
Strategi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Di Pondok Pesantren Baitul Abidin Kota Batu

Oleh

Arif Irvan*)

Abdul Qodir Jaelani**)

Khoirul ABS***)

Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universitas Islam Malang

Malang – Indonesia

Email: Bijaksana03@gmail.com**Abstract**

Pesantren as an institution based on the quality of Islamic education, in practice can survive its existence which will continue to be viewed positively by the community. Pesantren currently has real local conditions that cannot keep up with the times. The regeneration factor of Human Resources (HR), which does not indicate the condition of pesantren, among them can be said that they are "reluctant to die". The existence of a period that will be experienced by modern times, pesantren will not be attractive to many people because of an assumption that the quality of education is considered less advanced. This research was conducted to analyze Baitul Abidin Islamic Boarding School (PPBA) in Batu City by using SWOT Analysis. The method used is a qualitative method. While the data collection techniques used interviews, documentation, observation and kuesioner in PPBA to find out the truth of the research data sources. PSDM Strategy at PPBA: Determine the needs, determine advice, determine the program, the implementation of the program, evaluation of the implementation of the program. Based on the SWOT Analysis, it can be known precisely the strategy that will be taken for PSDM. Strength score = 0.65 weakness = 1.27 chance = 1.20 threat = 1.75.

Keywords: Human Resources Development, Swot Analysis**Pendahuluan**

Pesantren sebagai lembaga yang berbasis mutu pendidikan islam, pada prakteknya dapat bertahan keberadaannya yang akan terus dipandang positif oleh masyarakat. Pesantren saat ini memiliki kondisi lokal nyata yang tidak dapat mengikuti perkembangan zaman. Faktor regenerasi Sumber Daya Manusia (SDM), yang tidak menunjukkan kondisi pesantren, di antaranya dapat dikatakan bahwa mereka "enggan mati". Keberadaan masa yang akan dialami zaman modern, pesantren tidak akan diminati banyak masyarakat karena sebuah anggapan masyarakat kualitas pendidikan yang dianggap kurang maju.

Menurut "(Hamalik, 2003) salah satu strategi yang perlu dilakukan untuk tetap menjaga eksistensi pondok pesantren adalah melalui pengembangan sumber daya manusianya. Pengembangan SDM ini penting dilakukan di pondok 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 masyarakat sebagai pengguna lulusan tersebut. Oleh sebab itu, pengembangan SDM harus mendapat perhatian sungguh-sungguh berdasarkan perencanaan sistematis dan rinci yang mengacu ke masa depan”.

Seiring dengan begitu meluasnya pondok pondok pesantren saat ini salah satunya terdapat pondok pesantren Baitul Abidin yang bertempat di Kota Batu-Malang yang diasuh oleh Bapak Kiai Ghufroon Maulana. Penerapan sistem pendidikan yang diajarkan ini berbasis pembelajaran tahfidz Al Quran dan bidang penguasaan bahasa. Selain itu di pondok pesantren Baitul Abidin memiliki kegiatan keilmuan yang digerakkan oleh organisasi santri dan pihak simpatisan. Pengasuh pondok pesantren saat ini telah memberikan wadah untuk membentuk karakter santri, mental santri melalui kegiatan-kegiatan yang lebih banyak menekankan pada sisi kreativitas, inisiatif, kepekaan, keberanian dan kecakapan santri dalam bidang-bidang yang diminati. Terobosan harus selalu dilaksanakan agar pondok pesantren tidak hanya memberikan atau mengajar murid-muridnya ajaran agama, tetapi juga memberikan pengetahuan umum, keterampilan dan kemampuan, sehingga pondok pesantren tidak hanya bisa menguasai penerapan pengetahuan agama tetapi juga menganalisis sebuah problem masyarakat saat ini dan memiliki pengetahuan luas serta keterampilan unik.

