

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang berpotensi untuk mengembangkan dakwah Islamiyah. Pondok pesantren adalah sebagai "Bapak" Pendidikan Islam di Indonesia yang didirikan karena adanya tuntutan dan kebutuhan zaman dan apabila dilacak kembali sesungguhnya pesantren dilahirkan atas kesadaran adanya kewajiban da'wah Islamiyah, sekaligus mencetak kader-leader ulama' dan da'i.¹

Pondok pesantren pada hakekatnya adalah suatu lembaga yang multi-faset dan karena itu pula, memiliki banyak fungsi yang beragam. Horikoshi, misalnya melihat pondok pesantren sebagai lembaga tradisional yang mengemban fungsi sebagai lembaga sosial dan penyiaran agama.² Sementara itu, adanya tiga fungsi pondok pesantren yaitu, fungsi transmisi dan transfer ilmu-ilmu Islam, fungsi pemeliharaan tradisi Islam, dan fungsi reproduksi ulama.³

M. Sulthon dan M. Khusnuridlo juga menyebutkan tiga fungsi pondok pesantren yaitu sebagai lembaga pendidikan yang melakukan transfer ilmu-ilmu agama dan nilai-nilai Islam dan sebagai lembaga keagamaan yang melakukan kontrol sosial, serta sebagai lembaga keagamaan yang melakukan rekayasa

¹ Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1985), 138.

² Horikoshi, *Kiai dan Perubahan Sosial*, terj. Umar Balasain dkk. (Jakarta: P3M, 1987), 232.

³ Abuddin Nata, *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangann Lembaga-Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Grasindo, 2001), 112



sosial.⁴

Menurut Dhofier pondok pesantren memiliki 5 elemen utama yang sekaligus menjadi sumber daya pesantren itu sendiri yaitu: 1) Kyai, merupakan elemen yang paling esensial dalam pesantren, bahkan seringkali ia merupakan pendiri pesantren itu, karenanya sudah sewajarnya pertumbuhan, maju atau mundurnya pesantren tergantung daripadanya. 2) Santri, adalah orang-orang yang belajar mendalami ilmu-ilmu agama Islam di pesantren. Santri merupakan salah satu komponen yang berperan dalam mengembangkan pondok pesantren. Kualitas santri dapat menjadi tolok ukur kemajuan pesantren. 3) Pondok dan sarana pendukung, sebagai tempat tinggal santri, pondok dan kelengkapan sarana prasarana memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan pondok pesantren. Pondok pesantren yang berkembang biasanya memiliki sarana dan prasarana lengkap yang dapat mendukung proses belajar mengajar di pondok pesantren. 3) Masjid, kedudukan masjid sebagai pusat pendidikan dalam tradisi pesantren merupakan manifestasi universal dari sistem pendidikan Islam. Oleh karena itu, masjid tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah tetapi juga sebagai tempat pembelajaran, diskusi dan kegiatan sosial lainnya. Sehingga keberadaan masjid ini juga berpengaruh terhadap perkembangan pondok pesantren. 5) Sistem pembelajaran pondok pesantren, salah satu ciri utama pondok pesantren adalah pengajaran kitab-kitab Islam klasik. Namun saat ini pondok pesantren juga mulai mengadopsi sistem pembelajaran umum. Sistem pembelajaran ini sangat menentukan kualitas santri. Oleh karena itu, sistem

⁴ M. Sulthon dan Moh. Khusnuridlo, *Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global* (Yogyakarta: LaKsBang Pressindo, 2006), 8.



mengembangkan sumber daya pesantren, baik itu fisik seperti olahraga, bela diri silat, dan lain sebagainya maupun non fisik seperti kesenian, karya ilmiah dan sebagainya. Mengembangkan fisik lebih pada perbaikan sarana dan prasarana, sedangkan mengembangkan non fisik terfokus pada pemberdayaan sumber daya manusia untuk kemajuan santri dan santriwati yang ada.

Akan tetapi di tengah dinamika perubahan sosial yang bergerak begitu cepat sebagai dampak perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era global dewasa ini, terdapat kecenderungan bahwa dunia pesantren kurang mampu terpacu dengan laju perubahan sosial yang terjadi. Banyak generasi alumni pondok pesantren sabilal muhtadin kurang mahir dalam berdakwah dan menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi seperti saat ini. Selain itu juga kuantitas tenaga pengajar yang masih sedikit yang menyebabkan para santri belum termaksimalkan oleh ilmu yang diajarkan. Akibatnya sudah pasti peran dan fungsi pesantren cenderung termarginalkan dalam dinamika perubahan sosial. Kondisi ini tentu saja perlu direspon dan dijawab secara cerdas dan bertanggung jawab oleh dunia pesantren, jika pesantren tidak ingin kehilangan relevansi dalam peran dan fungsinya dalam dinamika sosial.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melihat apakah yang menjadi penyebab pondok pesantren sabilal muhtadin menghasilkan santri dan santriwati yang belum mumpuni, apakah sistem pengajaran yang kurang optimal ataukah kualitas tenaga pengajar yang belum memadai. maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Strategi Pimpinan Pesantren dalam Mengembangkan Sumberdaya Santri di Pondok Pesantren Sabilal**

