



**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PENGURUS DI PONDOK  
PESANTREN INTERNATIONAL  
MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL  
(IMBS) MIFTAHUL ULUM PEKAJANGAN**



**DICKY ILMAN FADZILAH**

**NIM. 3621076**

**2025**



**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PENGURUS DI PONDOK  
PESANTREN INTERNATIONAL  
MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL  
(IMBS) MIFTAHUL ULUM PEKAJANGAN**



**DICKY ILMAN FADZILAH**

**NIM. 3621076**

**2025**

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PENGURUS DI PONDOK PESANTREN  
INTERNATIONAL MUHAMMADIYAH BOARDING  
SCHOOL (IMBS) MIFTAHUL ULUM PEKAJANGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sata Satu (S1)  
dalam Manajemen Dakwah



Oleh :

**DICKY ILMAN FADZILAH**  
**NIM. 3621076**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURAHMAN WAHID PEKALONGAN  
2025**

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PENGURUS DI PONDOK PESANTREN  
INTERNATIONAL MUHAMMADIYAH BOARDING  
SCHOOL (IMBS) MIFTAHUL ULUM PEKAJANGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sata Satu (S1)  
dalam Manajemen Dakwah



Oleh :

**DICKY ILMAN FADZILAH**  
**NIM. 3621076**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURAHMAN WAHID PEKALONGAN  
2025**

## SURAT KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dicky Ilman Fadzilah

NIM : 3621076

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi dengan judul **“STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS DI PONDOK PESANTREN INTERNATIONAL MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL (IMBS) MIFTAHUL ULUM PEKAJANGAN”** adalah benar hasil karya penulis berdasarkan hasil penelitian. Semua sumber yang digunakan dalam penelitian ini telah dicantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Apabila di kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka penulis bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Pekalongan, 05 Mei 2025

Yang Menyatakan



Dicky Ilman Fadzilah

NIM.3621076

## NOTA PEMBIMBING

**Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd**  
**Perum Graha Mulia No. A17 Jl. Otto Iskandar Soko, Pekalongan Selatan,**  
**Kota Pekalongan**

Lamp : 4 (Empat) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi Sdra. Dicky Ilman Fadzilah

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah  
c.q Ketua Program Studi Manajemen Dakwah  
di-

### **PEKALONGAN**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Dicky Ilman Fadzilah

NIM : 3621076

Judul : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS DI PONDOK  
PESANTREN INTERNATIONAL MUHAMMADIYAH  
BOARDING SCHOOL (IMBS) MIFTAHUL ULUM PEKAJANGAN**

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara/i tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 28 Mei 2025  
Pembimbing,



**Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd**  
**NP.198501132015031003**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Jl. Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161

Website: [fuad.uingusdur.ac.id](http://fuad.uingusdur.ac.id) | Email : [fuad@uingusdur.ac.id](mailto:fuad@uingusdur.ac.id)

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri

K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara/i:

Nama : **DICKY ILMAN FADZILAH**  
NIM : **3621076**  
Judul Skripsi : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PENGURUS DI PONDOK PESANTREN  
INTERNATIONAL MUHAMMADIYAH BOARDING  
SCHOOL (IMBS) MIFTAHUL ULUM PEKAJANGAN**

yang telah diujikan pada Hari Rabu, 09 Juli 2025 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Manajemen Dakwah.

Dewan Penguji

**Penguji I**

**Hanif Ardiansyah, M.M.**  
NIP. 199106262019031010

**Penguji II**

**Nurul Maisyal, M.H.I.**  
NIP. 199105042020122012

Pekalongan, 14 Juli 2024

Disahkan Oleh  
**Dekan**



**Dr. Tri Astutik Haryati, M.Ag.**  
NIP. 197411182000032001

## PEDOMAN TRANSLITASI

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### A. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*. Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah	A	A
إِ	Kasrah	I	I
أُ	Ḍammah	U	U

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أَوْ	Fathah dan wau	Au	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauḷa*

## C. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ اِ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
إِ يِ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
أُ وُ	Ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

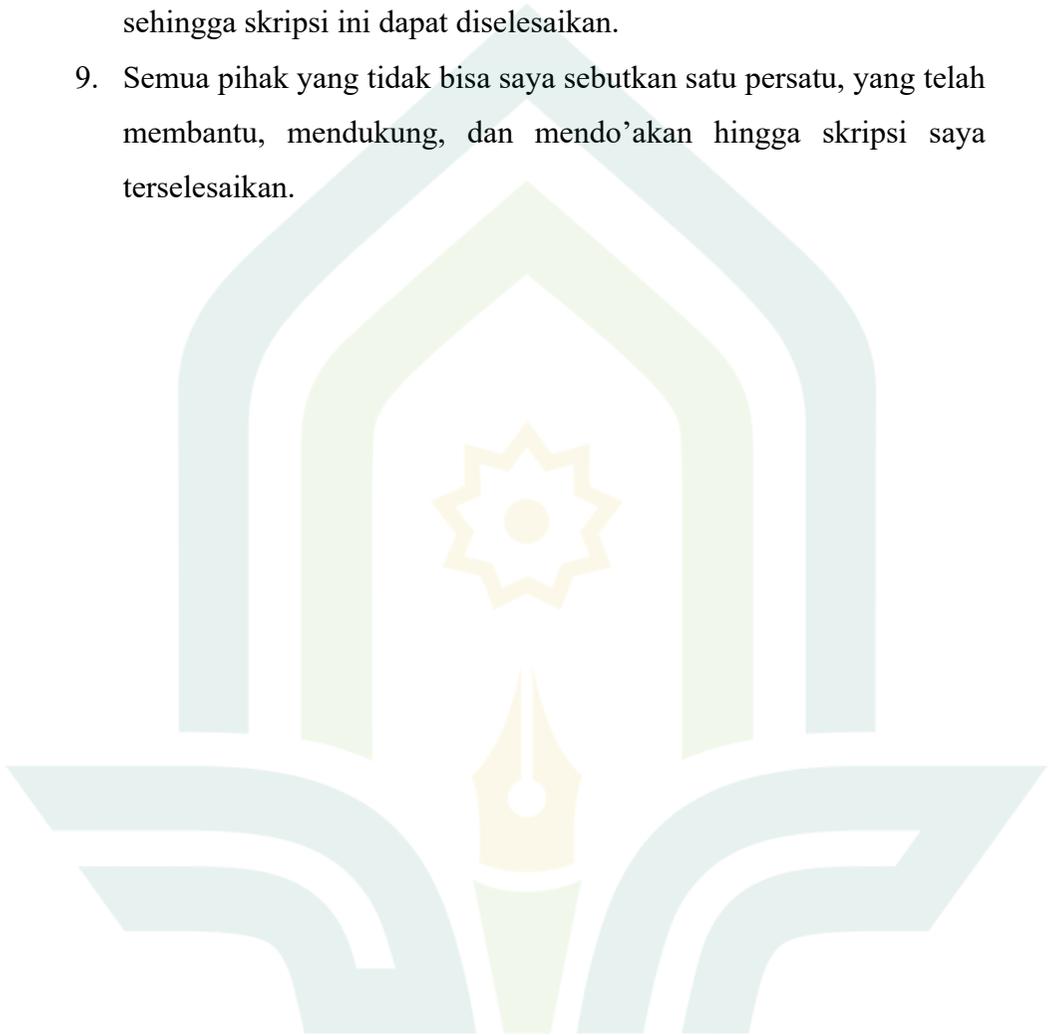


## PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT karena dengan rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam senantiasa penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan penuh rasa hormat serta segala terima kasih, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Sahwa Purnama dan Ibu Maryamah, terima kasih atas setiap cinta yang terpancar serta do'a dan restu yang mengiringi langkah penulis.
2. Adik dan paman saya (Kicky Hidayah Putri dan Masrur) yang selalu mendukung serta memberikan semangat untuk saya dalam menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Adi Abdullah Muslim, MA. Hum., selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah mengarahkan saya selama perkuliahan.
4. Bapak Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd., selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah mengarahkan dan membantu saya selama penyusunan skripsi.
5. Bapak Hanif Ardiansyah, MM., selaku ketua Progam Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan yang berharga selama perkuliahan.
6. Bapak Ahmad Hidayatullah, M.Sos., selaku sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan bimbingan dan pengalaman berharga selama perkuliahan.
7. Teman seperjuangan saya di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman wahid Pekalongan khususnya Program Studi

