-unsur modal bisa berwujud uang, informasi, teknologi, fasilitas fisik, dan peralatan.¹⁴

2. Sumber Daya Manusia, merupakan tenaga kerja, yaitu semua orang yang bersedia dan sanggup untuk bekerja.¹⁵

Sumber daya manusia (*human resources*) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (populasi penduduk) yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan nonfisik (kecerdasan nonmental) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Akan tetapi antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang diinginkan.¹⁶

F. Sistematika Penulisan

Agar memudahkan pembahasan dan uraian yang menyangkut dengan masalah yang akan dibahas maka skripsi ini dibagi atas beberapa bab dan sub bab, yaitu : Bab I merupakan bab pendahuluan yang didalamnya tercakup Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Dan Manfaat Penelitian, Dan Sistematika Pembahasan.

Bab II menguraikan kajian pustaka atau pemikiran yang didalamnya mencakup Tentang Pengertian Strategi, Pengertian pesantren, Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.

¹⁴ Efi Nuraini dan dwina merdekawati, *Ekonomi*, (Sidoarjo: PT Masmedia Buana Pustaka), hal 25 dan 27.

¹⁵ *Ibid*, Hal. 24.

¹⁶ Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003) hal2-3

Bab III mengurai tentang metode penelitian, lokasi penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian. Dalam bab ini akan dijelaskan tentang Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Dan Teknik Analisis Data.

Bab IV menguraikan tentang pembahasan hasil penelitian yang mencakup tentang Sejarah Perkembangan Pesantren Oemar Diyan, Visi dan Misi, Analisis Hasil Penelitian, Dan Strategi Pengembangan SDM.

Bab V berisi tentang kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi

1. Pengertian strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani yang berarti kepemimpinan dan kemiliteran. Strategi adalah ilmu siasat perang untuk mencapai maksud penentuan momen-momen tertentu secara tepat terkait aturan-aturan perang.¹

Michael Alison menjelaskan bahwa bahwa kata strategi dapat diartikan sebagai pilihan tentang bagaimana cara terbaik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.²

Strategi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan pilihan kritis untuk perencanaan dan penerapan serangkaian rencana tindakan dan alokasi sumber daya yang penting dalam mencapai tujuan dasar dan sasaran, dengan memperhatikan keunggulan kompetitif, komparatif, dan sinergis yang ideal berkelanjutan, sebagai arah, cakupan, dan perspektif jangka panjang keseluruhan yang ideal dari individu atau organisasi.³

2. Langkah - langkah perencanaan strategi

Penyusunan strategi memerlukan tahapan-tahapan tertentu untuk dipenuhi. Ada enam tahapan umum yang perlu diperhatikan dalam merumuskan strategi, yaitu:

- a) Seleksi yang mendasar dan kritis terhadap permasalahan
- b) Menetapkan tujuan dasar dan sasaran strategik

¹ Crown Dirgantoro, *Manajemen Strategic Konsep, Kasus Dan Implementasi*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama,2001), Hal 5

² Michael Alison Dan Jude Kayee, terjemahan, *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Nirlaba*, Cet Ke I, (Jakarta : Tifa, 2005), Hal.3 .

³ Triton PB, *Manajemen Strategis*, (Jakarta : Oriza, 2001), hlm.17

- c) Menyusun perencanaan tindakan
- d) Menyusun rencana penyumberdayaan
- e) Pertimbangan keunggulan
- f) Mempertimbangkan keberlanjutan⁴

Strategi pada hakekatnya adalah perencanaan dan untuk mencapai suatu tujuan. Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, strategi tidak hanya berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja, melainkan harus menunjukkan bagaimana teknik operasionalnya.

Dalam sebuah organisasi, merencanakan menyangkut merumuskan sasaran atau tujuan dari organisasi tersebut, menetapkan strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan dan menyusun hierarki lengkap rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pada perencanaan SDM menyangkut tujuan apa yang harus dikerjakan dan sarana-sarana (bagaimana harus dilakukan).⁵

Dengan demikian strategi merupakan perpaduan dari perencanaan untuk mencapai suatu tujuan. Di dalam mencapai tujuan tersebut strategi harus dapat menunjukkan bagaimana operasionalnya secara teknik harus dilakukan, dalam arti kata bahwa pendekatan bisa berbeda sewaktu-waktu bergantung pada situasi dan kondisi. Strategi yang didukung dengan metode yang bagus dan pelaksanaan program yang akurat, dapat menjadikan aktivitas yang matang dan berorientasi jelas dimana cita-cita dan tujuan telah direncanakan.

A. Pesantren

1. Pengertian Pesantren

Pesantren adalah lembaga Pendidikan Islam yang tertua di Indonesia. Pesantren disebut juga sebagai bapak pendidikan islam di Indonesia yang

⁴ *Ibid.* hal 17-

⁵ *Ibid.* hal 18

didirikan karena adanya tuntutan dan kebutuhan zaman dan apabila dilacak kembali sesungguhnya pesantren dilahirkan atas kesadaran adanya kewajiban dakwah Islamiyah, sekaligus mencetak kader-leader ulama' dan da'i.

Pesantren juga merupakan lembaga yang komplit, praktis dan sederhana. Hal ini disebabkan karena lembaga ini digunakan sebagai tempat untuk penampungan para santri dengan segala kelengkapannya.

Pesantren adalah lembaga pendidikan islam yang sudah berdiri sejak ratusan tahun lalu, di lembaga ini diajarkan ilmu dan nilai-nilai agama kepada santri. Pesantren berasal dari kata santri, dengan awalan pe- dan akhiran -an yang berarti tempat tinggal santri. Soegarda Poerbakawatja yang menjelaskan peantren berasal dari kata santri yaitu seseorang yang belajar agama islam, sehingga dengan demikian pesantren mempunyai arti tempat orang berkumpul belajar agama islam.⁶

Pesantren adalah lembaga Pendidikan Islam yang tertua di Indonesia.⁷ Pondok pesantren merupakan Lembaga dakwah yang mempunyai fungsi mengemban tugas agama dan risalah Nubuwwah.

Dalam proses perkembangannya pesantren disebut sebagai lembaga keagamaan yang mengajarkan, mengembangkan dan mengajarkan ilmu agama Islam. Di satu sisi pesantren membawa misi untuk mewariskan khazanah keilmuan salaf (bukan dalam pengertian gerakan salaf), serta mengajarkan nilai-nilai moral di dalam kehidupan yang serba kompleks. Disisi lain, mengingat perkembangan sosial budaya yang begitu pesantren juga harus mampu menawarkan metode-metode yang tepat untuk menjawab semua tantangan baru yang dihadapi sebagai akibat derasnya informasi dan kemajuan teknologi.⁸

Untuk menghadapi tantangan perubahan sosial di era global, pesantren haruslah mampu mengembangkan sumber daya yang ada. Strategi yang dilakukan dalam mengembangkan sumberdaya pesantren sangat berpengaruh terhadap

⁶ Haidar Putra Daulany, *Pendidikan Islam (Dalam Sistem Pendidikan Nasional Indonesia)*, (Jakarta :Kencana, 2004) hal 25 dan 26

⁷ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000), Hal 191.

⁸ Ahmad Nurul Kawakib, *Pesantren And Globalization (Cultural And Education Transformation At Three Javanese Pesantren)*, (Malang : UIN Malang Press, 2009). Hal i

keberhasilan proses pendidikan. Keberhasilan lembaga sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Permasalahan seputar pengembangan pondok pesantren dalam hubungannya dengan sumber daya manusia merupakan isu aktual dalam kepesantrenan kontemporer.⁹ Untuk meningkatkan mutu pesantren sebagai agen pembangunan hendaknya memprioritaskan hal-hal sebagai berikut:

- a. Peningkatan mutu guru pesantren melalui pendidikan akademik dan professional
- b. Mengembangkan kurikulum secara berkelanjutan sesuai dengan visi dan misi pesantren
- c. Peningkatan mutu penyelenggaraan program-program pendidikan¹⁰

Pengembangan SDM pesantren penting dilakukan, pengembangan dan peningkatan pelaksanaan mempunyai arti penting bagi pendidikan Islam karena dengan adanya usaha mengembangkan para pelaksana pendidikan, yang berarti, kesadaran, kemampuan, keahlian, dan keterampilan, dapat diharapkan proses pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Ditengah persaingan mutu pendidikan secara nasional, menjadi kebutuhan bahwa penyelenggaraan pendidikan pesantren harus didukung oleh tersedianya guru secara memadai baik secara kualitatif (professional) dan kuantitatif

⁹ Sulthon Masyhud Dkk, (2005), *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta : Diva Pustaka), hal.17

¹⁰ *Ibid*, hal. 32

(proporsional). Hal ini ditunjukkan oleh penguasaan para guru dipesantren tidak saja terhadap isi bahan pelajaran yang diajarkan tetapi juga teknik-teknik mengajar baru yang lebih baik.¹¹

Pondok pesantren merupakan lembaga dakwah dan pendidikan Islam. Pondok pesantren memiliki 5 elemen utama yang sekaligus menjadi sumber daya pesantren itu sendiri yaitu:

- a. Kyai
- b. Santri
- c. Pondok dan sarana pendukung, mencakup syarat-syarat fisik dan non fisik, pembiayaan, tempat, penjagaan, dan lain-lain
- d. Masjid
- e. Kitab kuning, Sistem pembelajaran pondok pesantren, mencakup kurikulum dalam arti luas.¹²

Usaha untuk mengidentifikasi pesantren juga dilakukan oleh Kafrawi. Ia membagi pola pesantren menjadi empat pola yaitu:

Pesantren pola I ialah pesantren yang memiliki unit kegiatan yang berupa masjid dan rumah kiai. Pesantren ini masih sederhana; kiai mempergunakan masjid atau rumahnya untuk tempat mengaji, biasanya santri datang dari daerah sekitarnya, namun pengajian telah diselenggarakan secara kontinyu dan sistematis.

Pesantren pola II sama dengan pola I ditambah adanya pondok bagi santri. Pesantren pola III sama dengan pola II ditambah adanya madrasah, jadi pesantren pola III telah ada pengajian sistem klasikal.