Maka masyarakat Indonesia sangat memerlukan manusia-manusia dengan kecerdasan IQ, EQ, SQ untuk mendukung pembangunan yang menjadi semakin sulit, kompleks dan berkelanjutan yang berkaca pada potensi-potensi yang ada dalam diri manusia itu bisa di tingkatkan. Berangkat dari pemikiran diatas maka penulis ingin menelaah lebih jauh mengenai kegiatan yang dilakukan oleh pesantren terkait bagaimana upayanya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan judul **“Strategi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Di Pondok Pesantren Baitul Abidin Kota Batu”**.

Adapun tujuan yang melatar belakangi peneliti untuk mengangkat permasalahan tersebut yaitu untuk mengetahui, mendeskripsikan menggunakan alat analisis SWOT SDM di pondok pesantren Baitul Abidin Kota Batu serta strategi manajemen pengembangan SDM dalam kebijakan yang ditempuh oleh pondok pesantren Baitul Abidin Kota Batu yang secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pengembangan sumberdaya manusia bagi pondok pesantren Baitul Abidin Kota Batu. Namun hasil dari penelitian ini yang nantinya dapat dijadikan salah satu model dalam pengembangan manajemen dakwah di pondok pesantren Baitul Abidin Kota Batu.

Tinjauan Teori Strategi

Strategi menurut “(Robbins dan Coulter, 2009:179), adalah suatu perencanaan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan suatu organisasi dalam bisnis, bagaimana menyelesaikannya, dan bagaimana hal itu dapat menarik dan memuaskan pelanggan

dalam rangka mencapai suatu tujuan.” Sedangkan menurut “(Assuari, 2011:3), menyatakan strategi adalah suatu tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mengkomunikasikan apa saja yang akan dikerjakan, oleh siapa yang akan mengerjakan, bagaimana cara mengerjakan, serta kepada siapa saja hal-hal tersebut akan dikomunikasikan, dan juga perlu difahami pula mengapa hasil kinerja tersebut perlu dinilai.”

Manajemen

Manajemen menurut “(Robbins dan Coulter, 2009:22), adalah proses pengkoordinasian dan pengintegrasian kegiatan-kegiatan kerja agar terselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain. Efisiensi mengacu pada memperoleh *output* terbesar dengan input terkecil, digambarkan sebagai melakukan segala sesuatu secara benar, sedangkan efektivitas mengacu pada menyelesaikan kegiatan-kegiatan sehingga sasaran organisasi dapat tercapai, digambarkan sebagai segala sesuatu yang benar.”

PSDM (Pengembangan Sumber Daya Manusia)

PSDM menurut “(Andrew E. Sikula, 2003:51) menyatakan pengembangan sumber daya manusia sebagai suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum (*general*). Pengembangan sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, pengembangan sumber daya manusia berpihak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang.”

Keunggulan Kompetitif

Menurut pendapat “(Michael E Porter, 1985:3) Keunggulan kompetitif adalah jantung dari kinerja perusahaan dalam pasar yang kompetitif. Keunggulan kompetitif adalah tentang bagaimana sebuah perusahaan benar-benar menempatkan strategi-strategi generik ke dalam praktek. Selain itu Michael E Porter juga mengungkapkan bahwa keunggulan kompetitif sebuah bangsa sudah bergeser dari hal-hal yang sifatnya transparan seperti sumber daya alam, ke arah penciptaan dan asimilasi pengetahuan. Dengan perkataan lain, Porter juga mengatakan bahwa keunggulan kompetitif sebuah bangsa saat ini, sangat ditentukan oleh kapasitas belajarnya. Keunggulan kompetitif Porter mensyaratkan penciptaan dan asimilasi pengetahuan ini sebagai ujung tombak inovasi. Inovasi inilah yang memberikan keunggulan kompetitif. Bangsa yang tenggelam dengan kejayaan masa lalu dan sulit berinovasi tidak akan mencapai sebuah keunggulan kompetitif.”