- Manajemen Dakwah angkatan 2021 yang telah memberikan banyak kesan selama masa perkuliahan.
8. International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Mfitahul Ulum Pekajangan yang telah mengizinkan penulis melakukan riset sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
  9. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah membantu, mendukung, dan mendo'akan hingga skripsi saya terselesaikan.



**MOTTO**

“FORTIS FORTUNA ADIUVAT”

Keberuntungan Akan Berpihak Kepada Orang Yang Berani

John Wick



## ABSTRAK

Ilman Fadzilah, Dicky. 3621076. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Pondok Pesantren International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum Pekajangan. Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Dosen Pembimbing: Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd.

**Kata Kunci: Strategi Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan, Pesantren**

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran penting dalam mencetak generasi yang tidak hanya memiliki pemahaman agama yang mendalam, tetapi juga keterampilan dalam berbagai aspek kehidupan. Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan pada dua tahun sejak berdirinya tidak mengalami perkembangan yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kompetensi para pengurus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, dalam dua tahun terakhir, pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan mengalami peningkatan yang cukup pesat baik dari segi manajemen, program, maupun jumlah santri. Perkembangan tersebut tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan secara sistematis oleh pihak pesantren.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang dikaji adalah: *Pertama*, Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus di Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan? *Kedua*, Bagaimana faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus di Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan?

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Objek penelitian ini adalah pengurus Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan dengan teori yang digunakan adalah teori strategi pengembangan sumber daya manusia.

Hasil penelitian menunjukkan: *Pertama*, strategi pengembangan sumber daya manusia yang digunakan oleh Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan dalam meningkatkan kinerja pengurusnya adalah dengan menerapkan dan meningkatkan program rekrutmen dan seleksi, pendidikan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta pemberian kompensasi dan kesejahteraan. *Kedua*, faktor pendukung

dalam implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren adalah adanya komitmen dari para pimpinan pesantren, kemudian dari 110 pengurus sudah termasuk asatidz, sebagian besar memiliki antusiasme dan semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan, dan ketersediaan narasumber dalam kegiatan seminar dan workshop. Adapun faktor penghambatnya yaitu adanya keterbatasan anggaran dan fasilitas, serta beberapa pengurus yang masih kurang memiliki semangat dalam mengikuti program-program pengembangan sumber daya manusia.



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya. Sholawat serta salam kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun ke jalan menuju keberhasilan. Atas nikmat dari Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus di Pondok Pesantren International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum Pekajangan.” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi program Strata Satu (S1), Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari tanpa adanya doa, dukungan, dan bantuan, dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu, izinkan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Dr. Tri Astutik Haryati, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Hanif Ardiansyah, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah.
4. Bapak Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd. selaku dosen pembimbing skripsi
5. Segenap Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah membimbing dan memberikan ilmunya.
6. Orang tua, keluarga, sahabat dan teman-teman MD angkatan 2021 yang selalu mendo'akan dan memotivasi.
7. Semua pihak yang membantu penulis dalam segala hal terutama dalam penyusunan skripsi ini.

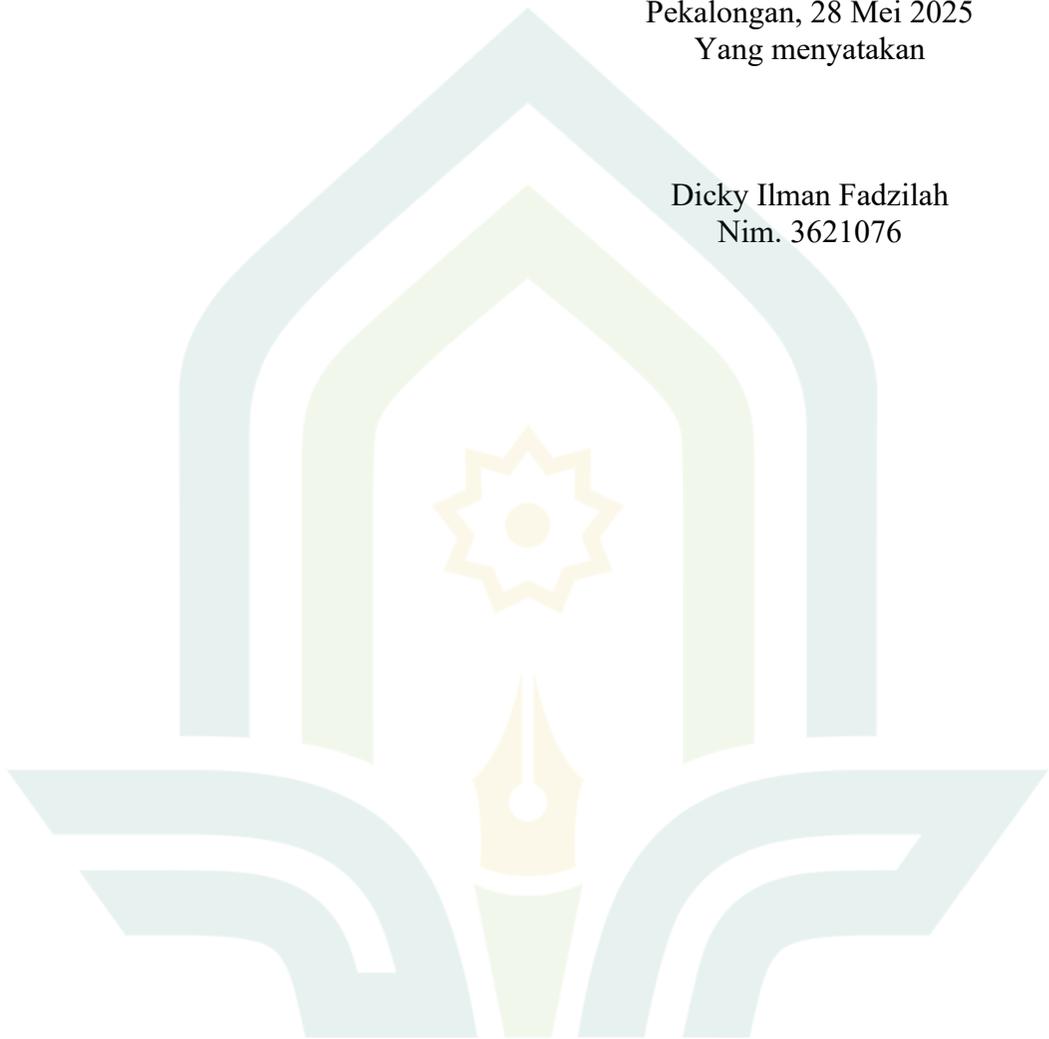
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu mohon maaf atas kekurangan yang ada. Demikian

pengantar yang dapat penulis sampaikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi para pembaca pada umumnya. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 28 Mei 2025  
Yang menyatakan