¹¹ *Ibid*, hal. 33

¹² Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000), Hal 191.

Sedangkan pada pesantren pola IV ialah pesantren pola III ditambah adanya unit keterampilan seperti peternakan, kerajinan, koperasi, sawah, lading, dan lain-lain. Teori ini dapat digunakan dalam mengidentifikasi pesantren, sekaligus dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan pesantren.

Wardi Bakhtiar (dkk) juga mengidentifikasi pesantren menjadi dua macam, dilihat dari macam pengetahuan yang diajarkan. Menurutnya dilihat dari sudut pengetahuan yang diajarkan, pesantren dapat digolongkan menjadi dua macam, yaitu:

Pertama: pesantren *salafi*, yaitu pesantren yang mengajarkan kitab-kitab islam klasik. Sistem madrasah diterapkan untuk mempermudah teknik pengajaran sebagai pengganti metode sorogan. Pada pesantren ini tidak diajarkan pengetahuan umum. Kedua: pesantren *khalafi*, yang selain memberikan pengajaran kitab Islam klasik juga membuka sistem sekolah umum dilingkungan dan dibawah tanggung jawab pesantren.¹³

2. Tujuan pondok pesantren

Tujuan utama pondok pesantren adalah untuk :

- a. Menyiapkan santri mendalami dan menguasai ilmu agama islam yang diharapkan dapat mencetak kader-kader ulama.
- b. Mendakwahkan dan menyebarkan agama islam.
- c. Menjadi benteng pertahanan umat dalam bidang akhlak.
- d. Meningkatkan pengembangan masyarakat di berbagai sektor.
- e. Menjadi sentral pemberdayaan potensi ekonomi masyarakat.¹⁴

Dalam proses pembelajaran, tujuan merupakan komponen pertama yang harus ditetapkan, yang menjadi indikator keberhasilan dalam proses pembelajaran. Tujuan pembelajaran pada dasarnya merupakan tingkah laku dan kemampuan yang dicapai dan dimiliki siswa setelah ia menyelesaikan kegiatan belajarnya. Dan

¹³ *Ibid*, Hal 193-194

¹⁴ Tri qurnati, *Budaya Belajar Dan Keterampilan Berbahasa Arab di Dayah Aceh Besar*, (banda aceh : ar-raniry press, 2007), hal. 20

pada hakikatnya, inti dari tujuan pembelajaran ini adalah hasil belajar yang diharapkan, yang mencakup sisi pengetahuan, sikap, dan keterampilan.¹⁵

Ada beberapa metode dan alat pembelajaran yang digunakan dalam sistem pendidikan di pesantren. Metode dan alat pembelajaran ini berfungsi sebagai media transformasi pelajaran terhadap tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

Institusi pesantren memiliki beberapa potensi atau sumber daya yang bisa digali. Jika dimanfaatkan dengan baik, maka lembaga ini bisa menjadi rahmat bagi masyarakat sekitarnya. Ada beberapa potensi positif yang dimiliki pesantren pada umumnya, yaitu:

- 1) Potensi Sumber Daya Manusia (SDM).
Dengan kyai sebagai pemimpin yang kharismatik dan para santrinya yang berakhlak baik, mereka berpotensi sebagai agen penggerak pemberdayaan masyarakat desa. Namun, kharisma seorang kyai bila sangat diandalkan bagi perkembangan sebuah lembaga, maka pada suatu saat akan berbalik menjadi potensi yang sangat negatif.
- 2) Potensi Sumber Daya Alam (SDA),
Yaitu lahan luas yang dimiliki oleh pesantren, dapat dimanfaatkan oleh para pengelola pesantren untuk mengembangkan pertanian. SDA ini juga penting sebagai lahan percontohan bagi masyarakat sekitar yang ingin belajar di pesantren.
- 3) Potensi Teknologi
Yaitu yang dimiliki pesantren sebagai tempat untuk berkembangnya dan mengaplikasikan teknologi serta meyebarluaskannya ke masyarakat sekitar.
- 4) Potensi Kelembagaan.
Keberadaan pesantren yang menyebar di hampir setiap desa di Indonesia, sangat berpotensi untuk mengembangkan perekonomian masyarakat pedesaan.
- 5) Potensi Jaringan Antar Pondok Pesantren
Dengan mengembangkan silaturahmi dan ukhuwah islamiyyah. Potensi ini bisa dijadikan sebagai dasar membangun suatu jaringan informasi dan jaringan pemasaran di antara lembaga-lembaga itu sendiri.¹⁶

¹⁵ *Ibid*, hal.26

¹⁶ Departemen agama RI, *Pesantren*, 2003, hal. 14

Pesantren sebagai agen pengembangan masyarakat yang sangat diharapkan bisa mempersiapkan sejumlah konsep pengembangan antara lain dalam bidang sumber daya manusia, ekonomi dan teknologi, baik untuk peningkatan kualitas pondok pesantren itu sendiri maupun untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat.

Pengembangan pondok pesantren juga diharapkan bisa menjadikan santri memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

B. Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep Sumber Daya Manusia ini dapat disejajarkan dengan

konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja.¹⁷

Faktor pertama yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah manusia. Manusia adalah aset termahal yang terpenting, dan manusia juga merupakan urat nadi kehidupan dalam sebuah organisasi, karna eksistensi sebuah organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang mendukungnya. keberhasilan sebuah organisasi terletak pada manusia dengan menggunakan instrument alat-alat mutakhir dan berteknologi tinggi. Jadi tidak heran jika sumber daya manusia akan terus relevan ditempatkan pada sentral organisasi.¹⁸

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu;

1. Sumber Daya Non-Manusia

Sumber Daya Non-Manusia berupa sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya alam yaitu segala sesuatu yang ada di alam yang dapat digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya alam dapat berupa sumber daya biotik (hewan dan tumbuhan) dan sumber daya abiotik (tanah, air, udara, iklim, dan barang-barang tambang). Sumber daya modal bisa berwujud uang maupun peralatan yang menunjang proses produksi. Unsure-unsur modal bisa berwujud uang, informasi, teknologi, fasilitas fisik, dan peralatan.¹⁹

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja, yaitu semua orang yang bersedia dan sanggup untuk bekerja.²⁰

Sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (populasi penduduk) yang sangat penting konstribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan nonfisik (kecerdasan nonmental) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Akan tetapi antara

¹⁷ Taliziduhu Ndhara, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta), hal 7.

¹⁸ Muhammad Munir dan Wahyu ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana) hal. 187

¹⁹ Efi Nuraini dan dwina merdekawati, *Ekonomi*, (Sidoarjo: PT Masmedia Buana Pustaka), hal 25 dan 27.

²⁰ *Ibid*, Hal. 24.

kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang di inginkan.²¹

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, dalam rangka mencapai tujuan berbagai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Werther dan Davis dalam Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia perencanaan SDM adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan tentang pegawai. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengidentifikasian persoalan-persoalan, ancaman-ancaman, dan peluang-peluang dalam organisasi dan lingkungan organisasi.²²

Perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Beberapa manfaat perencanaan sumber daya manusia:

- a. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik.
- b. Melalui perencanaan sumberdaya manusia yang matang. Produktivitas dari tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan.
- c. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan, baik dalam jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.
- d. Penanganan informasi ketenagakerjaan yang mencakup:
 - a) Jumlah tenaga yang dimiliki
 - b) Masa kerja setiap pekerja
 - c) Status perkawinan dan jumlah tanggungan
 - d) Jabatan yang pernah dipangku
 - e) Tangga karier yang pernah dinaikkan
 - f) Jumlah penghasilan

²¹ Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003) hal2-3

²² Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2006) hal 98

- g) Pendidikan dan pelayanan yang pernah ditempuh
 - h) Keahlian dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh pegawai
 - i) Informasi lainnya mengenai kekayaan setiap pegawai.²³
- e. Penelitian, merupakan salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan sumberdaya manusia. Berdasarkan bahan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan untuk kepentingan perencanaan sumber daya manusia, akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja dalam arti sebagai:
- 1) Permintaan pemakai tenaga kerja atas kerja dilihat dari segi jumlah, jenis, kualifikasi, dan lokasinya.
 - 2) Jumlah pencari pekerjaan beserta bidang keahlian keterampilan, latar belakang profesi, tingkat upah atau gaji, dan sebagainya.
- f. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja untuk satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.²⁴

Dalam bukunya A.W Widjaya menjelaskan lebih lanjut bahwa rencana merupakan:

- a. Alat efisiensi dan alat untuk mengurangi biaya
- b. Alat pengarahan kegiatan kepada pencapaian tujuan
- c. Pembentuk masa datang dengan mengusahakan supaya ketidak pastian dapat dibatasi seminimal mungkin
- d. Alat-alat untuk memilih alternatif cara terbaik
- e. Alat penentuan skala prioritas dari pentingnya suatu tujuan, sasaran maupun kegiatan
- f. Alat pengukur untuk pengawasan dan penilaian.²⁵

Dengan perencanaan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang baik, diharapkan dapat ditentukan upaya yang akan dilakukan untuk mengembangkan manajemen SDM yang dimaksudkan adalah memperhitungkan tingkat efisiensi dalam mengembangkan sumber daya manusia. Diperlukannya perencanaan tenaga kerja agar:

- a. Mendapat dan mempertahankan kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan
- b. Mampu mengantisipasi masalah-masalah yang timbul dari keadaan potensial yang dimiliki maupun kekurangan yang dimiliki

²³ *Ibid*, hal 101

²⁴ *Ibid*, 103

²⁵ A.W.Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, (Jakarta: PT Bina Aksara) hal.