Pondok Pesantren

Menurut “(Abdurrahman Wahid, 1995: 40), pesantren adalah kompleks dengan tempat yang umumnya terpisah dari kehidupan di sekitarnya. Dalam dunia berbahasa

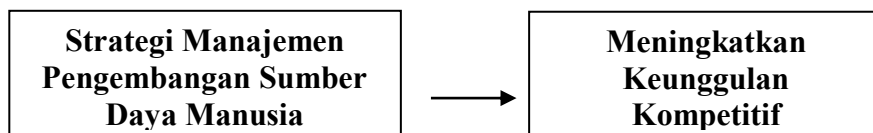
Madura nun atau bendara, atau ra singkatnya masjid (madrasah Arab, yang sering menyertakan konotasi sekolah), dan asrama di mana siswa tinggal di sekolah berasrama. Pesantren adalah bentuk lingkungan masyarakat yang unik dan memiliki sistem kehidupan positif yang memiliki karakteristik sendiri sebagai lembaga pendidikan Islam yang dilengkapi dengan norma dan kebiasaannya sendiri. Sistem pendidikan pesantren dapat dipertahankan relatif murah semua kebutuhan belajar mengajar disediakan oleh anggota pesantren bersama dengan dukungan dari masyarakat sekitar.”

Pengertian Analisis SWOT

Menurut “(Siswanto Sutojo dan Kleinstauber, 2002: 8), analisis SWOT menentukan tujuan bisnis yang realistis sesuai dengan kondisi bisnis dan karenanya diharapkan akan lebih mudah dicapai. Analisis SWOT membandingkan faktor eksternal untuk peluang dan ancaman dengan faktor internal untuk kekuatan dan kelemahan. Analisis SWOT adalah tugas yang agak sulit karena hanya dapat disiapkan dengan alternatif strategis. Ketika tidak dianalisis, ini berarti tidak mencari hubungan dan titik temu antara faktor strategis di lingkungan internal dan orang-orang di lingkungan eksternal yang berkaitan dengan menemukan hubungan dengan misi, tujuan, dan tujuan organisasi. Ini juga merupakan kesalahan dalam mempersiapkan keputusan strategis yang baik. Dengan analisis SWOT, keputusan strategis yang baik dapat dibuat. Matriks ini dengan jelas menunjukkan bagaimana peluang dan risiko eksternal perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahannya yang dimilikinya.”

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka kerja konseptual dan analisis sebelumnya dan masalah yang dihadapi, gambar berikut menggambarkan kerangka pemikiran sebagai dasar untuk penemuan hipotesis berikut dalam model penelitian:



Metode Analisis Data

Menurut “(Bogdan dan Blikien, Lexy J. Meleong, 2008:248), Secara konseptual analisis data merupakan proses sistematis pencarian dan pengaturan transkrip wawancara, catatan lapangan dan materi-materi lain yang telah di kumpulkan untuk peningkatan pemahaman mengenai materi tersebut dan untuk memungkinkan menyajikan apa yang sudah ditemukan kepada orang lain. Prinsip pokok teknik analisis kualitatif adalah mengolah dan menganalisis data-data yang terkumpul menjadi data yang sistematis, teratur, terstruktur dan mempunyai makna.”

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Menentukan Kebutuhan 2) Menentukan Sasaran 3) Menentukan Program 4) Pelaksanaan Program 5) Evaluasi Pelaksanaan Program

Analisis SWOT SDM Pondok Pesantren Baitul Abidin

“Fredri Ranguti, 1997 IFAS (*Internal Strategic Factory Analysis Summary*) dengan kata lain faktor-faktor strategis internal sebuah perusahaan disusun untuk merumuskan faktor-faktor internal dalam kerangka *strength and weakness*. Sedangkan EFAS (*Eksternal Strategic Factory Analysis Summary*) dengan kata lain faktor-faktor strategis eksternal sebuah perusahaan disusun untuk merumuskan faktor-faktor eksternal dalam kerangka *opportunities and threats*. Analisis SWOT merupakan gambaran secara jelas bagaimana faktor internal dan faktor eksternal yang disusun dalam bentuk matriks untuk merumuskan strategi organisasi.”