Dicky Ilman Fadzilah  
Nim. 3621076



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITASI</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Tinjauan Pustaka .....	7
1. Analisi Teori.....	7
2. Penelitian Yang Relevan .....	14
3. Kerangka Berfikir .....	18
F. Metodologi Penelitian .....	20
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	20
2. Sumber Data .....	20
3. Teknik Pengumpulan Data .....	21
4. Teknik Analisis Data .....	22
G. Sistematika Penulisan .....	23
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>24</b>
A. Strategi Pengembangan .....	24
1. Definisi Strategi.....	24
2. Definisi Pengembangan.....	24
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	25
1. Definisi pengembangan sumber daya manusia .....	25
2. Tujuan Pengembangan sumber daya manusia.....	26
3. Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	27
4. Metode-metode pengembangan sumber daya manusia ....	27
C. Kinerja Karyawan .....	30
1. Definisi Kinerja Karyawan.....	30

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
3. Indikator Kinerja Karyawan .....	32
<b>BAB III GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum.....	36
1. Identitas Pesantren.....	36
2. Sejarah Berdiri dan Perkembangannya.....	36
3. Letak Geografis .....	38
4. Visi Misi Pesantren.....	39
5. Struktur Organisasi.....	40
B. Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum	
Pekajanga .....	41
1. Rekrutmen dan Seleksi .....	42
2. Pendidikan .....	43
3. Pelatihan .....	44
4. Penilaian Kinerja .....	44
5. Kompensasi dan Kesejahteraan .....	46
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum	
Pekajangan .....	47
1. Rekrutmen dan seleksi.....	47
2. Pendidikan .....	48
3. Pelatihan dan Pengembangan .....	49
4. Penilaian Kinerja .....	50
5. Kompensasi dan Kesejahteraan .....	50
<b>BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan .....	52
1. Rekrutmen dan Seleksi .....	52
2. Pendidikan .....	53
3. Pelatihan dan pengembangan .....	53
4. Penilaian Kinerja .....	54
5. Kompensasi dan kesejahteraan.....	55
B. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan .....	55
1. Rekrutmen dan Seleksi .....	55

2. Pendidikan .....	56
3. Pelatihan dan Pengembangan .....	57
4. Penilaian kinerja .....	58
5. Kompensasi dan Kesejahteraan .....	59
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>69</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kerangka Berfikir.....	19
Tabel 3.1. Identitas Pesantren.....	36
Tabel 3.2. Struktur Organisasi.....	40
Tabel 3.3. Data Struktur Organisasi.....	41



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Strategi merupakan rencana berskala besar, dengan orientasi masa depan, guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Definisi klasik terkait dengan strategi bermula dari kalangan militer. Strategi sendiri merupakan upaya yang dilakukan untuk mempergunakan dana, daya dan peralatan yang tersedia untuk memenangkan pertempuran.<sup>1</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi merupakan suatu rencana yang terstruktur terkait dengan kegiatan mencapai tujuan khusus. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan upaya yang terstruktur secara mendalam guna memperoleh keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.<sup>2</sup>

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan kebutuhan yang sangat penting di era globalisasi yang penuh dengan persaingan dan perubahan yang cepat. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, bakat dari suatu individu atau kelompok.<sup>3</sup> Dengan adanya pengembangan yang tepat, sumber daya manusia dapat meningkat secara signifikan dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar. Selain itu juga, pengembangan SDM berberperan dalam mendukung penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi. Kegiatan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek-aspek kepribadian dan kepemimpinan individu. Melalui pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan, pengembangan SDM mampu membentuk individu yang unggul dalam berbagai aspek pekerjaan.

---

<sup>1</sup> Ifadhila and Others, *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia: Mengelola Dan Menetapkan SDM Yang Berkualitas*, ed. by Sepriano and Efitra (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia).

<sup>2</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Balai Pustaka, 2005).

<sup>3</sup> B. Hartono, "Pengembangan Sumber Daya Manusia: Studi Implementasi Kebijakan Diklat Penjurangan Aparatur Pemerintah Daerah Sleman," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 2015.

Pengembangan sendiri adalah suatu langkah edukasi jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Dalam pengembangan, aspek manajemen berperan penting dalam mempelajari berbagai pengetahuan, baik yang bersifat konseptual maupun teoritis, guna memperluas wawasan dan keterampilan. Tujuannya adalah untuk mencapai target atau hasil yang diinginkan dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Pengembangan dapat diterapkan dalam berbagai bidang, seperti sumber daya manusia, pendidikan, dan organisasi, agar terjadi peningkatan kualitas dan kapabilitas dalam mencapai tujuan tertentu.<sup>4</sup>

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Hal ini didasarkan bahwa manusia adalah aset berharga yang menjadi salah satu faktor penentu dalam kesuksesan dan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi.<sup>5</sup> Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan modal dan sumber daya yang berharga dalam mengelola guna mencapai tujuan organisasinya. apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak terhadap maju dan berkembangnya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mengatur sumber daya manusia secara maksimal. Sumber daya manusia inilah yang kemudian diatur dan dikelola untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem kelola atau manajemen yang sangaja dibuat untuk mengoptimalkan seluruh potensi yang ada pada suatu individu dalam organisasi agar dapat difungsikan secara efektif dan efisien.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Herman Hatta and Others, *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2023).

<sup>5</sup>Samsul Aripin Pahruraji dan Mulyawan Safwandy Nugraha, "Human Resources Management in an Islamic Perspective: a Review of the Qur'an," *Journal of Humanities and Social Studies*, 1.02 (2023), hlm. 508.

<sup>6</sup> Saifuddin Bachrun, *Buku Induk Manajemen SDM - Human Capital Syari'ah* (Jakarta: Laziz Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia, 2014). hlm. 232

Organisasi harus memiliki suatu manajemen yang baik dan optimal yang bertujuan untuk memenuhi target organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang ada adalah dengan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.<sup>7</sup> Kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam menggunakan waktu, keterampilan dan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi perlu memperhatikan kinerja sumber daya manusianya dengan baik. Hal ini dikarenakan, kinerja karyawan yang maksimal dengan etos kerja yang tinggi akan mendorong organisasi untuk dapat memenuhi visi dan misi organisasi. Akan tetapi, apabila kinerja sumber daya manusia menurun dan buruk maka akan berdampak pada kesuksesan dan keberhasilan individu dan juga organisasi itu sendiri. Maka, organisasi harus mempunyai strategi pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, kapasitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sehingga organisasi dapat menghasilkan efisiensi dan keberhasilan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan oleh organisasi.<sup>8</sup>

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran penting dalam mencetak generasi yang tidak hanya memiliki pemahaman agama yang mendalam, tetapi juga keterampilan dalam berbagai aspek kehidupan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu pondok pesantren dalam menjalankan fungsinya adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, pondok pesantren dapat lebih adaptif dalam menghadapi tantangan zaman serta tetap mampu menjaga esensi dan nilai-nilai