- c. Memperhitungkan akibat situasi dan kondisi lingkungan, menuntut dinamika kehidupan yang andal.²⁶

Madrasah/pesantren secara kelembagaan perlu dikembangkan dari sifat "reaktif" dan proaktif terhadap perkembangan masyarakat menjadi *rekonstruksionistik-sosial*. Berarti madrasah perlu aktif ikut memberi corak dan arah terhadap perkembangan masyarakat yang dicita-citakan. Untuk memiliki kemandirian menjangkau keunggulan, filosofi ini perlu dijabarkan dalam strategi pengembangan madrasah yang visioner, lebih memberi nilai tambah strategis, dan lebih meningkatkan harkat dan martabat manusia. Strategi pengembangan pendidikan madrasah perlu dirancang agar mampu menjangkau alternatif jangka panjang, mampu menghasilkan perubahan yang signifikan, ke arah pencapaian visi dan misi lembaga, sehingga akan memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif terhadap bangsa-bangsa lain.²⁷

Strategi pengembangan madrasah/pesantren dilakukan dengan lima strategi pokok, yaitu :

1. Strategi peningkatan layanan pendidikan
2. Strategi perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan
3. Strategi peningkatan mutu dan relevansi pendidikan
4. Strategi pengemngan manajemen pendidikan
5. Startegi pemberdayaan lembaga²⁸

Strategi implementasi manajemen berbasis madrasah (MBM). Dalam garis besarnya, strategi implementasi manajemen berbasis madrasah mencakup penyiapan konsep, pengelompokan madrasah dan penetapan implementasi beserta perangkatnya. Ada 6 hal yang perlu diperhatikan dalam konteks penyiapan konsep MBM;

- a. Pemilihan kepala dan pendidik profesional
- b. Bentuk partisipasi masyarakat dan orangtua
- c. Pendanaan
- d. Kualitas pembelajaran dan lulusan
- e. Keterlibatan stakeholder pendidikan
- f. Political will pemerintah pada berbagai lapisan²⁹

²⁶ *Ibid*, hal 127

²⁷ Ahmad Zayadi, *Desain Pengembangan Madrasah*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2005), hal. 37

²⁸ *Ibid*, hal 38-42.

²⁹ Mulyasa, *Pedoman Manjemen Berbasis Madrasah*, (Jakarta : Departemen Agama RI, 2005), hal 13.

Pentingnya strategi adalah untuk mencapai tujuan, sedangkan pentingnya suatu tujuan adalah untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Fokus perhatian berhasil tidaknya kegiatan secara efektif banyak ditentukan oleh strategi itu sendiri.

Perencanaan strategi adalah inovasi manajemen yang dapat bertahan lama karena, tidak seperti banyak inovasi mutakhir lainnya, perencanaan strategi menerima dan dibangun di atas sifat pembuatan keputusan. Memunculkan dan memecahkan isu-isu penting adalah inti pembuatan keputusan, sebagaimana hal itu merupakan inti perencanaan strategis.

Perencanaan strategi berupaya memperbaiki bentuk pembuatan keputusan yang paling buruk, namun, menjamin bahwa isu-isu dimunculkan dan dipecahkan dalam cara-cara yang menguntungkan organisasi dan stakeholder sebagai kuncinya. Maka sebuah organisasi dalam hal ini pondok pesantren hendaknya memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Strength (kekuatan)
Yaitu harus memperhitungkan kekuatan yang dimiliki baik internal maupun eksternal. Dan secara bersinggungan dengan manusia, dananya, beberapa kegiatan yang dimiliki.
2. Weakness (kelemahan)
Yaitu memperhitungkan kelemahan-kelemahan yang dimilikinya, yang menyangkut aspek-aspek sebagaimana dimiliki sebagai kekuatan misalnya kualitas manusianya, dananya, dan sebagainya
3. Opportunity (peluang)
Yaitu seberapa besar peluang yang mungkin tersedia di luar, hingga peluang yang sangat kecil sekalipun dapat diterobos
4. Threats (ancaman) Yaitu memperhitungkan kemungkinan adanya ancaman dari luar.³⁰

³⁰ S.P. Siagian, *Manajemen Strategis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004) hal 172

Analisis SWOT adalah salah satu instrumen analisis yang ampuh dalam melakukan analisis strategik, kemampuan tersebut terletak pada kemampuan para penentu strategic perusahaan/organisasi untuk memaksimalkan peranan factor kekuatan dan pemanfaatan peluang sehingga sekaligus berperan sebagai alat untuk meminimalisi kelemahan dalam organisasi dan menekankan dampak ancaman yang timbul dan harus dihadapi.³¹

Pada awalnya analisis SWOT digunakan untuk menganalisis kasus-kasus militer, kemudian digunakan untuk menganalisis kasus-kasus bisnis. Kemudian setelah dikritik beberapa kelemahannya ternyata SWOT dapat digunakan sebagai alat analisis yang sering kalidimanfaatkan dalam penelitian deskriptif kualitatif untuk mengkaji masalah manajemen dan perusahaan.³²

Melalui analisis SWOT tersebut suatu pondok pesantren akan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu menyusun strategi dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan pondok pesantren.

3. Proses Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia terdapat empat tahapan yang meliputi:

- a. Pengumpulan, analisis, dan peramalan data dalam rangka mengembangkan perkiraan pasokan SDM dan permintaan SDM (membuat sistem informasi SDM).
- b. Menetapkan tujuan dan kebijakan SDM, mendapat persetujuan, dan dukungan dari manajemen puncak.

³¹ *Ibid*, hal 172

³² Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Kencana, Prenada Media Grup, 2007), hal 242

- c. Merancang dan mengimplementasikan rencana dan program tindakan dalam berbagai bidang kegiatan seperti rekrutmen, pelatihan dan promosi yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan SDM-nya.
- d. Mengendalikan dan mengevaluasi rencana dan program kepegawaian untuk memfasilitasi kemajuan kearah tujuan SDM.

Keempat tahapan dalam proses perencanaan SDM tersebut dapat pula disebut sebagai prosedur dan tahapan untuk perencanaan dan pemograman SDM.³³

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian pengembangan SDM

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan, melalui pendidikan dan latihan.³⁴

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang berencana dan secara sistematis untuk mengubah kultur, sistem, dan perilaku organisasi pondok pesantren, guna meningkatkan efektivitas dan kesehatan lembaga pesantren tersebut dalam memecahkan masalah dan pencapaian sasaran (tujuan) berkaitan dengan sumber daya yang dimilikinya.

Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia.

³³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 39

³⁴ H. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta : PT . Bumi Aksara, 2000). Hlm.68

Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal. Pengertian lain dari pengembangan sumber daya manusia adalah upaya memberikan nilai tambah dalam arti ekonomi dan insani, sehingga dapat mewujudkan dan mengembangkan seluruh potensi manusia secara terpadu untuk mencapai kedudukannya sebagai makhluk yang mulia.³⁵

Dalam perspektif islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, hal itu sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-isra': 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَجْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya:

“ Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.” (Al-isra' ayat: 70)

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-Quran dan as-Sunnah. Posisi khalifah

³⁵ Muhammad Munir dan Wahyu ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana 2009), hal. 188

sebagai salah satu fungsi yang melekat dalam hidup manusia meniscayakan empat sisi yang saling berkaitan, yaitu:

- a. Allah SWT. sebagai pemberi tugas dan wewenang,
- b. Manusia sebagai penerima tugas, baik secara perorangan maupun kelompok,
- c. Tempat atau lingkungan sebagai posisi manusia berada, dan
- d. Materi-materi penugasan yang telah mereka laksanakan.³⁶

Secara umum pengembangan sumber daya manusia harus berorientasi pada pendekatan diri kepada Allah. Dimana ada beberapa parameter yang harus diperhatikan sebagai sebuah rumusan dalam menyiapkan sumber daya manusia yang produktif, yaitu pertama: peningkatan kualitas iman dan takwa, kedua: peningkatan kualitas hidup, ketiga: peningkatan kualitas kerja, dan keempat: peningkatan kualitas karya, kelima: peningkatan kualitas pikir.³⁷

Organisasi harus memperhatikan *skills, knowledge, dan ability* (SKA) atau kompetensi yang harus dipenuhi. Pengembangan seringkali dilakukan secara tumpang-tidih dengan arti pelatihan atau pendidikan. mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah kepada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan karyawan.

Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program

³⁶ Ibid, hal 189

³⁷ Ibid, hal 190.

MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu para karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan.

Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.³⁸

2. Sasaran pelatihan

Sasaran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang.
- b. Meningkatkan mutu kerja
Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.
- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
Pelatihan yang baik akan mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.
- d. Meningkatkan moral kerja
Dengan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana sebuah organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik, dengan iklim kerja yang sehat maka moral kerja juga akan meningkat.
- e. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan
Suatu pelatihan yang tepat akan membantu menghindari timbulnya kecelakaan–kecelakaan akibat kerja, selain itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi

³⁸ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 61-62

Program yang tepat akan memberi keuntungan baik kepada lembaga maupun tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja dengan mengikuti pelatihan kepribadian, intelektual, dan keterampilan akan menjadi lebih matang.³⁹

Sasaran pelatihan yang tepat sangat berpengaruh terhadap perkembangan sebuah lembaga untuk masa yang akan datang. Sehingga dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan tujuan yang tepat akan membantu dalam proses perkembangannya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi.

3. Tujuan pengembangan SDM

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang beraneka ragam sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efektif, efisien, dan produktif. Untuk mewujudkannya perlu meningkatkan kesadaran untuk keberhasilan organisasional.

Pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Karena itu organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi di dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.⁴⁰

³⁹ *Ibid*, hal. 69-70

⁴⁰ *Ibid*, hal. 71

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Yang Digunakan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang berupa kata-kata tertulis, maupun lisan dan perilaku dari orang-orang yang diteliti. Adapun metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode *deskriptif*. Metode deskriptif, dapat diartikan sebagai prosedur atau cara memecahkan masalah penelitian dengan memaparkan keadaan objek yang diselidiki (seseorang, lembaga, masyarakat, pabrik, dan lain-lain) sebagaimana adanya, berdasarkan fakta-fakta yang aktual pada saat sekarang.¹

Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada *generalisasi*.²

Untuk lebih jelasnya penulis mengemukakan pengertian metode kualitatif yang dikemukakan oleh bodgan and biklen yaitu:

- a. Dilakukan pada kondisi alamiah, langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrument kunci
- b. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka

¹ Hadari Nawawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hal 67

² Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hal 13-14

- c. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk
- d. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif
- e. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati)³

Sedangkan menurut Kirk dan Miller mendefenisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.⁴

Berdasarkan hal tersebut dapat dikemukakan bahwa , metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi di lapangan, mencatat hal-hal yang terjadi, melakukan analisis terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.⁵

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang lebih akurat penulis menggunakan metode penelitian lapangan (*Field research*), metode ini dilakukan dengan mengobservasi langsung ke lokasi penelitian. Untuk membantu kelancaran dalam penelitian penulis menggunakan metode penelitian perpustakaan (*Library Research*), yaitu dengan mencari data atau informasi melalui membaca buku-buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan yang berkaitan dengan skripsi ini.⁶

³ *Ibid*, hal 15-16

⁴ Lexy J. Moleong, *Mertode Penelitian Kualitatif*, (bandung : PT.Remaja Rosdakrya, 2005) hal 4

⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hal 16

⁶ Rosady Ruslan. *Metode Penelitian Publik relations dan Komunikasi*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2006), hal 31.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pesantren Oemar Diyan yang berada di Desa Krueng Lamkareung Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar, Nanggroe Aceh Darussalam.