1. Strategy Strength-Opportunity : Strategi ini didasarkan pada pola pikir perusahaan, menggunakan semua kekuatan untuk mengeksplorasi peluang maksimum.
2. Strategy Strength-Threat : Strategi ini sebagai dasar dalam memanfaatkan kekuatan perusahaan untuk mengatasi segala ancaman.
3. Strategy Weakness-Opportunity : Strategi ini didasarkan pada pemanfaatan peluang yang ada dengan mengurangi kelemahan.
4. Strategy Weakness-Threat : Strategi ini sebagai dasar pada kegiatan yang defensif dan mencoba untuk mengurangi kelemahan dan menghindari segala ancaman.

1) IFAS

NO	URAIAN KEKUATAN	RATING	BOBOT	SKOR
1	Skill Entrepreneurship, Bahasa Asing dan IT	2	0,12	0,24
2	Generasi insan Tahfidzul Qur'an	2	0,10	0,20
3	Pengembangan sumber daya manusia dengan membentuk Dewan Santri (DS), adanya Wadah Apresiasi Potensi Santri (WAPOS), pengabdian alumni	1	0,10	0,10
4	Pemberian keringanan bagi santri asuh (yatim, yatim piatu, dana kurang mampu)	1	0,11	0,11
				0,65

NO	URAIAN KELEMAHAN	RATING	BOBOT	SKOR
1	Kurangnya SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai pengajar tetap di pondok pesantren	2	0,13	0,26
2	Masih membutuhkan banyak biaya untuk pengembangan pondok pesantren	1	0,10	0,10
3	Rendahnya mentalitas sumber daya manusia, dan berubahnya aturan-aturan	2	0,11	0,22
4	Masih terbatasnya penerapan pengembangan manajemen	3	0,23	0,69
				1,27
TOTAL			1,00	1,92