---

<sup>7</sup> Barnabas Dowansiba, *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah (Teori, Konsep, dan Implementasi)* (Yogyakarta: Tangga Ilmu, 2023). hlm. 16

<sup>8</sup> Hatta and Others, *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2023), hlm 2-7.

keIslamannya. Pengurus pondok pesantren sebagai bagian dari SDM memiliki peranan krusial dalam memastikan kelancaran kegiatan pendidikan, administrasi, dan pengembangan santri.<sup>9</sup>

Pondok pesantren International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum berdiri pada Juni 1995. Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum merupakan pondok pesantren yang pada awal penyelenggaraannya hanya berupa kajian pendalaman dan penghayatan agama Islam dalam bentuk Takhasus dimana pesertanya tidak dibatasi umur serta tanpa dipungut biaya. Pondok pesantren IMBS Miftahul Ulum ini pada awalnya bernama Pondok Pesantren Muhammadiyah Miftahul Ulum yang diambil dari nama sebuah Masjid. Kemudian pada tahun 2018, Ponpes ini mengadopsi nama “Internasional” dan berubah menjadi Internasional Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum. Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum ini merupakan pesantren modern yang berbasis internasional, hal ini dikarenakan ditambahkannya Bahasa Arab dan Bahasa Inggris dalam pendidikannya.<sup>10</sup>

Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum dalam rentan waktu dua tahun sejak berdirinya telah mengalami berbagai masalah khususnya masalah kinerja pengurus yang berdampak pada pekermbangan pondok pesantren. Misalnya seperti, tenaga pendidik yang kurang menguasai bahasa asing seperti Bahasa Arab dan Inggris. Kemudian masalah evaluasi kinerja pengurus yang bersifat subjektif yang berdasarkan obeservasi dari pimpinan pondok pesantren. kemudian kurangnya struktur manajemen proposional seperti HRD. Pengurus yang tidak kompeten dalam bidangnya, dan kedisiplinan kerja yang terkait dengan kehadiran atau absensi. Kurangnya pengembangan SDM seperti pelatihan dan workshop. Kemudian kurangnya pengelolaan terkait dengan kompensasi dan kesejahteraan bagi

---

<sup>9</sup> M. M. Rafiuddin Asyraf, ‘Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren’, *Proceedingsicem: Proceedings of International Conference on Educational Management*, 2.1 (2024).

<sup>10</sup> Harisul Umam (Staf Pengembangan dan Ekonomi) Wawancara: Pada tanggal 16 April 2025, di IMBS Miftahul Ulum Pekajangan

pengurus pondok pesantren. Sehingga sangat berpengaruh pada keberhasilan dan perkembangan pondok pesantren.<sup>11</sup>

Seiring berjalannya waktu, Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan mengalami kemajuan dan perkembangan yang sangat pesat. Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Pekajangan, Majelis Musyawarah PCM Pekajangan, Dewan Masyayikh Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum, serta Mudir Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan melakukan evaluasi, strategi, dan inovasi dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan memperhatikan manajemen sumber daya manusia para pengurus didorong untuk berkembang guna memenuhi visi dan misi pondok pesantren. Terbukti pada tahun ajaran 2023/2024, Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum mengalami perkembangan dan kemajuan yang cukup pesat. Hal ini dibuktikan dengan jumlah santri yang terus meningkat setiap tahunnya serta tenaga pendidik dan santri yang berkualitas.<sup>12</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Pondok Pesantren International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum Pekajangan guna memperoleh informasi terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus dalam pondok pesantren. Selain itu penulis juga berharap penelitian ini dapat menjadi literatur bagi pesantren lain dalam mengoptimalkan kinerja pengurusnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum Pekajangan”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diterapkan rumusan masalah sebagai berikut:

---

<sup>11</sup> Harisul Umam (Staf Pengembangan dan Ekonomi) Wawancara: Pada tanggal 16 April 2025, di IMBS Miftahul Ulum Pekajangan

<sup>12</sup> Harisul Umam (Staf Pengembangan dan Ekonomi) Wawancara: Pada tanggal 16 April 2025, di IMBS Miftahul Ulum Pekajangan

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus di Pondok Pesantren International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum Pekajangan-Pekalongan?
2. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus di Pondok Pesantren International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum Pekajangan-Pekalongan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus di Pondok Pesantren International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum Pekajangan-Pekalongan?
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi pengembangan dalam meningkatkan kinerja pengurus di Pondok Pesantren International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum Pekajangan-Pekalongan?

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmiah, memberikan kontribusi pada literature pengembangan sumber daya manusia khususnya untuk meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia Islam dan kinerja pengurus pondok pesantren.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti, dikarenakan peneliti dapat memperoleh tambahan ilmu dan dapat memahami tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus pondok

pesantren International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum Pekajangan-Pekalongan.

b. Bagi pondok pesantren

Penelitian ini berguna untuk pondok pesantren lain agar mengetahui bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum Pekajangan-Pekalongan dalam meningkatkan kinerja pengurusnya.

c. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan pengetahuan serta dapat memahami lebih dalam tentang strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren.

## **E. Tinjauan Pustaka**

### **1. Analisis Teori**

#### **a. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Strategi Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas serta memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja terhadap perusahaan atau organisasi. Pengembangan ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, serta untuk mengurasi kesenjangan antara kemampuan individu dengan keinginan yang dikehendaki perusahaan atau organisasi.<sup>13</sup>

Menurut Sutrisno, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja.<sup>14</sup> Menurut Polonia, pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya pengembangan sumber daya

---

<sup>13</sup> A. S. Wibowo and K. Kusmiyanti, 'Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.', *Jebm*, 3 (2021), hlm. 330–35.

<sup>14</sup> E. Sutrisno, 'Strategi Pemulihan Ekonomi Pasca Pandemi Melalui Sektor Umkm Dan Pariwisata', *Jurnal Lemhannas RI*, 9 (1) (2021), hlm. 167–85.

manusia mempunyai dimensi yang luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia itu sendiri sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi.<sup>15</sup>

Menurut Nurhayati, Strategi pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan banyak cara diantaranya yaitu:

1) Rekrutmen dan seleksi

Perekrutan (*recruitment*) merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mencari pelamar kerja yang didasarkan pada kemampuan, motivasi, pengetahuan, dan keahlian yang dibutuhkan suatu perusahaan atau organisasi untuk mengisi posisi yang kosong. Perekrutan dan seleksi merupakan suatu proses pencarian calon karyawan yang dapat memenuhi kualifikasi sesuai dengan ketentuan perusahaan atau organisasi. secara garis besar rekrutmen dan seleksi adalah proses mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya yang kemudian dipilih atau diseleksi agar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi.<sup>16</sup>

2) Pendidikan

Menurut Sedarmayanti, pendidikan merupakan proses jangka panjang yang bertujuan untuk membentuk dan mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian individu melalui pembelajaran formal dan informal. Pendidikan menjadi pondasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena melalui pendidikan, individu tidak hanya dibekali dengan

---

<sup>15</sup> B. S. E. Polonia and A. Ravi, 'Pengembangan Sdm Pokdarwis Desa Wisata Sungai Awan Kiri Melalui Clean, Health, Safety, And Environmental Sustainability (Chse)', *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5 (2) (2021), hlm. 511–19.