C. Informan Penelitian

Sasaran penelitian ada 4 orang, yaitu pimpinan Pesantren Ust. Fakruddin, dan Ust. Yamin Ma'shum kepala madrasah, dan kepala bagian pengajaran yaitu Ust. Afrizal Sofyan, dan ibu Rita pada bagian tata usaha. Informan adalah objek penting dalam sebuah penelitian. Informan juga diartikan orang-orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar tempat penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dilapangan penulis menggunakan prosedur pengumpulan data melalui beberapa metode, yaitu:

a. Metode Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya. Dapat disimpulkan bahwa metode observasi adalah

metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan.⁷

Dalam hal ini, peneliti perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan. Untuk membuktikan kebenaran ilmu pengetahuan selalu dimulai dengan observasi. Dalam observasi penulis mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian yaitu pada pesantren Oemar Diyan.

b. Metode Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan. Pewawancara adalah orang yang melakukan wawancara dan menentukan materi yang akan ditanyakan serta kapan dimulai dan akan diakhiri. Sedangkan informan adalah orang yang diwawancarai dan memberikan informasi kepada pewawancara.⁸ Untuk memperoleh data yang lebih valid penulis mengadakan dialog langsung dengan informan yang menjabat sebagai pimpinan, pengurus, dan pengajar di pesantren Oemar Diyan.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data informasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, foto, dan sebagainya yang berkenaan dengan penelitian. Pada intinya metode dokumentasi adalah

⁷ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2007), hal. 115

⁸ *ibid*, hal. 108

metode yang digunakan untuk menelusuri data historis.⁹ Dalam hal ini peneliti perlu mengumpulkan data berupa dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan tahap pertengahan dari serangkaian tahap dalam sebuah penelitian yang mempunyai fungsi yang sangat penting. Hasil penelitian yang dihasilkan harus melalui proses analisis data terlebih dahulu agar dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya.¹⁰

Dalam pembahasan skripsi ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis yaitu suatu metode yang tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang dan dilakukan dengan proses penelaahan, pengurutan, dan pengelompokan data untuk menarik kesimpulan.

Teknik analisis data menurut Miles dan Huberman terdiri atas empat tahap yang harus dilakukan yaitu :

1. Tahap pengumpulan data

Pada tahap pengumpulan data peneliti mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang

⁹ *ibid*, hal.123

¹⁰ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Selemba Humanika, 2012), hal. 158.

penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

2. Tahap reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema, pola, dan membuang hal-hal yang tidak perlu. Data yang telah direduksi akan memberi gambaran yang jelas dan akan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan. Reduksi data bias dibantu dengan alat elektronik seperti: komputer, dengan memberi kode pada aspek-aspek tertentu . dengan reduksi maka peneliti merangkum, mengambil data yang penting, membuat katagorisasi, berdasarkan huruf besar, huruf kecil, dan angka yang tidak penting dibuang.

3. Tahap *display* data

Setelah data direduksi, maka langkah berikutnya adalah mendisplaykan data. Display data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk: uraian singkat, bagan, hubungan, antara katagori, dan sebagainya. Miles dan Humberman menyatakan: yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif ialah teks yang bersifat naratif, selain dalam bentuk naratif, *display* data dapat juga berupa *grafik*, *matriks*, *network* (jejaring kerja), fenomena sosial bersifat kompleks, dan dinamis, sehingga apa yang ditemukan saat memasuki lapangan dan setelah berlangsung agak lama di lapangan akan mengalami perkembangan data.

4. Tahap penarikan kesimpulan atau tahap verifikasi.

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun bila kesimpulan memang telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (dapat dipercaya). Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas, sehingga setelah diteliti menjadi jelas.¹¹

Semua data yang diperoleh akan dibahas melalui metode deskripsi analisis, karena dengan metode ini akan dapat menggambarkan semua data yang diperoleh serta dideskripsikan dalam bentuk tulisan dan karya ilmiah. Dengan menggunakan metode ini seluruh kemungkinan yang didapatkan di lapangan dapat dipaparkan secara lebih luas. Hal ini dapat dilakukan dengan menganalisis terlebih dahulu terhadap fakta di lapangan sehingga akan memberikan jawaban tentang bagaimana strategi pengembangan SDM di pesantren Oemar Diyan.

¹¹ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 129-132.

Kesimpulan dalam rangkaian analisis data kualitatif menurut model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman secara esensial berisi tentang uraian dari seluruh subkategori tema, langkah terakhir yang harus dilakukan adalah membuat kesimpulan dari temuan hasil penelitian dengan memberikan penjelasan simpulan dari jawaban pertanyaan penelitian yang diajukan sebelumnya.¹²

Dapat disimpulkan bahwa analisis data dari hasil pengumpulan data merupakan tahapan yang sangat penting dalam suatu penelitian ilmiah, tanpa dianalisis maka data yang diperoleh kurang sempurna. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan dapat dianalisis dengan teknik analisis tertentu.

¹² Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Selemba Humanika, 2012), hal.179

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Gambaran Umum Pesantren Oemar Diyan

Pesantren Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan merupakan salah satu pesantren terpadu, bernaung di bawah Yayasan Pendidikan Islam Tgk. Chiek Oemar Diyan yang berlokasi di Desa Krueng Lamkareung Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar yang telah diresmikan oleh Gubernur Nanggroe Aceh Darussalam pada tanggal 27 Oktober 1990. Pesantren ini berdiri atas prakarsa dan usaha almarhum H. Sa'aduddin Djamal, SE. Beliau adalah seorang aktifis muslim yang lama hidupnya aktif di berbagai organisasi islam seperti PII, HMI, MI dan Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia. Disamping sebagai aktifis beliau juga aktif di partai politik (PPP), pernah menjadi wakil ketua DPRD Aceh dan terakhir ketika meninggal dunia tahun 1995 masih tercatat sebagai anggota MPR utusan daerah.¹

Pesantren ini diberi nama Tgk. Chiek Oemar Diyan karena Bapak H. Sa'aduddin Djamal, SE sebagai pendiri pesantren ini merupakan keturunan dari Abu Lam U dan Abu Indrapuri yang merupakan ulama besar pada masa itu, maka diambillah nama Tgk. Chiek Oemar ayah dari Abu Lam U dan Abu Indrapuri

¹ *Profil Pesantren Oemar Diyan*

karena beliau juga seorang ulama dan pejuang kemerdekaan. Tgk. Chiek Oemar meninggal di kampung Yan Kedah Malaysia.²

Sejak berdiri pesantren ini sampai saat ini sistim dan kurikulum yang dipakai sama yaitu sistim pendidikan terpadu.

2) Visi dan misi Pesantren Oemar Diyan

Seperti layaknya sebuah lembaga pendidikan yang memiliki visi, maka visi Pesantren Modern Teungku Chiek Oemar Diyan adalah:

1. Membentuk manusia Indonesia yang berilmu, beriman, dan bertaqwa kepada Allah SWT serta menghayati dan mengamalkan ajaran Islam.
2. Membentuk para santri menjadi kader penerus perjuangan untuk ikut bertanggung jawab terhadap pembangunan masyarakat, agama, bangsa, dan negara.
3. Membentuk manusia yang memiliki kecerdasan dan ketrampilan, keseimbangan antara fikir dan zikir dalam rangka menghadapi kemajuan teknologi dan globalisasi.

Di samping visi yang telah diuraikan di atas, pesantren ini juga memiliki misi bagi para santrinya dalam menimba ilmu. Di antara misi yang hendak dicapai adalah :

1. Dapat menguasai ilmu pengetahuan, baik agama maupun umum.
2. Memiliki kepribadian yang luhur dan akhlak mulia.

² *Profil Pesantren Oemar Diyan*

3. Mampu menguasai bahasa Arab, Inggris, dan Indonesia dengan baik dan benar secara aktif, baik lisan maupun tulisan.
4. Dapat melanjutkan studinya ke berbagai perguruan tinggi, baik di dalam maupun luar negeri.

Pesantren Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan memiliki tiga jenjang pendidikan :

1. SD Selamatkan Tunas Bangsa
2. MTs Tgk. Chiek Umar Diyan
3. MAS Tgk. Chiek Oemar Diyan

Pesantren ini merupakan salah satu pesantren terpadu di Nanggroe Aceh Darussalam yang orientasi pendidikannya keterpaduan antara kurikulum pesantren dan kurikulum Departemen Agama. Dengan demikian para santri dapat mengikuti UN Madrasah Tsanawiyah pada tahun ketiga dan UN Madrasah Aliyah pada tahun keenam.

Seluruh santri wajib tinggal dalam kampus dengan mematuhi semua disiplin dan aturan yang telah ditetapkan oleh pesantren. Disamping pendidikan kurikuler, juga diterapkan pendidikan ekstrakurikuler (non-formal) seperti latihan pidato tiga bahasa (Arab, Inggris dan Indonesia), pelatihan wirausaha, kursus bahasa Arab dan Inggris, seni kaligrafi al-Qur'an, seni baca al-Qur'an dan tahfiz al-Qur'an, morning conversation, keterampilan tangan, beladiri, pramuka, drum band, teater, kursus computer dan lain-lain. Program ini diarahkan agar santri dapat belajar hidup mandiri secara maksimal. Adapun bahasa pengantar dalam beraktivitas

sehari-hari dengan menggunakan bahasa internasional, yaitu Arab dan Inggris, kedua bahasa ini merupakan bahasa resmi santri pesantren.

