ALSYS
Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan

e-ISSN : 2808-540X
p-ISSN : 2808-7119

Terindeks : Google Scholar, Moraref, Base, OneSearch.

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN

Hendri Iswahyudi[1], Khoirul Arif Rifa'i[2], Dedi Kholif[3], Sutarmo[4], Yuni Astuti[5], Riyanto[6]
STIT Al-Hikmah Way Kanan
yuniwahyudi28@gmail.com

Abstract

The existence of human resources determines the effectiveness of achieving the goals of Islamic boarding schools. It is necessary to develop human resources to improve the quality and quantity. The programs designed must be able to cover the increase in the quality and quantity of human resources at Islamic boarding schools. Human resource development must be carried out systematically to achieve effective development goals. This research method uses qualitative research methods with a literature review approach. The research stages were carried out starting from article collection, article reduction, article display, discussion, and conclusion. Based on the results of this study, a Human Resource Development strategy was found in Islamic boarding schools, namely training is held every month and all workers are required to take part in the training and teacher strategies in improving the quality of students, namely general coaching by providing opportunities to participate in helping to establish training cottages to improve the quality of welfare that exists at the Islamic Boarding School.

Keywords: *Development Strategy; Human Resources; Islamic boarding*

Abstrak : Keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan keefektifan pencapaiantujuan pondok pesantren. Perlu adanya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitasnya. Program-program yang dirancang harus mampu mengcover peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pada pondok pesantren. Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara sistematis untuk mengefektifkan pencapaian tujuan pengembangan.Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian literatur. Tahapan penelitian dilakukan mulai dari pengumpulan artikel, reduksi artikel, display artikel, pembahasan, dan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren yaitu adanya pelatihan yang dilakukan pada setiap bulan dan semua tenaga kerja wajib menikuti pelatihan tersebut dan strategi pengajar dalam meningkatkan kualitas santri yaitu pembinaan secara umum dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi membantu untuk mendirikan pondok pelatihan untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan yang ada pada Pondok Pesantren tersebut.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan; Sumber Daya Manusia; Pondok Pesantren

Jurnal AlSys is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Salah satu model pendidikan yang sudah diakui keberadaannya sejak ratusan tahun yang lalu adalah pondok pesantren. Keberadaan pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam di Indonesia telah cukup lama dikenal dan memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan dunia pendidikan di Indonesia.

Pada Era 1990-an, penelitian-penelitian yang khusus mengkaji tentang keberadaan pondok pesantren masih sangat minim. Keberadaan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan masih belum banyak diketahui secara mendalam, meski ia telah tumbuh cukup lama ditengah-tengah masyarakat Indonesia (Sunyoto, 1990).Ketidaktahuan secara mendalam masyarakat terhadap pondok pesantren terbukti pada persoalan kecil mengenai teka-teki siapa pendiri pesantren pertama kali di Indonesia (Arifin, 2010).

Dalam konteks pendidikan nasional, pesantren merupakan subsistem pendidikan nonformal, yakni pendidikan yang berlangsung diluar sistem persekolahan (Arifin, 2010). Dhofier dalam Arifin (2010) menyebutkan bahwa pondok pesantren adalah lembaga pendidikan islam yang sekurang-kurangnya mempunyai tiga ciri umum, yaitu: (1) kyai sebagai figur atausebagai pimpinan sentral, (2) asrama pondok sebagai tempat santri, dan (3) adanya pendidikan dan pengajaran agama islam, melalui weton, sorogan, dan bandongan, yang sekarang telah berkembang dengan sistem klasikal atau madrasah.

Keberadaan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan islam sangat bergantung pada komitmen masyarakat sebagai pengelolanya, maka wajar jika sejak awal pertumbuhannya pondok pesantren memiliki bentuk beragam dan tak ada suatu standarisasi yang berlaku bagi semua pesantren (Rahardjo, 1974). Meskipun bentuk pondok pesantren beragam, namun secara umum keberadaan pondok pesantren yang asli selalu dicirikan oleh standarisasi kitab-kitab klasik yang menjadi buku teks pelajaran wajib (kutubul muqarrarah) yang dimasyarakat dikenal dengan sebutan kitab kuning beserta metode pengajarannya (Sunyoto, 1990).