<sup>16</sup> Achmad Sudiro dan Oktaria Ardika Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2022). hlm. 20-21

pengetahuan teknis tetapi juga kemampuan berfikir kritis.<sup>17</sup>

### 3) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diterima pekerjanya. Suatu pelatihan idealnya dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan dan pekerja secara individu. Menurut G. Dessler, pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran kepada pekerja untuk meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Tujuan dari pelatihan yaitu

- a) Mengembangkan kemampuan pekerja dengan harapan pekerjaan dapat terealisasi dengan efektif dan dengan waktu yang lebih singkat
- b) Mengembangkan pengetahuan pekerja sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan rasional
- c) Mengembangkan sikap mau bekerja sama dengan sesama pekerja lainnya.<sup>18</sup>

Pengembangan merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan guna mencapai efektivitas organisasi. Menurut Sikula Mangkunegara yang dikutip dari jurnalnya Hartanto, Pengembangan merupakan upaya yang dilakukan guna meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pelatihan dan edukasi. Pengembangan merupakan upaya meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani berbagai

---

<sup>17</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2017).

<sup>18</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Indeks, 2003). hlm. 12-14

tugas serta untuk meningkatkan kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini.<sup>19</sup>

#### 4) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan fungsi penting dalam menentukan tingkat produktivitas kinerja karyawan. Penilaian kinerja (*job assessment*) merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada upaya untuk “memotret” hasil yang telah dicapai secara objektif. Penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja nantinya dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif bagi karyawan. Selain itu, penilaian kinerja juga digunakan sebagai informasi dalam menentukan kompensasi yang layak sehingga karyawan semakin termotivasi.<sup>20</sup>

#### 5) Kompensasi dan kesejahteraan

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atau tenaga kerja berupa pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat, sehingga dapat membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi menurut Rahdawati adalah bentuk pemberian kepada karyawan berupa pembayaran atau imbalan yang timbul dari kinerja karyawan. Kompensasi juga didefinisikan sebagai bentuk timbal balik terhadap jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan

---

<sup>19</sup> Selamet B Hartanto, ‘Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan’, *Jurnal Intelegensia*, 03.2 (2015), hlm. 19–27.

<sup>20</sup> M. Arif Pratama Manurung and others, ‘Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja’, (*jispendiora*) *Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3.1 (2024), hlm. 77–84.

kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Melalui kompensasi yang dikelola dengan baik tidak hanya memperkuat pondasi organisasi, kompensasi juga berfungsi meningkatkan kesejahteraan karyawan.<sup>21</sup>

Menurut Hasibuan, kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan harus diprogram sebaik mungkin agar bermanfaat dalam mendukung perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis ini terdiri dari dana pensiun, uang makan, uang transportasi, tunjangan hari raya, uang duka, dan kesehatan. Jenis kesejahteraan karyawan yang diberikan harus selektif dan efektif guna mendorong tujuan perusahaan, karyawan dan keluarganya, jadi, penentuan atas jenis kesejahteraan karyawan tersebut harus dilaksanakan dengan hati-hati bukan emosional.<sup>22</sup>

#### **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wirjana, meningkatkan meningkatkan kinerja pada umumnya terdiri atas meningkatkan kinerja secara individu dan juga secara organisasi. Untuk mengetahui adanya peningkatan kinerja karyawan diperlukan indikator yang bertugas untuk mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan perusahaan dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya. Beberapa dimensi yang sering digunakan untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan, antara lain kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> R. Nardo, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Sumatra: Mitra Cendekia Media, 2024). hlm. 11-23

<sup>22</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010). hlm. 21-25

<sup>23</sup> Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian* (Bandung: CV P, 2017). hlm. 2-4

1) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*) merupakan ukuran yang menunjukkan jumlah atau volume pekerjaan yang telah diselesaikan dalam periode tertentu. Kuantitas ini dapat dinilai berdasarkan berbagai aspek, seperti jumlah produk yang dihasilkan, jumlah tugas yang diselesaikan atau jumlah layanan yang diberikan sesuai dengan tipe perusahaan. Dalam konteks manajemen, kuantitas pekerjaan sering digunakan sebagai indikator kinerja individu atau kelompok. Meskipun kuantitas pekerjaan penting, keseimbangan dengan kualitas tetap diperlukan agar hasil yang dicapai memenuhi standar yang diharapkan.

2) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan (*quality of work*) merupakan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, baik dalam hal ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas perusahaan. Kualitas pekerjaan mencerminkan seberapa baik suatu tugas memenuhi ekspektasi, kebutuhan, dan kepuasan pihak yang berkepentingan, seperti atasan, klien, atau pelanggan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pekerjaan meliputi keterampilan, pengalaman, serta penggunaan metode dan alat yang tepat.

3) Kemandirian

Kemandirian (*dependability*) dalam indikator kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya tanpa ketergantungan yang berlebihan pada orang lain. Indikator ini mencerminkan sejauh mana individu dapat mengambil inisiatif, membuat keputusan, serta menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif tanpa harus selalu diarahkan atau diawasi. Kemandirian dalam berkerja juga mencakup mengelola waktu dan sumber daya dengan baik. Dalam konteks penilaian kinerja,

kemandirian menjadi faktor penting karena menunjukkan profesionalisme, kepercayaan diri, dan kompetensi seseorang dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

4) Inisiatif

Inisiatif (*initiative*) dalam indikator kinerja karyawan adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk bertindak proaktif tanpa menunggu perintah atau intruksi dari atasan. Karyawan yang memiliki inisiatif cenderung lebih aktif dalam mencari solusi, mengusulkan ide baru, serta mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Inisiatif juga mencerminkan sikap tanggung jawab dan kepedulian terhadap perkembangan perusahaan atau organisasi. dalam penilaian kinerja, inisiatif menjadi indikator penting karena menunjukkan kreativitas, kepemimpinan, dan dedikasi seorang karyawan dalam menghadapi tantangan serta berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan yang ingin dicapai.

5) Adaptabilitas

Adaptabilitas (*adability*) dalam indikator kinerja karyawan merujuk pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, tugas, atau situasi yang tidak terduga. Individu yang memiliki tingkat adaptabilitas tinggi cenderung lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan baru, mampu belajar keterampilan baru dengan cepat, serta dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi, kebijakan, atau dinamika tim. Dalam konteks penilaian kinerja, adaptabilitas menjadi faktor penting karena mencerminkan sejauh mana seorang karyawan dapat tetap produktif dan efektif dalam berbagai kondisi.