Dalam menjalankan aktifitas kehidupan sehari-hari, pesantren selalu berangkat dari Panca Jiwa yang ditanamkan kepada seluruh dewan guru dan santri. Adapun panca jiwa pesantren adalah:

1. Jiwa Keikhlasan
2. Jiwa kesederhana
3. Jiwa Berdikari
4. Jiwa Ukhuwwah Islamiyah
5. Jiwa Kebebasan

Keadaan santri, tenaga pengajar, dan tenaga pengelola yang ada di Pesantren

Oemar Diyan yaitu seperti yang terdapat dalam tabel sebagai berikut:

No	Santriwan/Wati	Jumlah
1.	Madrasah Aliyah	272 orang
2.	Madrasah Tsanawiyah	709 orang
	Jumlah	985 orang

Tabel 1. Jumlah santri di Pesantren Oemar Diyan

No	Tenaga Kerja	Jumlah	Tetap	Tidak Tetap
1	Tenaga Pengajar	102 Orang	48 Orang	54 Orang
2	Staf Tata Usaha	3 Orang		
3	Staf Administrasi	3 Orang		
4	Pengelola Lab.Komputer	1 Orang		
5	Pengelola Pustaka	2 Orang		

Tabel 2. Keadaan tenaga pengajar dan pengelola di Pesantren Oemar Diyan

Sumber; profil Pesantren Oemar Diyan

Mereka terdiri dari alumni Pondok Modern Gontor, Pesantren Darul Arafah Medan, Pesantren Al-Mukmin Solo, Pesantren Raudhatul Hasanah Medan, S-1 dari berbagai disiplin ilmu di UIN Ar-Raniry, Universitas Syiah Kuala, Al-Azhar Mesir dan Universitas Malaysia. Hanya sebagian kecil yang telah menyelesaikan Program Pascasarjana (S-2) dan sebagian lainnya sedang melanjutkan pendidikannya pada program S-2 dan S-3 di Aceh dan di luar Aceh.

Sedangkan Prestasi yang pernah dicapai oleh Pesantren (akademik dan non akademik) untuk Tingkat Tsanawiyah dan Aliyah :

1. Akademik.

- a. Sekolah berprestasi terbaik dalam UAN tingkat SLTP/MTs se-kabupaten Aceh Besar Tahun 2001/2002.
- b. Salah seorang siswa mendapatkan NEM tertinggi.pada EBTANAS Tahun Ajaran 1997/1998 untuk jurusan Bahasa se-Propinsi
- c. Peringkat I UAN tahun pelajaran 2004/2005 jurusan IPA dan IPB se-Aceh Besar
- d. Sebagai Madrasah Aliyah Prestasi terbaik jurusan bahasa se-Aceh Besar.

2. Non Akademik

- a. Juara Umum Pramuka tingkat kabupaten se-Aceh Besar Tahun 1995/1996, 1996/1997, 1997/1998, 2004/2005 di Kota Jantho

- b. Utusan Kabupaten Aceh Besar ke Jambore Nasional tahun 1996 di Cibubur Jakarta dan Jambore Nasional tahun 2001 di Baturraden Jawa Tengah.
- c. Juara harapan I lomba Drum band se-Propinsi NAD di Banda Aceh

Untuk mendukung tercapai program pendidikan, pesantren dilengkapi dengan beberapa prasarana, yaitu :

No	Prasarana	Jumlah
1.	Gedung Belajar	2
2.	Gedung Asrama	4
3.	Perpustakaan	1
4.	Mushalla	1
5.	Kantor Adminisrasi	1
6.	Kantin (putra dan putri)	2
7.	Koperasi (putra dan putri)	2
8.	Laboratorium Komputer	1
9.	Lab IPA	1
10.	Mess Guru	2
11.	Dapur umum	1
12.	Klinik	1
13.	Aula pertemuan	1
14.	Rumah Dinas (<i>couple</i>)	3
15.	Lapangan bola	1
16.	Lapangan basket dan volley	2

Tabel 3. Sumber: profil pesantren Oemar Diyan

Model Pengembangan Ekonomi Pondok Pesantren

Model pengembangan ekonomi sejauh ini hanyalah koperasi dan kantin. Itupun belum sepenuhnya maksimal sehingga belum mampu menyuplai kebutuhan pendanaan sebagaimana diharapkan. Sedangkan bidang lain seperti peternakan, pertanian dan lainnya tidak bisa diterapkan karena berbagai faktor.

B. Pembahasan

1) Analisis SWOT

a. Kekuatan

Berdasarkan data dan informasi hasil penelitian dipesantren Oemar Diyan, kekuatan SDM yang dimiliki pesantren Oemar Diyan diantaranya ialah dalam bidang bahasa, khususnya dalam bahasa Arab dan bahasa Inggris. Pesantren ini juga memiliki prestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik untuk tingkat Tsanawiyah dan Aliyah. Serta banyak berprestasi dalam kompetisi-kompetisi di luar.

b. Kelemahan

Setiap yang punya kekuatan pasti ada kelemahannya juga, begitu juga yang dihadapi pesantren Oemar Diyan ini, kelemahannya antara lain, sumberdaya yang kurang, Tempat yang jauh dari kota dan pemukiman, keterbatasan dana, bantuan dari pemerintah hanya bersifat kontemporer, karena pesantren swasta, belum ada perkembangan usaha-usaha yang lain.

c. Peluang

Peluang yang dimiliki pesantren ini dapat mengembangkan (daya pikir, Keterampilan), menggali potensi bagi santri yang punya sumberdaya yang lebih dari yang lain atau memunculkan sumber daya yang masih terpendam dari diri santri baik dari keterampilan ataupun daya pikirnya sesuai, dan melatih para santriwan/wati agar mampu berkomunikasi dengan berbahasa Arab dan bahasa Inggris dengan baik. Dapat menjadikan santriwan/wati sebagai generasi penerus yang berprestasi dan mampu membanwa perubahan dimasa akan datang.

d. Tantangan

Dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki pesantren Oemar Diyan, tantangan yang dihadapi diharapkan mampu mengembangkan sumberdaya yang ada semaksimal mungkin dengan kekurangan dana ataupun sarana yang dimiliki, serta mampu bersaing dalam perkembangan keilmuan dan teknologi.

2) Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan Pengembangan SDM

1) Analisis Kebutuhan Pengembangan

Berdasarkan fakta dan informasi dapat di analisis kebutuhan pengembangan bahwa di Pesantren Oemar Diyan terdapat 102 orang pengajar, 48 orang pengurus, yang terdiri dari 13 bagian yaitu: bagian Koperasi Putra dan Putri, bagian Bahasa, Pengajaran, Pengasuhan

Putri, bagian Pengasuhan, bagian Kantin, bagian Kebersihan, bagian Pramuka, bagian Laundry, bagian Pustaka, bagian Kemesjidan, bagian Dapur, bagian Operator Madrasah.

Di Pesantren Oemar Diyan ini terdapat 985 santri, yang terdiri dari 525 putri dan putra sebanyak 460 orang. Mula-mula yang hanya 11 santri, dan mulai berkembang secara perlahan hingga sekarang hingga selalu ada peningkatan santri pertahunnya. Karena konsekuensi terhadap apa yang ingin mereka kembangkan, konsekuensi itu memegang peranan penting, istiqamah dalam visi dan misi, istiqamah dalam menjalankan amanah yang telah dibebankan, sehingga dalam perjalanannya yang jauh dari perkembangan secara signifikan, paling tidak santri-santri tidak surut untuk belajar dipesantren ini. Pada tahun 2015 lebih dari 300 mendaftar di pesantren ini, yang merupakan perkembangan yang luar biasa mengingat lembaga pendidikan berasrama di Aceh Besar dan Banda Aceh yang sangat banyak.

Sehingga dari jumlah tenaga pengajar pada pesantren Oemar Diyan dapat terjadinya pengembangan SDM. Dengan menggunakan kurikulum boarding, pesantren terpadu (memadukan madrasah dan pesantren), dengan Menerapkan 2 kurikulum yaitu kurikulum departemen Agama dan kurikulum pesantren. Dalam sehari menerapkan 10 jam pelajaran, proses belajar berlangsung dari pagi sampai siang, proses belajar mulai dari jam 08.00 sd jam 3.45 sore.

Kalender pendidikan (kemendiknas ataupun kemenag) yang diolah menjadi kalender akademik.³

2) Penentuan tujuan pengembangan

Menurut hasil wawancara dengan ustadz Afrizal tujuan pengembangan SDM bagi individu antara lain:

- a. Untuk menciptakan santriwan-santriwati yang menjunjung tinggi Al-Quran dan Agama
- b. Menggali potensi (daya pikir, Keterampilan) sesuai bakat yang dimiliki santriwan dan santriwati).
- c. untuk melatih para santriwan/wati agar mampu berkomunikasi dengan berbahasa Arab dan bahasa Inggris dengan baik
- d. Menggali potensi bagi santri yang punya sumberdaya yang lebih dari yang lain atau memunculkan sumberdaya yang masih terpendam dari diri santri baik dari keterampilan ataupun daya pikirnya sesuai bakatnya.

Bagi pesantren kepentingan individu, diharapkan mampu menghasilkan lulusan–lulusan yang berbakat dan berprestasi. Serta sebagai pendukung sarana/prasarana dan teknologi untuk individu, agama, dan bangsa. Dan juga berguna untuk pengembangan dalam bidang; keagamaan, keilmuan, dan motivasi bagi santri.