Selain memiliki karakteristik pengajaran kitab-kitab klasik, salah satu ciri khas yang ada dipondok pesantren adalah adanya program-program yang secara khusus mendalami kitab suci Al Qur'an sebagai program unggulannya. Program-program pendalaman Al Qur'an ini dapat berupa tahfidzul qur'an, fahmil qur'an, qiroati dan lain sebagainya. Untuk dapat mempertahankan eksistensinya ditengah perubahan yang terjadi, pondok pesantren perlu melakukan pengembangan organisasi. Pengembangan organisasi merupakan bagian

penting dalam sistem pendidikan di Pondok Pesantren. Dalam proses pengembangannya, pondok pesantren hendaknya mengoptimalkan layanan pendidikan dengan mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya sesuai dengan tuntutan lingkungan internal dan eksternal.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dimensi penting dalam proses pembangunan nasional berkaitan dengan pembangunan dimensi yang lain. oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia harus mendapat perhatian sungguh-sungguh berdasarkan perencanaan sistematik dan rinci yang mengacu kemasa depan (Hamalik, 2003).

Pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan masyarakat yang keberadaannya dikelola oleh swasta, dalam praktiknya harus mampu mempertahankan eksistensinya sehingga keberadaannya tetap diakui oleh masyarakat. Kondisi riil dilapangan banyak ditemukan adanya pondok pesantren yang justru tidak mampu mengikuti perkembangan. Faktor regenerasi sumber daya manusia yang gagal memperlihatkan kondisi pesantren yang boleh dikata "hidup segan mati tak mau". Keberadaanpesantren dengan kondisi seperti ini hanya tinggal menunggu waktu untuk lenyap hingga terlupakan oleh masyarakat. Maka penting dalam hal ini pesantren menyiapkan generasi penerus yang tentunya mampu untuk mempertahankan eksistensinya ditengah masyarakat.

Salah satu strategi yang harus dilakukan untuk tetap menjaga eksistensi pesantren adalah dengan mengembangkan sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilakukan dipondok pesantren untuk dapat memberikan jaminan kualitas lulusan yang dihasilkan oleh pondok pesantren, karena bagaimanapun juga lulusan pondok pesantren yang telah menyelesaikan pendidikannya akan berhadapan langsung dengan masyarakan sebagai useratau pengguna lulusan tersebut.

Karakteristik sumber daya manusia pada pondok pesantren yang demikian beragam khususnya yang berkaitan dengan penguasaan pengetahuan keIslaman menjadikan pondok pesantren lembaga pendidikan yang memiliki karakter tersendiri bila dibandingkan dengan lembaga pendidikan umum. Salah satunya adalah keberadaan Kyai atau Tuan Guru sebagai sosok yang dikagumi oleh santri maupun masyarakat karena keilmuan dan kesalehan yang dimilikinya.