6) Kerja sama

Kerja sama (*cooperation*) dalam indikator kinerja karyawan mengacu pada kemampuan individu untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja, atasan,

maupun tim dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan yang memiliki kerja sama yang baik cenderung mampu berkomunikasi dengan jelas, menghargai pendapat orang lain, serta berkontribusi secara efektif dalam diskusi atau penyelesaian tugas. Selain itu, mereka juga menunjukkan sikap saling mendukung, mampu menyelesaikan konflik secara konstruktif, dan bersedia bekerja dalam lingkungan yang beragam. Dalam penilaian kinerja, kerja sama menjadi faktor penting karena berpengaruh terhadap produktivitas tim, efisiensi kerja, serta terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.<sup>24</sup>

## 2. Penelitian Yang Relevan

Sebelum melaksanakan penelitian, penulis terlebih dahulu meninjau sejumlah penelitian sebelumnya yang dianggap memiliki korelasi dengan penelitian yang penulis lakukan. Tujuannya agar penelitian sebelumnya bisa dijadikan referensi bagi penelitian yang penulis laksanakan. Selain itu, dengan meninjau penelitian sebelumnya bertujuan untuk menghindari kesamaan antara penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian sebelumnya. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang penulis laksanakan

- a. Menti Sulastri (2022) dalam skripsinya yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu” menerangkan tentang bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu dan bagaimana dampak strategi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di pesantren Alibasya Kota Bengkulu.<sup>25</sup> Menti Sulastri melakukan penelitian di pesantren Sentot Kota Bengkulu dengan metode deskriptif yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari subjek dan perilaku

---

<sup>24</sup> Randall W. Mondy dan Others, *Human Resource Management* (Massachusetts: Allyn and Bacon, 2008). hlm. 16-18

<sup>25</sup> Menti Sulastri, ‘Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu’, *Repository Iain Bengkulu*, 2022.

yang diamati. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia di pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu adalah dengan melakukan “workshop kuliah” secara umum dimana semua tenaga pendidik dan karyawan wajib mengikuti workshop kuliah yang telah ditetapkan oleh pesantren agar meningkatkan tenaga pengajar.

Persamaan penelitian Menti Sulastris dengan penelitian yang penulis susun adalah sama-sama membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan antara penelitian Menti Sulastris dengan penelitian yang penulis susun terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian Menti Sulastris berlokasi di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu sedangkan penelitian yang disusun penulis berlokasi di IMBS Miftahul Ulum Pekajangan-Pekalongan dimana IMBS Miftahul Ulum Pekajangan merupakan Pondok Pesantren Muhammadiyah pertama yang mengadopsi nama Internasional.

- b. Suci Hardia (2021) dalam skripsinya yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah” menerangkan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang menjadi upaya untuk membentuk personal yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja.<sup>26</sup> Suci Hardia melakukan penelitian ini di pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah dengan metode penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh informasi, fakta dan data mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Hasanah melakukan pelatihan secara umum

---

<sup>26</sup> Suci Hardia, ‘Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al – Hasanah Bengkulu Tengah’, 2018, hlm. 4.

yang dipimpin oleh yayasan Al-Hasanah dengan tujuan meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Dengan meningkatnya kualitas tenaga pengajar maka terciptalah santri/santriwati yang berkualitas.

Persamaan penelitian yang ditulis Suci dengan penelitian yang penulis susun yaitu sama-sama membahas strategi pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan penelitian yang dilakukan Suci dengan penelitian yang penulis susun terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian Suci dilakukan di Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis berlokasi di International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum Pekajangan Pekalongan.

- c. Rica Kristya Rusdiwan (2020) dalam skripsinya yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan” menerangkan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren Roudhotussolihin sebagai kunci dari keberhasilan sebuah organisasi.<sup>27</sup> Rica Kristya Rusdian melakukan penelitian ini di pondok pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan dengan metode penelitian kualitatif dimana data diperoleh dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi yang kemudian dideskripsikan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh pondok pesantren Roudhotussolihin adalah “DUIT” (Doa, Usaha, ikhtiar dan teladan) kemudian juga ada pengembangan tahfids dan tilawah.

Persamaan penelitian yang Rica tulis dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas strategi pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan penelitian Rica dengan

---

<sup>27</sup> Rica Kristya Rusdiwan, ‘Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan’, *Repository UIN Raden Intan Lampung*, 21.2 (2020), hlm. 42–44.

penelitian yang penulis susun terletak pada fokus penelitiannya, dimana penelitian yang dilakukan Rica berfokus pada keberhasilan sebuah organisasi sedangkan penelitian yang penulis susun berfokus pada kinerja pengurus pondok pesantrennya.

- d. Yudi Setiawan dalam jurnal yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagih Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat”. Jurnal ini menerangkan bahwa sumber daya manusia sudah diterapkan dengan baik oleh Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat dan memiliki pengaruh yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hadirnya tiga peranan penting yaitu peranan administrasi, operasional dan strategis.<sup>28</sup>

Persamaan penelitian Yudi Setiawan dengan penelitian yang penulis susun terletak pada pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan penelitian yang disusun Yudi dengan penelitian yang penulis susun yaitu pada fokus penelitiannya dimana penelitian Yudi berfokus pada bagaimana manajemen sumber daya manusia telah diterapkan di sebuah perusahaan, sedangkan penelitian yang penulis susun berfokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren.

- e. Capriyan Latara Indah, Rafly Alfarizy, dan Sentot Imam Wahjono dalam jurnal yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal di UMKM Surabaya”. Jurnal ini menerangkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung peningkatan ekonomi lokal melalui sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Surabaya. Dengan metode Systematic Literature Review

---

<sup>28</sup> Yudi Setiawan, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagih Kredit,” *Journal Of Management And Entrepreneurship*, 10 (3) (2022), hal. 127.

(SLR) dan teknik content analysis, penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pelatihan dan sosialisasi berdampak pada peningkatan keterampilan manajerial dan teknis, sementara digitalisasi berdampak pada perluasan akses pasar UMKM, serta kolaborasi memperkuat daya saing.<sup>29</sup>

Persamaan penelitian Capriyan Latara Indah, Rafly Alfarizy, dan Sentot Imam Wahjono dengan penelitian yang penulis susun yaitu sama-sama membahas strategi pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan penelitian yang ditulis Capriyan, Rafly dan Imam dengan penelitian penulis terletak pada fokus penelitiannya, dimana penelitian Capriyan, dkk, berfokus pada meningkatkan ekonomi lokal di UMKM Surabaya. Sedangkan penelitian penulis berfokus pada meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren.

### **3. Kerangka Berfikir**

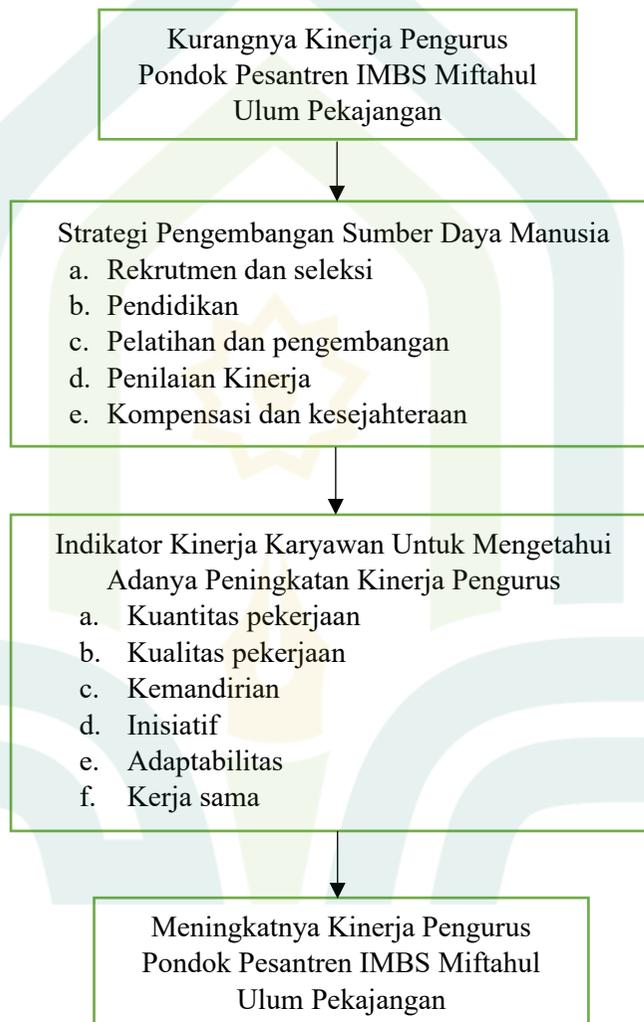
Kerangka teori dari penelitian ini dimulai dengan penggalan informasi dari Pondok Pesantren International Muhammadiyah Boarding School (IMBS) Miftahul Ulum mengenai tidak berkembangnya pondok pesantren IMBS Miftahul Ulum sejak berdirinya. Permasalahan yang dialami pondok pesantren IMBS Miftahul Ulum dikarenakan kurangnya kinerja pengurus pondok, seperti tenaga pendidik yang kurang menguasai bahasa asing, masalah evaluasi kinerja pengurus, kurangnya struktur manajemen proporsional, pengurus yang kurang kompetan, serta kurangnya kedisiplinan kerja. Kemudian pondok pesantren melakukan perubahan dengan melakukan evaluasi serta strategi pengembangan sumber daya manusia.

Penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pengurus di Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan. Strategi

---

<sup>29</sup> Capriyan Latara Indah dan Dkk, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal Di UMKM Surabaya," *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan sosial*, (5).2 (2025), hal. 2–4.

pengembangan yang dilakukan yaitu perencanaan sumber daya manusia, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta pemberian kompensasi dan kesejahteraan bagi pengurus pondok pesantren. Kemudian untuk mengetahui peningkatan kinerja pengurus, Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum menggunakan indikator kinerja karyawan yang mencakup kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan kerja sama tim.



Tabel 1.1 Kerangka Berfikir

## **F. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk kata-kata. Menurut Creswell J.W yang dikutip dari bukunya Sigit Hermawan dan Amirullah, penelitian kualitatif merupakan metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna dari masalah sosial dan kemanusiaan.<sup>30</sup> Pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan deskriptif kualitatif, dimana pendekatan ini merupakan suatu proses penelitian yang menghasilkan data berbentuk tulisan atau pendapat yang diperoleh langsung dari lapangan atau lokasi penelitian.

Metode penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.<sup>31</sup> Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dimana penulis turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data melalui observasi secara langsung terkait dengan situasi dan kondisi di lokasi penelitian. Selain itu, penulis juga melakukan wawancara dengan narasumber dengan tujuan memperoleh informasi terkait dengan strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan.

### **2. Sumber Data**

Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

#### **a. Sumber data primer**

Data primer merupakan sumber data penelitian yang didapatkan secara langsung tanpa melalui perantara (sumber asli). Data primer bisa berupa ungkapan subjek secara individu atau kelompok yang diperoleh dari wawancara pada

---

<sup>30</sup> Sigit Hermawan and Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif* (Malang: Media Nusa Creative, 2016). hlm. 28-30.

<sup>31</sup> Muhammad Fathun Niam, *Metode Penelitian Kualitatif*, 1st edn (Bandung: Widina Media Utama, 2024). hlm. 85-86

narasumber, hasil observasi terhadap suatu kondisi atau kejadian yang ada pada lokasi penelitian. Dalam penelitian ini sumber data primer didapatkan langsung melalui observasi dan wawancara dengan pimpinan pondok pesantren serta kepala bagian pengembangan dan ekonomi pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan data pendukung yang berhubungan dengan masalah penelitian.<sup>32</sup> data sekunder yang dimaksud ialah data pendukung berupa data-data terkait dengan deskripsi lokasi pondok pesantren, foto, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan aspek penting dalam penelitian, hal ini dikarenakan tujuan dari adanya penelitian adalah untuk memperoleh data. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan baik secara langsung maupun tidak langsung, dimana peneliti mencatat informasi yang penulis saksikan di lapangan dengan tujuan memperoleh data terkait dengan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus di pondok pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan interaksi secara langsung antara dua orang atau lebih dengan tujuan memperoleh informasi yang dibutuhkan mengenai permasalahan penelitian. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, atau tak terstruktur. Wawancara dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang akan diteliti, serta dengan wawancara

---

<sup>32</sup> Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis* (Yogyakarta: Teras, 2011).  
hlm. 79

memungkinkan memperoleh informasi lebih mendalam dari responden.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh partisipan baik laporan, catatan, surat, foto atau rekaman video dan audio yang relevan dengan penelitian.<sup>33</sup>

#### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan prosedur yang digunakan untuk membahas topik penelitian yang sedang diselidiki. Analisis data dilakukan setelah semua data yang diperlukan telah terkumpul. Proses analisis data mencakup langkah-langkah pengumpulan data, pemadatan data, verifikasi data, dan penarikan kesimpulan.<sup>34</sup>

Menurut Uiber Silalahi, terdapat tiga tahapan penting dalam analisis data kualitatif antara lain yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses memilih, memusatkan perhatian, mengarahkan dan mengubah data mentah yang diperoleh dari lapangan. Tujuannya adalah untuk merangkum data agar lebih fokus dan relevan dengan tujuan penelitian. Proses ini melibatkan identifikasi data yang penting, membuang informasi yang tidak relevan, serta menyusun data dalam bentuk yang lebih terstruktur.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah proses menampilkan data yang telah direduksi dalam bentuk yang terorganisir sehingga mudah dipahami dan dianalisis. Penyajiannya dapat berupa teks naratif, grafik, tabel, atau diagram. Tujuannya adalah untuk mempermudah peneliti dalam memahami pola, hubungan antar variabel atau informasi yang relevan.

---

<sup>33</sup> Aan Komariah dan Djam'an Santoro, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010). hlm. 155

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015).

c. Verifikasi Data

Tahap ini melibatkan upaya untuk memahami makna dari data yang telah disusun, dengan kesimpulan menarik berdasarkan pola, hubungan atau tema yang ditemukan. Kesimpulan awal dapat direvisi atau ditinjau seiring dengan bertambahnya data atau refleksi yang lebih mendalam. Verifikasi dilakukan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil valid, dapat diandalkan dan konsisten dengan data yang ada.

**G. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini maka disusunlah sistematika pembahasan dalam lima bab, yaitu sebagai berikut:

**BAB I**, Pendahuluan. Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian yang relevan, Landasan teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan

**BAB II**, Landasan Teori. Pada bab ini panulis akan membahas terkait dengan strategi pengembangan sumber daya manusia, tinjauan terkait dengan kinerja karyawan, dan indikator kinerja karyawan.

**BAB III**, Hasil Penelitian. Pada bab ini berisi tentang gambaran umum tentang pondok pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan, strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus, faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus.

**BAB IV**, Analisis data penelitian. Pada bab ini berisi Analisis hasil penelitian yang terdiri dari: analisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus dan analisis faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus

**BAB V**, Penutup dan kesimpulan: pada bab ini berisi pembahasan paling akhir yaitu kesimpulan dan saran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah melalui penyajian data dan pembahasan berdasarkan uraian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus di Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya serta didukung oleh teori dan data yang didapat di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pengurusnya. Strategi tersebut tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup pembinaan moral dan spiritual sebagai bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai pesantren. Strategi pengembangan yang diterapkan oleh IMBS Miftahul Ulum Pekajangan dilakukan dengan melalui berbagai pendekatan, antara lain rekrutmen dan seleksi, pendidikan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta kompensasi dan kesejahteraan. Masing-masing pendekatan memiliki fungsi yang berbeda namun dengan tujuan yang sama, seperti rekrutmen dan seleksi yang berfungsi untuk memperoleh pengurus yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pesantren, pendidikan yang berfungsi sebagai program untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan melalui jenjang pendidikan formal, pelatihan dan pengembangan yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui jenjang pendidikan non-formal seperti seminar dan workshop, penilaian kinerja yang berfungsi untuk mengukur kinerja pengurus sehingga dapat mengetahui sejauh mana perkembangan dari para pengurus pesantren, serta kompensasi dan kesejahteraan yang berfungsi sebagai

peningkatan motivasi dan semangat pengurus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Faktor yang mendukung implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus di Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan yaitu Adanya dukungan dan komitmen dari pimpinan, baik dari tingkat Pimpinan Cabang Muhammadiyah Pekajangan hingga Mudir Pondok Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan, Faktor eksternal seperti ketersediaan tenaga pendidik atau narasumber yang bersedia berpartisipasi dalam kegiatan seminar dan workshop, Antusiasme dari sebagian besar pengurus sendiri menjadi faktor yang sangat penting. Semangat dan motivasi tinggi dari pengurus menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan mengembangkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa selain dukungan struktural dan eksternal, kesiapan serta partisipasi aktif dari individu yang terlibat juga menjadi elemen kunci dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di IMBS Miftahul Ulum Pekajangan.

Adapun faktor penghambat IMBS Miftahul Ulum Pekajangan dalam menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pengurus yaitu adanya kendala seperti keterbatasan sumber daya, khususnya dalam hal anggaran dan fasilitas yang mendukung, Faktor internal terutama yang berkaitan dengan rendahnya kesadaran dan motivasi dari beberapa pengurus dalam mengembangkan potensi diri. Hal ini membuktikan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia tidak hanya memerlukan dukungan dari sisi teknis dan material, tetapi juga memerlukan kesiapan mental dan motivasi individu yang kuat.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Penulis**

Dalam penelitian ini, penulis pribadi sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kedepannya apabila ada penulis selanjutnya yang berkenan untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian ini yang tentunya merujuk pada hasil penelitian yang sudah ada, dengan harapan penelitian ini nantinya dapat menjadi lebih baik.

### **2. Bagi Pembaca**

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi yang tertarik pada manajemen sumber daya manusia, khususnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akademisi diharapkan dapat mengembangkan kajian serupa untuk memperkaya diskusi akademik tentang pengembangan sumber daya manusia.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Panji. (2005). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asyraf, M. M. Rafiuddin. (2024). "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren," *Proceedingsicem: Proceedings of International Conference on Educational Management*, 2.1
- Bachrun, Saifuddin. (2014). *Buku Induk Manajemen SDM - Human Capital Syari'ah*. Jakarta: Laziz Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia.
- Bukit, Benjamin, dan dkk (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZAHRpublishing.
- Darwan, Tanady (2021) *Strategi Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: NEM.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Dowansiba, Barnabas. (2023). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah (Teori, Konsep, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Tangga Ilmu.
- Hartanto, Selamat B, (2015). "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan," *Jurnal Intelegensia*, 03.2
- Hartono, B., (2015) "Pengembangan Sumber Daya Manusia: Studi Implementasi Kebijakan Diklat Penjenjangan Aparatur Pemerintah Daerah Sleman," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*,
- Hasibuan, Malayu S.P., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hatta, Herman, dan Others. (2023). *Model-model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hermawan, Sigit, dan Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Malang: Media Nusa

Creative.

- Ifadhila, dan Others, *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia: Mengelola dan menetapkan SDM yang berkualitas*, ed. oleh Sepriano dan Efitra. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- IMBS Miftahul Ulum. (2019) “Profil International Muhammadiyah Boarding School Miftahul Ulum Pekajangan-Pekalongan.
- Indah, Capriyan Latara, dan Dkk, (2025) “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal Di UMKM Surabaya,” *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan sosial*, (5).2
- Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2005). Balai Pustaka.
- Komariah, Aan, dan Djam’an Santoro, (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- M. Arif Pratama Manurung, Aswaruddin Aswaruddin, Laudy Livianti, Cendani Alfanizha Hidma, Nur Siti Maysarah, dan Indah Wahyuni. (2024). “Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja,” *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3.1.
- Mangkunegara, A.P, (2017)*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martinelli, Ida, (2024) *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Medan: Umsu Press.
- Mathis, R. L., dan J.H Jackson, (2011). *Human Resource Management*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Mondy, Randall W., dan Others, (2008). *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Muhyi, dan dkk, (2016). *HR Plan & Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raih Asa Sukses. Penebar Swadaya Grup.
- Nardo, R., (2024) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Sumatra:

Mitra Cendekia Media.

- Niam, Muhammad Fathun, (2024). *Metode Penelitian Kualitatif*, 1 ed. Bandung: Widina Media Utama.
- Nurhajati, N, (2017) “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu,” *Jurnal Ilmu Manajemen (Jimmu)*, 2(2)
- Pahruroji, Samsul Aripin, dan Mulyawan Safwandy Nugraha, (2023) “Human Resources Management in an Islamic Perspective: a Review of the Qur’an,” (*Journal of Humanities and Social Studies*, 1.02)
- Polonia, B. S. E., dan A. Ravi, (2021) “Pengembangan sdm Pokdarwis Desa Wisata Sungai Awan Kiri Melalui Clean, Health, Safety, And Environmental Sustainability (Chse),” *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5 (2)
- Priansa, Donni Juni, (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rivai, V., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusdiwan, Rica Kristya, (2020) “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan,” *Repository UIN Raden Intan Lampung*, 21.2
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama)
- Setiawan, Yudi, (2022) “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagih Kredit,” *Journal Of Management And Enterpreunership*, 10 (3)
- Siagian, Sondang P., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, H., (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suci Hardia, (2018) “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al – Hasanah Bengkulu Tengah,”
- Sudiro, Achmad, dan Oktaria Ardika Putri, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhara, O.N., dan E Susilowati, (2022) “Pengaruh Kinerja Keuangan Memediasi Geg Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2015-1019,” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (jpdk)*, 4(4)
- Sulastrri, Menti, (2022) “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu,” *Repository Iain bengkulu*,
- Sumarno. (2023). *Refleksi 25 Tahun Pesantren IMBS Miftahul Ulum Pekajangan “Mengenalkan Arti Kehidupan, Keilmuan dan Perjuangan di Pesantren Muhammadiyah”*. Pekalongan: IMBS Press.
- Sutrisno, E., (2021) “Strategi Pemulihan Ekonomi Pasca Pandemi Melalui Sektor Umkm Dan Pariwisata,” *Jurnal Lemhannas RI*, 9 (1)
- Sutrisno, Edi., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edi, (2016) “Pengaruh Kemandirian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa,” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2)
- Tanzeh, Ahmad, (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Wakhinuddin, (2020). *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*.

Padang: UNP Press.

Wibowo, A. S., dan K. Kusmiyanti, (2021) “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.,” *Jebm*, 3

Zakaria, Hazam. (2002). *Sekilah Tentang Pondok Pesantren Muhammadiyah Miftakhul Ulum Pekajangan*. Pekalongan: IMBS Press.