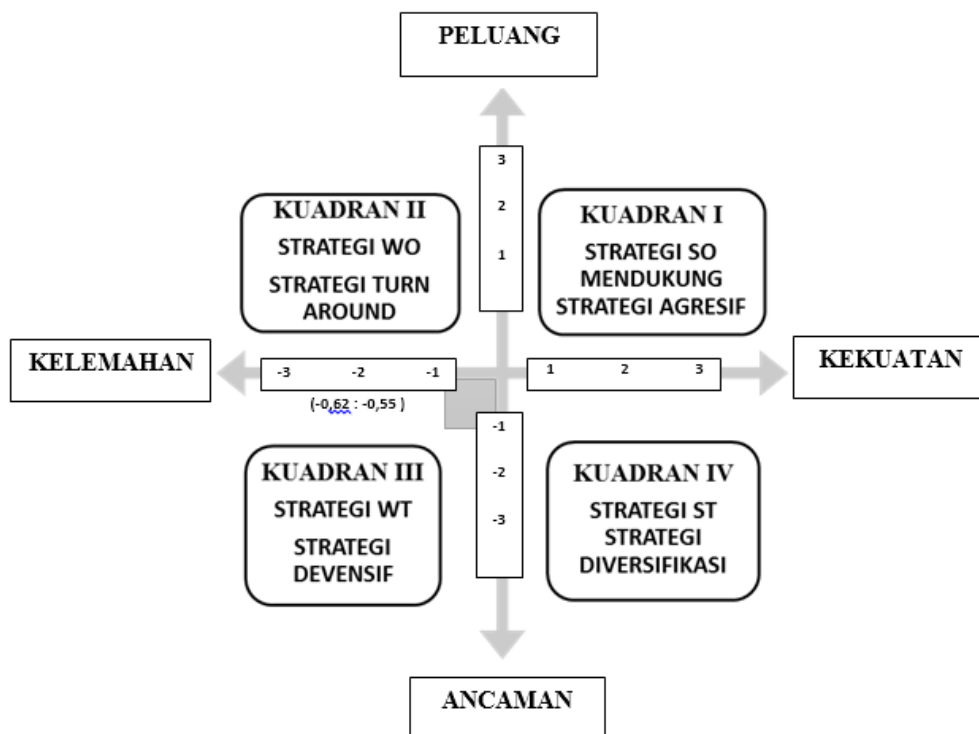
2) EFAS

NO	URAIAN PELUANG	RATING	BOBOT	SKOR
1	Sistem jemput bola dalam proses promosi pondok pesantren	3	0,13	0,39
2	Penyesuaian lokasi pondok pesantren	2	0,10	0,20
3	Pengajian umum yang diadakan oleh pondok pesantren maupun masyarakat sekitar sebagai salah satu sarana promosi pondok pesantren	2	0,11	0,22
4	Mendatangkan fasilitator atau ahli sebagai fasilitas memperkuat program entrepreneur, dan IT santri	3	0,13	0,39
				1,20

NO	URAIAN ANCAMAN	RATING	BOBOT	SKOR
1	Produk entrepreneur masih kalah saing dengan produk komersil yang sudah ada (Brand/Merk)	3	0,12	0,36
2	Pengurusan surat ijin edar produk entrepreneur yang sulit	3	0,13	0,39
3	Semakin berkembangnya pembelajaran entrepreneur dan IPTEK di pondok pesantren lain	3	0,12	0,36
4	Sikap masyarakat yang pesimis terhadap penerapan pengembangan sumber daya manusia	4	0,16	0,64
				1,75
TOTAL		31	1,00	2,95

SKOR TOTAL EFAS		SKOR TOTAL IFAS	
	Kuat	3,00	Rata-Rata 2,00 Lemah 1,00
Tinggi 4,00 3,00 2,00 1,00 Rendah	<i>GROWTH</i>	<i>GROWTH</i>	<i>RETRENCHMENT</i>
	1	2	3
	<i>STABILITY</i>	<i>GROWTH</i>	1,92 <i>RETRENCHMENT</i>
Menengah	Hati Hati	Konsentrasi melalui integrasi horizontal 2,95	
	4	<i>STABILITY</i> Tak ada perubahan 5 Profil Strategi	<i>DIVESTMENT</i> 6
Rendah	<i>GROWTH</i>	<i>GROWTH</i>	<i>RETRENCHMENT</i>
	7	8	<i>LIKUIDASI</i> 9

Oleh karena itu, diambil kesimpulan strategi manajemen PPBA Kota Batu menempati kuadran keenam dalam matriks IE, menyatakan bahwa strategi sekolah asrama yang tepat mengambil kuadran keenam, kedelapan dan kesembilan, yaitu strategi divestasi. Strategi yang dapat diterapkan dengan melakukan tahap seleksi untuk kegiatan SDM, misalnya dengan menghilangkan kegiatan yang tidak menguntungkan, dan kegiatan seperti memaksimalkan pelatihan staf yang memupuk bakat santri sehingga kegiatan berkembang dan menjadi lebih kreatif untuk menghasilkan produk atau nilai-nilai yang lebih beragam dan inovatif.



Setelah diketahui titik pertemuan diagonal tersebut, maka posisi unit usaha berada pada kuadran III.