Muhtadin Kecamatan Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir”.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis memberi penjelasan tentang istilah-istilah berikut:

1. Strategi Pimpinan

Istilah strategi memiliki beberapa makna rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak, pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip, atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran.⁷

Sedangkan Pimpinan adalah seorang yang memiliki tanggung jawab seluruh bagian pada suatu perusahaan atau organisasi. Pimpinan memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa. Pada perusahaan yang berskala kecil mungkin cukup diperlukan satu orang manajer umum, sedangkan pada perusahaan atau organisasi yang berkaliber besar biasanya memiliki beberapa orang pimpinan umum yang bertanggung-jawab pada area tugas yang berbeda-beda.⁸ Dengan demikian, strategi pimpinan adalah cara ataupun langkah yang dilakukan untuk mengembangkan sumber daya yang ada didalam lembaga tersebut.

2. Pengembangan Sumberdaya Santri

Manajemen sumberdaya manusia (santri) merupakan suatu perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan pegawai untuk mencapai suatu hasil

⁷ Pusat Bahasa Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 149.

⁸ Maxwell, John C, *Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda* (terjemahan), Jakarta: Binarupa Aksara, 1995, 25.



optimal”.⁹ Untuk pengertian sumber daya santri, terlebih dahulu dimulai dari pengertian sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik.¹⁰ Karena subjeknya adalah santri, maka pengertian sumber daya santri yaitu potensi santri yang melekat keberadaannya pada dirinya yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Perlu ditegaskan bahwa SDM yang dimaksud dalam penelitian ini dibatasi hanya pada santri, dengan demikian, istilah pengembangan SDM santri berarti: perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan santri agar berkembangnya potensi yang dimilikinya.

3. Pesantren

Pesantren adalah tempat para santri mengaji agama Islam dan sekaligus sebagai asrama tempat tinggal bagi para santri. Sebagai lembaga pendidikan agama yang menempatkan para santri dalam kehidupan “satu atap” dengan kyai pengasuh pondok, pondok pesantren lazimnya memiliki lima komponen, yaitu kyai, santri, masjid, asrama, dan kitab kuning.¹¹

Dengan demikian strategi pimpinan pesantren dalam mengembangkan sumberdaya santri adalah cara ataupun langkah yang ditempuh oleh guru ataupun kyai dalam membina, mendidik, melatih para santri agar berkembang potensi yang dimilikinya selama belajar dipesantren.

⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas* (Bandung: Mandar Maju, 2001), 28.

¹⁰ Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 10.

¹¹ Zuhairini, *Sejarah Pendidikan Islam* (Jakarta: Proyek Pembinaan Prasarana dan Sarana Perguruan Tinggi Agama Ditjen Bimbingan Islam, 1986), 216.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Strategi Pimpinan Pesantren dalam Mengembangkan Sumberdaya Santri di Pondok Pesantren Sabilal Muhtadin Kecamatan Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji Strategi Pimpinan Pesantren dalam Mengembangkan Sumberdaya Santri di Pondok Pesantren Sabilal Muhtadin Kecamatan Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Akademis

- 1) Penelitian ini berguna sebagai tambahan referensi terkait dengan Strategi pimpinan pondok Pesantren dalam mengembangkan sumberdaya santri pesantren sehingga menjadi rujukan jika nantinya ada yang melakukan penelitian serupa.
- 2) Selain itu, penelitian ini juga berguna untuk menambah wawasan akademis khususnya mahasiswa manajemen dakwah.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengkajian dan pembelajaran pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.



- 2) Sebagai syarat dalam menyelesaikan perkuliahan pada program Sarjana Strata Satu (S1) dan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi ini ditulis dengan sistematika sebagai berikut:

- BAB I** : Pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan serta sistematika penulisan.
- BAB II** : Kajian Teori dan Kerangka Pikir. Bab ini menguraikan kajian teori, kajian terdahulu yang relevan dengan penelitian dan kerangka Pikir yang digunakan dalam penelitian.
- BAB III** : Metodologi Penelitian. Bab ini menjabarkan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, validitas data serta teknik analisis data.
- BAB IV** : Gambaran Umum. Bab ini menjelaskan sejarah berdirinya Pondok Pesantren Sabilal Muhtadin, termasuk visi dan misinya, struktur organisasinya, serta program kerja yang dilakukan di Pondok Pesantren Sabilal Muhtadin.
- BAB V** : Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini memaparkan sekaligus menganalisis data yang menyangkut tentang Strategi dakwah pondok pesantren sabilal muhtadin dalam mengembangkan sumberdaya manusia yang ada didalamnya.

BAB VI : Penutup. Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.