³ Hasil wawancara dengan *Afrizal Sofyan sebagai kepala bagian pengajaran dan guru di Pesantren Oemar Diyan, pada tanggal 15 september 2015*

3) Perumusan strategi pengembangan

Proses rekrutmen terhadap santri;

- a) Rapat pengurus tentang penerimaan santri baru
- b) Penetapan tanggal pendaftaran penerimaan santri baru
- c) Membuat brosur
- d) Menyebarkan brosur
- e) Pembukaan pendaftaran
- f) Seleksi; tes tulis dan lisan, berdasarkan nilai sesuai kebutuhan
- g) lulus dari MTs bisa langsung masuk MA tanpa tes

Proses rekrutmen tenaga pengajar, ditinjau berdasarkan: jumlah kelas yang ada, jumlah jam yang ada, dan jumlah tenaga guru yang ada. Langkah-langkah rekrutmen guru ialah sebagai berikut:

- a) membuat permohonan
- b) membuat cv (daftar riwayat hidup)
- c) melampirkan sk
- d) ijazah terakhir

Dari segi sumber daya guru sesuai bidang yang dikuasai, guru yang mengajar diutamakan yang profesional dan menguasai bidangnya masing-masing. Dan juga dengan mendiskusikan guru yang layak dan berapa yang dibutuhkan. Alumni-alumni madrasah yang berprestasi yang bisa mengajar di pesantren.

Program pendidikan dan pelatihan, ada program-program yang formal, ada program yang menunjang kualitas guru/santri, program peningkatan SDMnya juga mengadakan pelatihan-pelatihan di pesantren yang berkenaan dengan kurikulum, pembinaan

santriwan/wati. Mengikuti kompetisi yang diadakan sekolah lain, atau mengirim utusan ketika ada pelatihan-pelatihan yang membutuhkan peserta dari pesantren.

Rincian kegiatan belajar pesantren Oemar Diyan dimulai sejak subuh hingga malam (pukul 04.45-23.00 WIB) seperti yang terdapat dalam tabel sebagai berikut:

No	Kegiatan	Jam
1	Bangun sebelum subuh	04.45
2	Bersiap-siap Shalat subuh berjamaah	05.00
3	Membaca AlQuran	05.15 - 05.30
4	Menghafal mufradat	05.30 - 05.50
5	Mandi dan sarapan pagi	05.50 - 07.00
6	Santriwan/wati belajar dikelas	07.30 - 10.10
7	Istirahat	10.10 - 10.30
8	Kembali belajar	10.30 - 13.00
9	Waktu shalat, makan siang, dan istirahat	13.00 - 14.30
10	Belajar dikelas	14.30 - 16.00
11	Bemasjid bersiap-siap menunaikan shalat magrib berjamaah	18.00 - 19.00
12	Selesai shalat membaca alquran	19.00 - 19.20
13	Makan malam	19.30 - 19.50
14	Shalat isya berjamaah	20.00
15	Waktu belajar bebas	23.00

Tabel 4. jadwal kegiatan santri di pesantren Oemar Diyan

Hari efektif di pesantren yaitu mulai hari Sabtu sampai Kamis, dan Jumat merupakan hari libur. Selain Jumat pesantren juga libur pada hari-hari besar islam, dan pada bulan Ramadhan. Hanya saja pada hari-hari libur islam walaupun tidak belajar para santri tetap

berkegiatan seperti mengadakan aneka lomba, waktu santriwan/wati sepenuhnya difokuskan untuk proses pembelajaran.

Tujuan pendidikan disini adalah untuk melatih para santriwan/wati agar mampu berkomunikasi dengan berbahasa Arab dan bahasa Inggris. Untuk itu pesantren membuat aturan yang mengharuskan mereka berbicara dalam dua bahasa tersebut dalam keseharian. Seminggu berbahasa Arab dan seminggu berikutnya berbahasa Inggris. Untuk peserta didik baru ketentuan ini diberlakukan setelah mereka berada disana selama enam bulan. Pada masa enam bulan pertama, mereka dibekali dengan kosa kata saja.

Pelajaran yang dipelajari dipesantren ini dikelompokkan kepada dua kelompok, yaitu pelajaran-pelajaran sekolah dan pelajaran-pelajaran *dayah*. Pelajaran sekolah disesuaikan dengan jenjangnya. Jenjang menengah pertama mempelajari pelajaran-pelajaran yang diajarkan di *Madrasah Tsanawiyah*, begitu juga sejajarnya dengan *‘Aliyah*, mempelajari materi-materi *madrasah ‘Aliyah*. Adapun pelajaran *dayah* adalah: *Tajwid, Tamrin Lughah, Kaligrafi, Mahfuzat, Muthala’ah, Hadith, dan Tafsir*.

Buku-buku untuk pelajaran *dayah* digunakan buku-buku dari pesantren Gontor, sedangkan buku-buku pelajaran sekolah digunakan buku-buku dari penerbit Yudistira, Toha Putra, dan Erlangga. Dengan menggunakan buku-buku versi *dayah* dan versi sekolah

diharapkan mereka tidak ketinggalan dari murid sekolah dan tetap menguasai materi dayah.

Media pembelajaran yang digunakan adalah papan tulis, radio, *tape recorder* dan video, mikrofon. Media digunakan untuk membantu proses pembelajaran agar mempermudah peserta didik menerima pelajaran.⁴

Proses pembentukan budaya pesantren, Menciptakan lingkungan yang baik, karna lingkungan lembaga pendidikan disesuaikan norma-norma yang ada. proses pembentukan budaya pesantren. Dibangun melalui nilai-nilai kepemimpinan, kedisiplinan, dan kegiatan-kegiatan.berasal dari nilai-nilai kepesantrenan (sunnah), keseragaman, kesederhanaan, kebersamaan⁵

b. Implementasi Pengembangan SDM

1) Rekrutmen sumber daya manusia;

Kriteria utama dalam perekrutan tenaga pengajar dari segi jumlah dan kualifikasinya;

- a) Hasil indeks prestasi
- b) Faktor empiris (pengalaman mengajar)
- c) Karakter
- d) Jauh/dekat tempat tinggalnya

⁴ Tri Qurnati, (2007), *Budaya Belajar Dan Keterampilan Berbahasa Arab Di dayah Aceh Besar*, (Banda Aceh : Ar-Raniry Press, hal.119-121

⁵ Hasil wawancara dengan *Ust. Yamin Ma'shum sebagai kepala bagian pendidikan, pada tanggal 15 september 2015*

Penetapan calon tenaga pengajar dan pengurus; Guru / pengajar sesuai kebutuhan, tidak semua guru bisa menjadi pengurus, tetapi pengurus sudah tentu bisa mengajar, Tenaga pengajar disesuaikan dengan kebutuhan, (jam pelajaran, dana, dsb). pengurus ditetapkan melalui rapat pimpinan dan majelis guru dan di SK kan oleh pimpinan.

Pengusulan calon tenaga pengajar dan pengurus kepada pimpinan dan guru serta persetujuan calon berdasarkan kriteria dan kelayakan;

- a) Angket untuk semua pengurus (untuk memilih bagian apa)
- b) Rapat (majelis guru dan pimpinan)
- c) Kelayakan (keterampilan, manajemen, pengalaman) dan waktu
- d) rapat pimpinan dan majlis guru yang di SK kan oleh pimpinan

2) Program pendidikan dan pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan untuk mengembangkan sumberdaya guru;

- a) Aktif mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh kementrian pendidikan kabupaten dan kemetrian agama provinsi
- b) Pelatihan- pelatihan yang dibuat oleh dinas pendidikan kabupaten dan provinsi
- c) Membuat pelatihan sendiri (pelatihan membuat RPP)
- d) Memberikan pelatihan untuk guru-guru dengan mengundang narasumber dari luar
- e) Pelatihan untuk pengurus (yang disesuaikan dengan kalender akademik

Pesantren ini sejak tahun 1997 telah mengeluarkan sejumlah alumni diantara mereka ada yang melanjutkan studi ke International Islamic University di Madinah, Maroko, Al-Azhar Cairo dan yang lainnya melanjutkan studi S-1 dan S-2 dalam negeri. Dan ada di antara mereka yang menjadi PNS dan tenaga pengajar di beberapa pesantren lain di Aceh.

Dengan merekrut orang yang punya keahlian dibidangnya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan diluar pesantren. Peserta pelatihan dikirim sesuai yang dibutuhkan. Yang menjadi visi pesantren kedepan seperti mengirim guru yang berprestasi untuk sekolah dengan biaya dari pesantren

Bagi alumni yang berprestasi, mereka dapat meneruskan belajar sesuai dengan keinginan atau jurusan mereka. Secara resmi belum ada kerjasama dengan perguruan tinggi, belum ada program beasiswa dari pesantren, kementrian agama, badan dayah, merekomendasikan dengan pemerintah agar dibuka beasiswa bagi santri atau alumni.

Menurut informasi yang didapat dari pimpinan pesantren, Pesantren ini tidak membuat perjanjian resmi dengan pihak lain, jaringan untuk kerja sama dengan gontor di jawa timur serta pengiriman tenaga kerja dan pengasuh dari pesantren gontor jawa timur. Kemudian pesantren mencoba mencari peluang-peluang dan

pendekatan dengan pesantren-pesantren lain yang mempunyai kualitas yang bagus,

Pesantren juga membuat Kerjasama dengan persatuan guru SD di Thailand selatan, dari hasil kunjungan mereka ke pesantren Oemar Diyan, pihak pesantren akan memberi beasiswa kepada dua murid yang berprestasi untuk belajar di pesantren secara gratis.⁶

Kerjasama pondok Pesantren Oemar Diyan dengan perguruan tinggi serta pendelegasian (orang yang ditunjuk oleh lembaga untuk suatu perundingan/ penyerahan wewenang) SDM untuk mengikuti kegiatan-kegiatan diluar pesantren;

- a) Mengikuti kompetisi–kompetisi di sekolah lain
- b) Mengirim guru untuk ikut pelatihan
- c) Aktif mengirim peserta untuk mengikuti pelatihan-pelatihan diluar pesantren
- d) Koperasi, kesehatan (klinik).⁷

3) Pembentukan budaya pesantren

Budaya berasal dari bahasa sangskerta yaitu *budhayah*, bentuk jamak dari kata *budhi* yang berarti budi atau akal. Yang mengartikan budaya sebagai daya dari budi yang berupa cipta, karsa, dan rasa.

⁶ Hasil wawancara dengan *Ust. Fakhruddin yang menjabat sebagai pimpinan Pesantren, pada tanggal Juni 2016*

⁷ Hasil wawancara dengan *Bapak Afrizal Sofyan sebagai kepala bagian pengajaran dan guru di Pesantren Pamar Diyan, pada tanggal 15 september 2015*

Berdasarkan *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kata budaya mempunyai beberapa arti, yaitu:

- a) Pikiran, akal budi
- b) Adat istiadat
- c) Sesuatu mengenai kebudayaan yang sudah berkembang
- d) Sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sukar diubah⁸

Jadi budaya pesantren merupakan suatu hal yang sudah menjadi kebiasaan yang turun temurun didalam masyarakat Aceh khususnya di wilayah Aceh Besar. Dengan adanya budaya pesantren dapat menjadikan sebuah pesantren terus berkembang seiring waktu, jumlah santri yang terus bertambah dan sistem pendidikan yang lebih baik seiring perkembangannya.

Ciri khas yang membedakan pesantren Oemar Diyan dengan pesantren lain pada dasarnya sama dengan pesantren pada umumnya, perbedaannya tergantung dari visi dan misi. Pada umumnya sama dengan pesantren terpadu yang lainnya, masing-masing punya kelebihan dan kekurangannya.

Seperti layaknya sebuah lembaga pendidikan yang memiliki visi dan misi. maka visi Pesantren Modern Teungku Chiek Oemar Diyan adalah:

⁸ Tri Qurnati, (2007), *Budaya Belajar Dan Keterampilan Berbahasa Arab Di dayah Aceh Besar*, (Banda Aceh : Ar-Raniry Press, hal. 112

- a) Membentuk manusia Indonesia yang berilmu, beriman, dan bertaqwa kepada Allah SWT serta menghayati dan mengamalkan ajaran Islam.
- b) Membentuk para santri menjadi kader penerus perjuangan untuk ikut bertanggung jawab terhadap pembangunan masyarakat, agama, bangsa, dan negara.
- c) Membentuk manusia yang memiliki kecerdasan dan ketrampilan, keseimbangan antara fikir dan zikir dalam rangka menghadapi kemajuan teknologi dan globalisasi.

Di samping visi yang telah diuraikan di atas, pesantren ini juga memiliki misi bagi para santrinya dalam menimba ilmu. Di antara misi yang hendak dicapai adalah :

- a) Dapat menguasai ilmu pengetahuan, baik agama maupun umum.
- b) Memiliki kepribadian yang luhur dan akhlak mulia.
- c) Mampu menguasai bahasa Arab, Inggris, dan Indonesia dengan baik dan benar secara aktif, baik lisan maupun tulisan.
- d) Dapat melanjutkan studinya ke berbagai perguruan tinggi, baik di dalam maupun luar negeri.

Pendalaman nilai-nilai keikhlasan, persaudaraan, tolong menolong serta kebebasan yang dianut pesantren Oemar Diyan melalui:

- a) Orientasi; dengan member pemahaman bahwa untuk belajar agama harus mengetahui bahasa Arab, belajar ilmu umum harus mengetahui bahasa Inggris.
- b) Bil amal; yaitu dengan memberikan contoh dan perbuatan yang baik, akhlak yang baik juga harus ada contoh yang baik.

Dalam proses pengembangan SDM pesantren ini selalu menanamkan panca jiwa pesantren kepada guru dan santri-santri, yang merupakan inti dari pesantren itu sendiri sehingga santri dan guru mempunyai rasa yang sama dalam menuntut ilmu dan dalam mendukung perkembangan pesantren.

Dengan membiasakan kegiatan yang membangun proses berpikir inovatif dalam mengembangkan SDM, dengan adanya *Oddey post* sebagai wadah santri berkreasi/berkreatif, mengadakan program debat (diskusi), sehingga membuka wawasan, membuka pengetahuan sama-sama belajar sehingga yang tidak bisa menjadi bisa. Mengaplikasikan akidah, menjalankan syariah, dan akhlak sepenuhnya apa yang dipelajari diamalkan setiap hari, dengan menerapkan disiplin pesantren, yang merupakan aplikasi dari ajaran islam dengan tujuan untuk membiasakan, membiasakan santriwan/wati berbuat baik, berakhlak baik, menjalankan syariah yang termasuk kedalam aturan-aturan pesantren.

Strategi yang dilakukan pesantren Oemar Diyan yang dapat membantu proses berpikir inovatif dalam pengembangan SDMnya dan menjadi dasar bagi pengaplikasian fungsi spiritual yang terkait dengan aqidah, syariah, dan akhlak diantaranya;

- a) Dengan menggalakkan kegiatan–kegiatan yg bermanfaat
- b) Kreasi/ imajinasi dan diskusi
- c) Disiplin pesantren (watak, kejiwaan, perilaku)
- d) Materi yang diberikan mencerminkan (watak, kejiwaan, perilaku)
- e) Membiasakan melakukan yang baik
- f) Pengajian dan dialog terbuka.⁹

3) Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sejauh ini Pesantren belum mampu mengembangkan sumber daya manusia secara sempurna, karena masih membutuhkan dana untuk sarana pokok pesantren. Karena tidak adanya bantuan rutin dari pemerintah dan tidak diprogramkan oleh pesantren, apabila infrastruktur sudah memadai pesantren akan mengupayakan pengembangan Pesantren yang lebih baik.

Secara pelan akan terus mengupayakan dari segi infrastruktur, lingkungan yang nyaman, bersih dan asri, infrastruktur pendukung

⁹ Hasil wawancara dengan *Ust. Afrizal Sofyan sebagai kepala bagian pengajaran dan guru di Pesantren Pamar Diyan*, tanggal 15 september 2015

seperti laboratorium, air bersih, lapangan olahraga, pelan menuju sebuah lembaga yang presentatif. Mencoba menghilangkan kesan pesantren sebagai tempat yang kumuh, kotor, tidak nyaman.

Pendukung dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia di pesantren Oemar Diyan antaranya:

- a. Adanya sarana-prasarana, dan teknologi yang mendukung
- b. Didukung oleh guru-guru, dan kuantitas guru yang mencukupi
- c. Lokasi / lingkungan teratur
- d. Kedisiplinan

Kendala yang dihadapi pesantren Oemar Diyan yang menjadi penghambat dalam proses pengembangan SDM antaranya;

- a. Sumber daya manusia yang kurang
- b. Tempat yang jauh dari kota dan pemukiman
- c. Keterbatasan dana, bantuan dari pemerintah hanya bersifat kontemporer, karena pesantren swasta, belum ada perkembangan usaha-usaha yang lain
- d. Pemahaman wali murid terhadap kegiatan-kegiatan di Pesantren Oemar Diyan.¹⁰

¹⁰ Hasil wawancara dengan *Ust. Yamin Ma'shum sebagai kepala bagian pendidikan, pada tanggal 15 september 2015*

BAB V

PENUTUP

Bab penutup merupakan tahap akhir dari serangkaian kegiatan yang penyusun lakukan dengan memberikan gambaran singkat mengenai hasil penelitian yang didalamnya berisi kesimpulan dan saran.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pesantren Oemar Diyan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pesantren tkg. Chik Oemar Diyan merupakan sebuah pondok pesantren terpadu, kurikulum yang diterapkan di pesantren Oemar Diyan ini adalah kurikulum terpadu yang orientasi pendidikannya keterpaduan antara kurikulum pesantren dan kurikulum Departemen Agama.
2. Strategi yang dilakukan pesantren Oemar Diyan yang dapat membantu proses berpikir inovatif dalam pengembangan SDMnya dan menjadi dasar bagi pengaplikasian fungsi spiritual yang terkait dengan aqidah, syariah, dan akhlak diantaranya; dengan menggalakkan kegiatan-kegiatan yg bermanfaat, dengan Kreasi/imajinasi, dan diskusi, mengamalkan apa yang di ajari di Pesantren, dengan disiplin pesantren (watak, kejiwaan, perilaku), materi yang diberikan mencerminkan ke 3 hal pokok, dengan membiasakan melakukan yang baik, Pengajian, dan dialog terbuka.
3. Kendala yang dihadapi oleh pesantren Oemar Diyan dalam proses pengembangan SDM adalah;

- a) Sumber daya manusia yang kurang
- b) Tempat yang jauh dari kota dan pemukiman
- c) Keterbatasan dana, bantuan dari pemerintah hanya bersifat kontemporer, karena pesantren swasta, belum ada perkembangan usaha-usaha yang lain
- d) Pemahaman wali murid terhadap kegiatan-kegiatan Pesantren

4. Manfaat pengembangan SDM

- Bagi penyelenggara pendidikan keagamaan khususnya pesantren Oemar Diyan agar menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan kajian yang dapat membantu proses berfikir inovatif dalam mengembangkan sumber daya manusianya yang tentunya dapat menjadi dasar bagi pengaplikasian fungsi spiritual yang terkait dengan aqidah, syari'ah dan akhlak.
- Bagi Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pesantren agar dapat membuat kebijakan, keputusan dan semacamnya yang berkaitan dengan upaya-upaya pengembangan sumber daya manusia
- Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini akan memberikan khazanah pengetahuan yang diharapkan dapat dikembangkan penelitian berikutnya berbasis pengembangan sumber daya manusia dengan latar berbeda dan pendekatan penelitian yang lain.
- Bagi pengembangan ilmu manajemen dan sosial kemasyarakatan dan keagamaan agar menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi pemikiran serta pijakan bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

B. Saran

Setelah peneliti mengamati beberapa hal, yang berkaitan dengan permasalahan serta hasil penelitian, adapun saran-saran dari penulis untuk pesantren Oemar Diyan, antara lain:

1. Dibutuhkan penambahan sumber daya manusia yang berkompeten guna melancarkan Program/kegiatan.
2. selalu mencetak generasi-generasi yang berakhlak mulia, bertanggung jawab dan berkualitas sesuai dengan motto yang ada.
3. Dalam pelaksanaan pengembangan SDM hendaknya menjalin kerjasama dengan pemerintahan dan instansi terkait, perguruan tinggi, dan LSM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2006.
- A.Nurul Kawakib. *Pesantren And Globalization (Cultural And Educational Transformation At Three Javanese Pesantren)*. Malang: UIN Malang Press, 2009.
- Ahmad Tafsir. *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Ahmad Tanzeh. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras, 2009.
- Ahmad Zayadi. *Desain Pengembangan Madrasah*. Jakarta: Departemen Agama RI, 2005.
- A.W. Widjaya. *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*. Jakarta: PT Bina Aksara, 2006.
- Burhan Bungin. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana, 2007.
- Crown Dirgantoro. *Manajemen Strategic Konsep, Kasus Dan Implementasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Dedi Mulyana. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, 1995.
- Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Perss, 2010.
- Fred R. David. *Konsep Manajemen Strategis*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- H. Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.
- Hadari Nawawi. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Haidar Putra Daulany. *Pendidikan Islam (Dalam Sistem Pendidkan Nasional Indonesia)*. Jakarta: Kencana, 2004.
- Haris Herdiansyah. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Selemba Humanika, 2012.
- Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakrya, 2005.

- H. Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.
- Michael Alison dan Jude Kayee. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Nirlaba*. Jakarta: Tifa, 2005.
- Moh. Kasiram. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Muhammad Munir dan Wahyu ilahi. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Mulyasa. *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*. Jakarta: Departemen Agama RI, 2005.
- Rosady Ruslan. *Metode Penelitian Publik relations dan Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Sugeng D.Triswanto. *Trik Menulis Skripsi Dan Menghadapi Presentasi Bebas Stress*. Jakarta: Suka Buku, 2010.
- Sulthon Masyhud, Dkk. *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka, 2005.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Tri Qurnati. *Budaya Belajar Dan Keterampilan Berbahasa Arab di Dayah Aceh Besar*. Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2007.
- Triton PB. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Oriza, 2001.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: Un.08/ FDK/KP.00.4/2454 /2016

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Genap Tahun Akademik 2015/2016

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

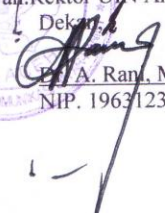
- nbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- ingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2016, Tanggal 7 Desember 2015.

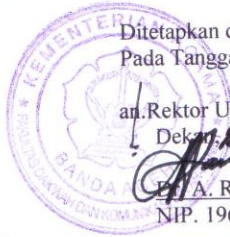
MEMUTUSKAN

- etapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- ma : Menunjuk Sdr. 1) Dr. Jailani, M.Si (Sebagai Pembimbing Utama)
2) Fakhruddin, MM. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:
Nama : Maulisa Darliani
NIM/Jurusan : 431106347/ Manajemen Dakwah (MD)
Judul : *Strategi Pesantren Oemar Diyan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*
- ia : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- ga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;
- npat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- an : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

busan:
ektor UIN Ar-Raniry.
abag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
mbimbing Skripsi.
ahasiswa yang bersangkutan.
rsip.

rangan:
berlaku sampai dengan tanggal: **29 Juni 2017**.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 29 Juni 2016 M
24 Ramadhan 1438 H
an.Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dekan

Maulisa Darliani, M. Si.
NIP. 19631231 199303 1 035





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah. arraniry.ac.id

Nomor : Un.08/FDKI/PP.00.9/3239/2015
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Banda Aceh, 06 September 2015

Kepada

- Yth. **1. Pimpinan Pesantren Oemar Diyan**
2. Staf Pengajar Pesantren Oemar Diyan
3. Para Santri dan Pengurus Pesantren Oemar Diyan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Maulisa Darliani/431106347**
Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Dakwah
Alamat sekarang : Bueng Bakjok Blang Bintang

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Strategi Pesantren Oemar Diyan dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia.**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Drs. Juhari, M.Si
NIP.196612311994021006



معهد التربية الإسلامية بجزيرة سيات مهر ديان
PESANTREN MODERN TGK. CHIEK OEMAR DIYAN

Krueng Lamkareung – Indrapuri – Aceh Besar Tlp. 0651-7473000 e-mail : oemardiyan@ymail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No. 783/DTCU/B/VII/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan Pesantren Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan Krueng Lamkareung Indrapuri Aceh Besar menerangkan :

Nama : Maulisa Darliani
NIM : 431106347
Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Dakwah
Alamat : Bueng Bakjok Blang Bintang

benar yang namanya tersebut di atas telah melakukan penelitian pada Pesantren Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan Krueng Lamkareung Indrapuri Aceh Besar sebagai bahan menyusun skripsi dengan judul :

“Strategi Pesantren Oemar Diyan dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia”.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

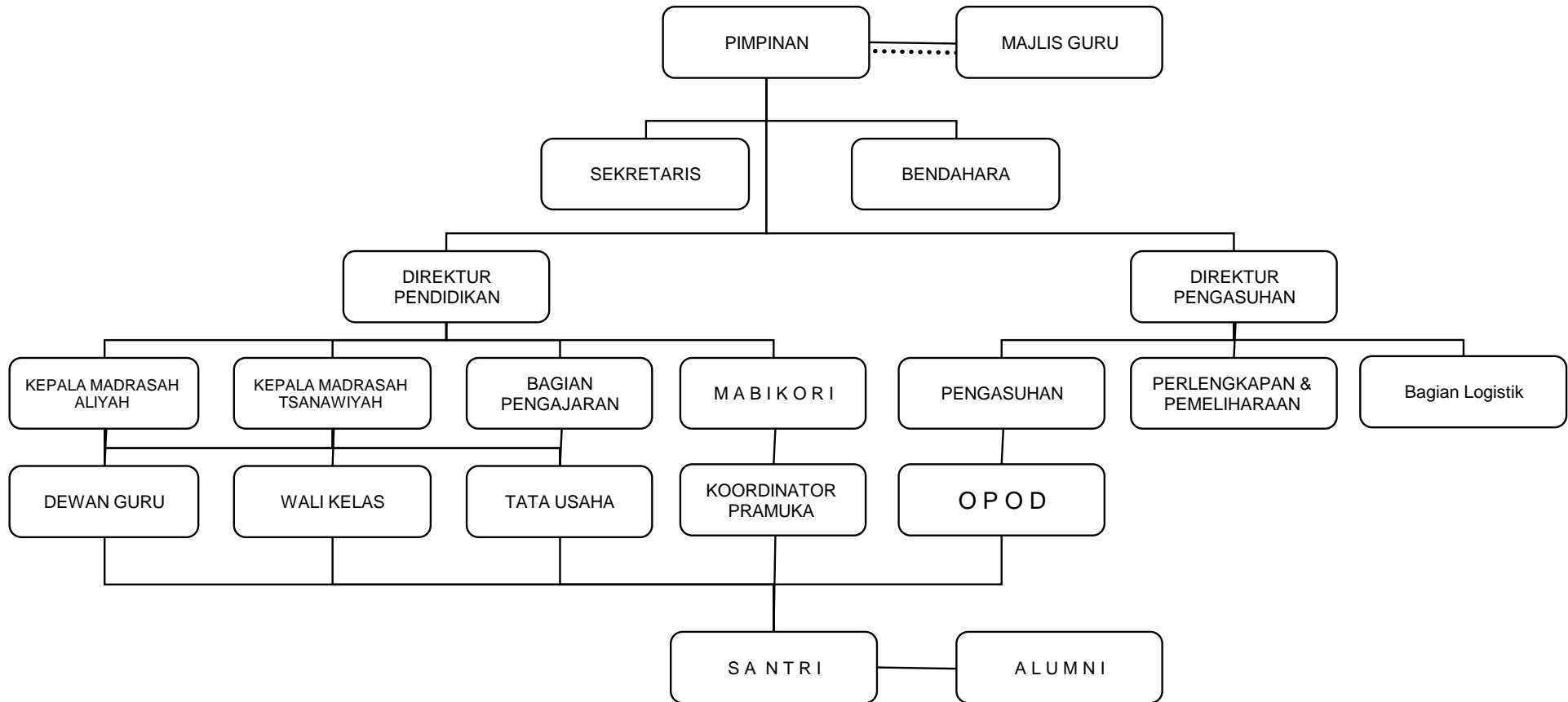
Indrapuri, 25 Juli 2016

Pimpinan Pesantren



[Signature]
Ust. H. M. Yamin Ma'shum

**STRUKTUR PENGURUS
PESANTREN MODERN OEMAR DIYAN**



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Maulisa Darliani
2. Tempat/Tanggal Lahir: Buengbakjok, 11 September 1992
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
6. Status : Belum Kawin
7. Alamat : Desa Buengbakjok Kecamatan Kuta Baro
Kabupaten Aceh Besar
8. Pekerjaan/ NIM : Mahasiswa / 431106347
9. Nama Orang Tua :
 - a. Ayah : Abdul Munir
 - b. Ibu : Yusnidar
 - c. Pekerjaan : Petani
 - d. Alamat : Desa Buengbakjok Kecamatan Kuta Baro
Kabupaten Aceh Besar

Riwayat Pendidikan :

- a. SDN 1 Buengcala lulus Tahun 2005
- b. SMPN 1 Ingin Jaya lulus Tahun 2008
- c. SMAN 1 Ingin Jaya lulus Tahun 2011
- d. Fakultas Dakwah UIN Ar-Raniry Tahun 2011 Sampai Sekarang.

Banda Aceh 7 Agustus 2016

Maulisa Darliani

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

10. Nama Lengkap : Maulisa Darliani
11. Tempat/Tanggal Lahir: Buengbakjok, 11 September 1992
12. Jenis Kelamin : Perempuan
13. Agama : Islam
14. kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
15. Status : Belum Kawin
16. Alamat : Desa Buengbakjok Kecamatan Kuta Baro
Kabupaten Aceh Besar
17. Pekerjaan/ NIM : Mahasiswa / 431106347
18. Nama Orang Tua :
- e. Ayah : Abdul Munir
 - f. Ibu : Yusnidar
 - g. Pekerjaan : Petani
 - h. Alamat : Desa Buengbakjok Kecamatan Kuta Baro
Kabupaten Aceh Besar

Riwayat Pendidikan :

- e. SDN 1 Buengcala lulus Tahun 2005
- f. SMPN 1 Ingin Jaya lulus Tahun 2008
- g. SMAN 1 Ingin Jaya lulus Tahun 2011
- h. Fakultas Dakwah UIN Ar-Raniry Tahun 2011 Sampai Sekarang.

Banda Aceh 7 Agustus 2016

Maulisa Darliani