1. Dalam kuadran I (strategi SO), sebuah strategi yang pada umumnya dapat dikejar perusahaan dengan menggunakan kekuatan perusahaan / bisnis untuk memanfaatkan secara optimal dari peluang yang ada.
2. Dalam kuadran II (strategi WO), perusahaan / perusahaan dapat tampil sangat baik di antara hadirin dengan menghindari titik lemah untuk berkonsentrasi pada kegiatan tertentu.
3. Dalam kuadran III (strategi WT), Meminimalkan semua kerentanan untuk menghadapi ancaman apapun.
4. Dalam kuadran IV (strategi ST), setiap upaya dilakukan untuk menghadapi ancaman dengan menciptakan diversifikasi untuk menciptakan peluang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia maka dapat disimpulkan pondok pesantren Baitul Abidin melakukan strategi melalui berbagai metode. Metode PSDM yang efisien dan efektif menumbuhkan kepercayaan publik terhadap pondok pesantren. Sementara itu, dalam langkahnya memiliki tujuan untuk melaksanakan seluruh program yang telah direncanakan. Dalam metode ini yaitu : kesiapan SDM yang dapat bertanggung jawab untuk posisi tertentu, rotasi posisi, atau perpindahan SDM dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, pembinaan-pembinaan dengan upaya dalam melakukan peningkatan keterampilan, kreatifitas untuk mempunyai seni dan pengetahuan yang baru. Namun, untuk langkah PSDM meliputi: menentukan kebutuhan, menetapkan tujuan, menentukan program, dan mengevaluasi implementasi program.

2. Berdasarkan hasil dari pembahasan analisis SWOT di atas maka pandangan segi internal di peroleh kekuatan pondok pesantren Baitul Abidin yaitu:

1. *Skill Entrepreneurship*, Bahasa Asing dan IT
2. Generasi insan Tahfidzul Al Quran.
3. Pengembangan sumber daya manusia dengan membentuk *the Santri Council, the Santri Potential Appreciation Facility*.
4. Pemberian tunjangan untuk orang tua asuh (anak yatim, anak yatim piatu, biaya kurang mampu).

3. Sedangkan kelemahan yang menjadi kendala perkembangan pondok pesantren Baitul Abidin yaitu:

1. Minimnya SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai guru pengajar di pondok pesantren.
2. Masih membutuhkan banyak biaya untuk mengembangkan pondok pesantren.
3. Kemampuan yang buruk, mentalitas sumber daya manusia dan perubahan aturan.
4. Masih terbatasnya penerapan manajemen pengembangan.

4. Sedangkan dilihat dari segi eksternal terdapat peluang dan ancaman. Peluang yang harus di manfaatkan pondok pesantren Baitul Abidin yaitu:

1. Sistem jempit bola dalam proses promosi pondok pesantren.
2. Penyesuaian lokasi pondok pesantren.
3. Pengajian umum yang diadakan oleh pondok pesantren maupun masyarakat sekitar sebagai salah satu sarana promosi pondok pesantren.
4. Mendatangkan fasilitator atau ahli sebagai fasilitas memperkuat program *entrepreneur*, dan IPTEK santri.

5. Sedangkan ancaman yang harus diperhatikan agar tidak menghambat pengembangan pondok pesantren yaitu:

1. Produk *entrepreneur* masih kalah saing dengan produk komersial yang sudah ada (Brand/Merk).
2. Pengurusan surat izin edar produk *entrepreneur* yang sulit.

3. Semakin berkembangnya pembelajaran *entrepreneur* dan IPTEK di pondok pesantren lain.
4. Pendekatan pesimistis terhadap implementasi pengembangan sumber daya manusia

Berdasarkan analisis SWOT, adalah mungkin untuk mengetahui dengan akurat dalam perihal strategi mana yang akan dikerahkan. Penilaian untuk faktor kekuatan adalah 0,65 dan untuk faktor kelemahan 1,27 dan selisih dari nilai kekuatan dikurangi dengan kelemahan adalah -0,62. Sedangkan nilai faktor peluang adalah 1,20 dan skor faktor ancaman adalah 1,75 dan selisih dari peluang dikurangi ancaman adalah 0,55. Nilai-nilai ini dapat membentuk titik koordinat (-0,62: -0,55). Dengan menjaga dan mempertahankan semua yang dimiliki, pondok pesantren dapat berkembang dan mampu bersaing dengan pondok pesantren lain. Dengan demikian dapat diperoleh beberapa strategi untuk menangani ancaman dan kelemahan dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang sebagai berikut :

1. Dengan sistem jemput bola proses promosi pondok pesantren akan lebih mendalam seperti pemberian keringanan biaya yang diberikan kepada santri yang kurang mampu, program *entrepreneur* yang beragam.
2. Mendatangkan fasilitator/ahli untuk mendukung program *entrepreneur* dan IPTEK yang ada.
3. Memaksimalkan lahan/tempat pondok pesantren.
4. Letak pondok pesantren yang strategis dapat mendukung proses promosi.