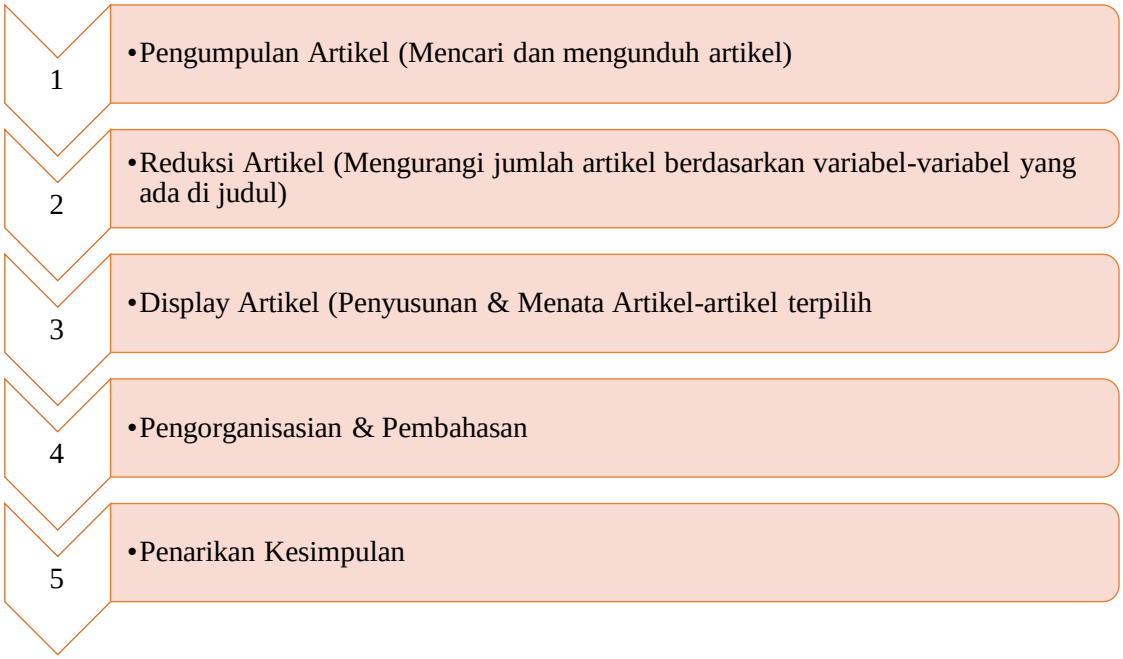
Berdasarkan paparan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren yang difokuskan pada perencanaan, implementasi dan evaluasi program pengembangan sunber daya manusianya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur. Kajian literatur merupakan langkah pertama dan penting dalam penyusunan sebuah rencana penelitian. Kajian literatur adalah satu penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan membaca berbagai buku, jurnal, dan terbitan-terbitan lain yang berkaitan dengan topik penelitian, untuk menghasilkan satu tulisan berkenaan dengan satu topik atau isu tertentu (Marzali, 2016).

Dalam kajian literatur untuk kepentingan menghasilkan sebuah tulisan ilmiah, seperti skripsi, tesis, dan disertasi, penulis menjelajahi literatur yang berkaitan dengan topik dan masalah penelitiannya, tentang masyarakat dan daerah penelitian, tentang teori-teori yang pernah digunakan dan dihasilkan orang berkaitan dengan topik penelitian kita, tentang metode penelitian yang digunakan dalam kajian tersebut, dan seterusnya (Marzali, 2016).

Berdasarkan paparan tersebut, maka peneliti menggunakan kajian literatur dengan menganalisis artikel-artikel ilmiah dari jurnal nasional yang terbit pada tahun 2007 sampai dengan 2020 sebagai metode penelitian agar terlaksananya penelitian yang dimaksud. Tahapan-tahapan yang digunakan pada kajian literatur dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Tahapan-Tahapan Kajian Literatur

(Sumber: (Marzali, 2016))

1) Pengumpulan Artikel (Mencari dan mengunduh artikel). Pada tahap pengumpulan artikel ini dilakukan dengan cara mencari dan mengunduh artikel-artikel melalui *google sholar* dengan cara mengetikan kata-kata kunci yang berkaitan dengan topik atau judul penelitian. Dalam hal ini, kata-kata kuncinya adalah penerapan pembelajaran terpadu di sekolah dasar.
2) Reduksi Artikel (Mengurangi jumlah artikel berdasarkan variabel-variabel yang ada di judul). Reduksi artikel berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian, artikel yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya apabila diperlukan.
3) Display Artikel (Penyusunan dan menata artikel-artikel terpilih). Setelah artikel direduksi, tahap selanjutnya adalah mendisplay atau penyajian artikel. Penyajian artikel ini dilakukan dalam bentuk tabel, uraian singkat, dan hubungan antar variabel.
4) Pengorganisasian dan Pembahasan Pada tahap ini dilakukan pengorganisasian dan pembahasan berdasarkan jenis kajian literatur yang digunakan. Dalam hal ini, kajian literatur yang dipilih berupa kajian teori. Jenis kajian literatur berupa kajian teori ini

adalah kajian khusus dimana penulis memaparkan beberapa teori atau konsep yang terpusat pada satu topik tertentu danmembandingkan teori atau konsep tersebut atas dasar asumsi-asumsi, konsistensi logik, dan lingkup eksplanasinya.

5) Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan hasil pengorganisasian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini sebagai penelaah kajia-kajian literatur terdahulu yang mengkaji topik strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren. Sesuai dengan kajian pustaka yang telah diteliti, menemukan beberapa literatur terdahulu seperti skripsi, artikel maupun jurnal nasional.

Pasalnya sumber literatur dalam penelitian ini merupakan literatur yang dipilih sebagai sumber penelitian yang asli. Dengan melakukan penelitian ini akan muncul kebenaran-kebenaran di lapangan yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren. Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan literatur dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut.

No	Nama Penulis Atikel	Tahun Terbit	Judul Artikel	Nama Jurnal
1.	M. Miftahusyaian	2007	Pengembangan Sumber Daya Manusia Santri Di Pesantren Untuk Memasuki Kehidupan Masyarakat (Studi Pada Pesantren Mahasiswa Al Hikam Malang)	El-qudwah
2.	Abdul Mu·is	2021	Manajemen Pengembangan Sdm Di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember	Fenomena
3.	Suci Hardia	2021	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al – Hasanah Bengkulu Tengah	e-Repsitory Perpustakaan IAIN Bengkulu
4.	Dhita Prasanti	2017	Strategi Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Salafi (Studi Kasus tentang Strategi Komunikasi Pengembangan SDM Pondok Pesantren Miftahul Huda Tasikmalaya)	Jurnal Nomosleca

No	Nama Penulis Atikel	Tahun Terbit	Judul Artikel	Nama Jurnal
5.	Mochamad Chairudin	2017	Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Qomaruddin Gresik	Jurnal Ilmu Pendidikan Islam

Artikel pertama, strategi pengembangan sumber daya manusia dipondok pesantren dengan konsep ibadah yang diterapkan oleh Pesantren Mahasiswa Al Hikam dalam pengembangan Sumber daya manusianya adalah melalui kegiatan-kegiatan spiritual yang menjadi kunci pokok dalam semangat pesantren untuk memberdayakan santri dan masyarakatnya. Upaya ini di prakarsai alangsung oleh KH.Drs.Hasyim Muzadi.

Adapun konsep dan kegiatan ibadah yang diterapkan di Pesma Al Hikam adalah : Pengajian Malam Ahad (mingguan), pengajian malam kamis dan istighosah (mingguan), pengajian Malam Jum'at (mingguan), Tabih Am (bulanan), amaliyah agama.

Pesantren Mahasiswa Al Hikam menyusun berbagai programnya melalui proses perencanaan yang sistematis dan bertahap dengan model jangka panjang dan pendek. Strategi ini dilakukan dengan melihat kebutuhan dan perkembangan santri dan masyarakat yang disesuaikan dengan bidang ilmu dan pengetahuannya. Sehingga dalam prosesnya memerlukan pengayaan dan penjabaran yang menyeluruh dengan melibatkan seluruh partisipasi dari unsur-unsur di pesantren. Bahkan sebelum diberlakukan program-program tersebut perlu untuk mendapat dukungan dari sumber-sumber yang ada, baik manusia maupun non-manusia. Upaya tersebut sekaligus wahana pembelajaran bagi para santri bahwa di pesantren mereka diarahkan dan dilatih tentang bagaimana menjalankan proses suatu organisasi yang modern, yang pada nantinya hal itu akan menjadi bekal mereka memasuki kehidupan masyarakat (Miftahusyaian, 2007).

Artikel kedua mengangkat topik strategi pengembangan sumber daya manusia dipondok pesantren dalam prosesnya, perencanaan pengembangan SDM dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu tahap analisis kebutuhan pengembangan, penentuan tujuan pengembangan serta perumusan strategi pengembangan. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan masing-masing tahapan sebagai berikut.

1. Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM, Sebagai lembaga pendidikan Islam, pondok pesantren yang sejak keberadaannya hingga saat ini tetap eksis dalam memajukan pendidikan di Indonesia.Kenyataan membuktikan bahwa tidak sedikit

pondok pesantren yang ada bukannya menjadi semakin maju dan berkembang, malah sebaliknya stagnan atau bahkan mengalami kemunduran. Mereka tidak dapat menunjukkan lagi eksistensinya di tengah-tengah masyarakat. Hal ini salah satunya dipengaruhi minimnya atau bahkan tidak adanya inovasi yang dilakukan oleh pengurus pondok pesantren untuk mengembangkan kualitas atau kuantitas SDMnya. Pengembangan SDM bermanfaat untuk 1) Peningkatan produktifitas kerja. 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan. 3) Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. 4) Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen. 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif. 7) Penyelesaian konflik secara fungsional (Siagian, 2003).

2. Program Pendidikan dan Pelatihan menyatakan bahwa pengembangan SDM mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spe-sifik. Pendidikan sebagai proses jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematik yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan sebagai salah satu proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ket-erampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Sementara Ha-sibuan, pendidikan dan pelatihan yaitu proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktik, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat. Dengan pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produks semakin membaik.(Hasibuan, 2001).Pendidikan dan pelatihan ini dilakukan untuk memberikan pengalaman kepada tenaga pengajar agar bisa bekerja secara trampil dan produktif untuk menunjang keberhasilan pondok pesantren mengembangankan pendidikannya.
3. Pembentukan Budaya Pesantren Budaya Secara etimologis, menurut Koentjaraningrat menyatakan bahwa kata budaya berasal dari kata budhayah, bahasa Sanskerta, yang merupakan bentuk jamak dari kata buddhi yang berarti budi atau akal. Dengan demikian, kebudayaan dapat dikatakan hal-hal yang berkaitan

dengan budi dan akal (Koentjaraningrat, 1976).Budaya pesantren yang dibentuk oleh pengasuh pondok pesantren merupakan cerminan dari visi dan misi pondok pesantren. Secara umum budaya-budaya yang dibentuk di pondok pesantren menekankan pada aspek pendalaman nilai-nilai keikhlasan, persaudaraan, tolong menolong serta kebebasan, nilai-nilai tersebut mutlak harus dimiliki oleh semua warga pesantren.

4. Evaluasi Pengembangan SDM pada Pondok Pesantren, Evaluasi adalah mengindentifikasi keberhasilan dan atau kegagalan suatu rencana kegiatan atau program (Suharto, 2006), rencana pengembangan SDM pesantren harus di evaluasi agar bisa di lihat tingkat keberhasilannya ataupun kekurangannya, karena pengembangan SDM pada pondok pesantren menekankan pada perubahan sikap dan perilaku tenaga pengajar ataupun mudabbir dalam menjalankan peran dan tanggungjawabnya, maka evaluasi terhadap prilaku sebagai hasil dari program pengembangan yang dilaksanakan menjadi faktor utama penilaian keberhasilan program yang dijalankan. Pemanfaatan momen-momen pertemuan rutin menjadi salah satu wadah untuk mengevaluasi setiap program yang sudah dan sedang dilaksanakan.dalam hal ini keterlibatan seluruh komponen yang ada di pondok pesantren untuk melakukan evaluasi sebagai bentuk kepedulian terhadap kondisi yang terjadi di pondok pesantren. Walau bagaimanapun juga keberadaan Kyai sebagai pengasuh pondok pesantren menjadi puncak dari setiaphirarki keputusan yang diambil di pondok pesantren.

Artikel ketiga mengangkat topik, strategi pengembangan sumber daya manusia dipondok pesantren Al-Hasanah melakukan pelatihan secara umum yang di Pimpin oleh yayasan dilakukan pada bulan Desember yang mana semua guru dan staff karyawan wajib mengikuti pelatihan yang telah di tetapkan oleh yayasan Al-Hasanah agar meningkatnya kualitas tenaga pengajar, sumber daya manusia melalui pelatihan para tenaga pengajar dengan meningkatnya kualitas tenaga pengajar pondok pesantren maka akan terciptalah santri atau santriwati yang berkualitas.

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Pondok Pesantren sedangkan $_{\text{langkah}}$-langkah bertujuan untuk merealisasikan semua kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya untuk meningkatkan kemampuan individu melalui pembelajaran keterampilan-keterampilan dan pengetahuan baru penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, pelaksanaan program

dan penilaian pelaksanaan program pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab (Hardia, 2021).

Artikel keempat, strategi pengembangan sumber daya manusia dipondok pesantren Miftahul Huda Tasikmalaya adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Mulyana (2008: 201) menyatakan bahwa"studi kasus merupakan uraian danpenjelasan *komprehensif* mengenaiberbagai aspek seorang individu, suatukelompok, atau organisasi komunitas),suatu program, atau suatu situasi sosial".Penelitian studi kasus berupaya menelaahsebanyak mungkin data mengenai subjekyang diteliti. Dalam hal ini, data tersebutdimungkinkan didapatkan melaluiwawancara mendalam, pengamatan,penelaahan dokumen hasil survey, dan data apa pun untuk menguraikan suatu kasussecara terperinci.

Menurut Yin (2002), studi kasusdapat dibagi ke dalam *single-case* dan*multiple-case*."*Single-case* digunakan jika kasus yangditeliti itu merupakan kasus yang ekstrimatau unik, memenuhi semua kondisi untukmenguji teori-teori yang ada, memilikikesempatan untuk mengobservasi danmenganalisis fenomena yang sebelumnyatidak diselediki secara ilmiah, sedangkan*multiple-case* memungkinkandilakukannya perbandingan diantarabeberapa kasus" (Yin, 2002: 46-48) Dalam penelitian yang dilakukanpeneliti, peneliti menggunakan *single-casestudy design*, karena tujuan penelitian iniadalah untuk memperoleh informasimenyeluruh secara detail dan pemahamantentang bagaimana strategi komunikasidalam mengembangkan danmempertahankan keberadaan PondokPesantren Salafi.

Artikel kelima, Strategi Pengembangan Pesantren Qomaruddin terdiri dari : Aspek kelembagaan, Sumber daya (ketenagaan), Kurikulum, Santri (siswa / mahasiswa) dan alumni, Lingkungan, Sarana dan Prasarana, serta aspek pengembangan sumber dana. Strategi pengembangan Pesantren Qomaruddin terletak pada tujuan akhir pengembangan, yakni untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Secara detail, dalam hal kelembagaan misalnya, Pesantren Qomaruddin menggunakan istilah Pengembangan kelembagaan. Dalam hal manajemen kelembagaan, dikelola dengan manajemen modern dengan pola kepemimpinan kolektif melalui sebuah yayasan. Pesantren Qomaruddin sejak tahun 1972 dikelola oleh Yayasan Pondok Pesantren Qomaruddin dengan akte notaris Gusti Johan nomor 30.

Kepemimpinan yang diterapkan pada pesantren ini adalah kepemimpinan transformasi, yakni kepemimpinan yang mengacu kepada suatu kemampuan menstransformasikan organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang ideal secara bersama-

sama. Kepemimpinan ini memiliki ciri ; *Pertama*, pemimpin mempunyai karisma atau wibawa yang muncul dari visi yang dimiliki, dikomunikasikan dan direalisir. *Kedua*, Ia mempunyai kredibilitas karena dipercaya ketulusannya oleh para pengikut dan tidak memiliki agenda tersembunyi. *Ketiga*, memiliki standar kerja yang tinggi sebagai implikasi misi yang menentang. *Keempat,* mampu memberikan inspirasi karena ia merupakan pemimpin yang komunikatif. *Kelima*, memiliki ikatan emosional dengan organisasi atau pengikutnya.

Dalam hal pengembangan sistem pendidikan, pesantren ini mengembangkan pendidikan formal berbentuk madrasah dan sekolah. Pesantren Qomaruddin mengembangkan lembaga pendidikan berupa Taman Kanak-kanak, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan, Institut Agama Islam, dan Sekolah Teknik Qomaruddin. Kurikulum yang dipergunakan pada lembaga-lembaga tersebut adalah kurikulum Departemen Pendidikan Nasional (untuk pendidikan umum) dan kurikulum Departemen Agama (untuk pendidikan agama) setelah melalui proses pengembangan. Pesantren Qomaruddin lebih fokus pada fungsi pesantren sebagai lembaga pendidikan dan dakwah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur tentang strategi pengembangan sumber daya manusiadi pondok pesantren dapat disimpukan bahwa dari 8 artikel yang terbit pada tahun 2007-2020 didapatkan5 artikel yang sesuai dengan variabel-variabel yang ada dijudul. Penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren pada pelaksanaannya sudah sesuai dengan teori-teori yang dijadikan rujukan. Penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia dipondok pesantrenyang tentunya dapat menjadi dasar bagi pengaplikasian fungsi spiritual yang terkait dengan aqidah, syari'ah dan akhlak.

DAFTAR PUSTAKA

Achmadi. (2010). *Ideologi Pendidikan Islam; Paradigma Humanisme Teosentris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Al-Shadiq, A. M. (1995). *Rasulullah SAW*. Beirut : Dar al-Qalam.

Arifin. (1991). *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*. Jakarta : Bina Aksara.

Azyumardi, A. (1999). *Pendidikan Islam, Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru,* Jakarta : Logos Wacana Ilmu.

Bahri, D. S., & Aswan, Z. (2006). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta.

Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Chalik, A. (2011). *Nahdlatul Ulama dan Geopolitik : Perubahan dan Kesinambungan*. Yogyakarta : Pintal.

Dhofier Zamakhsyari, Tradisi Pesantren; Studi tentang Pandangan Kyai, Jakarta: LP3ES,1982

Fathoni, M. K. (2005). *Pendidikan Islam dalam Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta : Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam.

Hanun, A. (1999). *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta : Logos Wacana Ilmu.

Hasan, A. M. (1999). *Penyebaran Islam di Asia Tenggara*, Jakarta: Lentera Basritama.

Hasan, M. A. (2013). *Filsafat Pendidikan Islam; Membangun Basis Filosofi Pendidikan Profetik*. Malang : Penerbit Universitas Negeri Malang.

Hasan, T. (2000). *Prospek Islam dalam Menghadapi Tantangan Zaman*. Jakarta : Lantabora Press.

Imam, B. (1970). *Tradisionalisme dalam Pendidikan Islam*, Surabaya : Al-Ikhlas.

Malik, F. (2004). *Sintesa Antara Perguruan Tinggi dengan Pesantren*. Malang : UIN Press.

Muhammad, A. (2000) *Wali Songo; Hidup dan Perjuangannya.* Surabaya : Bintang Usaha Jaya.

Rouf, D. A. et al. (2010). *Sejarah Perkembangan Pondok Pesantren Qomaruddin*. Gresik : YPPQ Yayasan Pondok Pesantren Qomaruddin Sampurnan Bungah Gresik.

Sofjan, A. (2013). *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Rajawali Press.

Taufik, A. (1987). *Islam dan Masyarakat: Pantulan Sejarah Indonesia*, Jakarta: LP3ES.

_____ (1983). *Agama dan Perubahan Sosial*. Jakarta : CV. Rajawali.