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu kurangnya informasi spesifik yang diperoleh tentang pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Baitul Abidin dan studi ini masih kurang sempurna. Peneliti selanjutnya diharapkan menemukan lebih banyak data tentang strategi pengembangan bakat yang lebih baik.

Saran

1. Pondok Pesantren Baitul Abidin
 - a. Dalam upaya memperkenalkan pondok pesantren, pengelola Pondok Pesantren Baitul Abidin hendaknya meningkatkan strategi promosi dengan cara mengembangkan promosi ke tempat atau wilayah lain.
 - b. Dalam upaya mengembangkan pondok pesantren, pengelola dapat memakai strategi SO yaitu dengan mengembangkan kekuatan sekaligus mampu untuk benar-benar memanfaatkan peluang yang dimilikinya.
 - c. Dengan Skripsi ini diharapkan Pondok Pesantren Baitul Abidin menganalisis sendiri faktor-faktor yang dimiliki. Analisis sangat penting dilakukan karena dengan analisis dapat menjadi tolak ukur pondok pesantren. Pondok pesantren dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan yang ada serta peluang dan ancaman yang muncul.

2. Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menambah khasanah keilmuan dan menjadi contoh untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik.

Daftar Pustaka

- Assuari, 2011:3. Pengertian Penerapan Strategi: Bogor Ghalia Indonesia
Assuari, 2011:7. Fungsi-fungsi Penerapan Strategi: Bogor Ghalia Indonesia
- Departemen Agama RI, 2003: Pedoman Penyelenggaraan Pusat Informasi Pesantren, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, 2016: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamidi, 2008: Metode Penelitian Kualitatif. (Malang: UMM Press).
- Hani Handoko, Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. 2003: (Yogyakarta: BPFE).
- Haromain, 2013: Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, Jurnal Pendidikan Humaniora UM Malang.
- Hitt, Ireland, dan Hoskisson, 2011:4 Pengertian Strategi : Bogor Ghalia Indonesia.
- J. Moleong Lexy, 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Koentjaraningrat, 2002: Metode-Metode Penelitian Masyarakat, (Jakarta: Gramedia).
- Magginson, Mathews, Pengembangan Sumberdaya Manusia. Alih Bahasa Filicia, 1993: (Jakarta: Gramedia).
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia 2000: PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2, 1992: (Yogyakarta: BPFE UGM).
- Marnis, Priyono, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo, 2014: Zifatama Publisher.
- 2003: Bandung: PT Refika Aditama.
- Porter, Michael E. Competitive Advantage, 2008: Terj. Agus Maulana, Keunggulan Bersaing: Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul. Tangerang: Karisma.
- Robbins dan Coulter, 2009:179. Pengertian strategi: Jakarta. Rineka Cipta.
- Robbins dan Coulter, 2009:22. Pengertian manajemen: Jakarta. Rineka Cipta.
- Sukardi, 1995 Penelitian Subyek Penelitian (Yogyakarta Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta).
- Sukidjo Notoatmojo, 2000. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2015 Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2014: Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabet).



R&D. Bandung, Alfabeta

Suharsimi, 2002: Arikunto, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta.

Suranto, 2007. Program Pengembangan Sumber daya Santri: Pondok Pesantren Hidayatul Muhtadi-Ien Tajeman Bantul.

Sutrisno Hadi, 2006: Metodologi Research, (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM).

Wibowo, 2011:2. Definisi Manajemen Bandung: Alfabeta.

Arif Irvan*) Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Khoirul ABS**) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Abdul Qodir Jaelani***) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma