



Formulasi Strategi Diniyyah Training Center (DTC) Pondok Pesantren Perguruan Diniyyah Puteri Padang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Muhammad Nabil Risham^{1*}, Ali Azis² & Amin Hamdani³

¹²³UIN Sunan Gunung Djati, Bandung, Indonesia

**nabilrisham2510@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji: (1) proses penetapan arah dan tujuan; (2) analisis lingkungan internal dan eksternal; (3) langkah-langkah strategis yang dijalankan untuk mencapai peningkatan kinerja yang terukur dan berkelanjutan. Metode yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Teori yang digunakan merujuk pada konsep formulasi strategi menurut David dan indikator kinerja menurut Chatab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa formulasi strategi di DTC dilakukan secara partisipatif, melibatkan pimpinan dan staf pelatihan. Visi dan misi lembaga menjadi dasar penyusunan program pelatihan yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga penguatan nilai-nilai karakter Islami. Analisis SWOT dimanfaatkan untuk merancang strategi yang adaptif terhadap kekuatan internal dan tantangan eksternal. Langkah-langkah strategis seperti pelatihan rutin, mentoring, evaluasi berkala.

Kata Kunci: Formulasi Strategi; Kinerja Karyawan; Pondok Pesantren

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the process of setting direction and objectives; (2) analysis of the internal and external environment; (3) strategic steps taken to achieve measurable and sustainable performance improvements. The method used is a case study with a qualitative approach. The theory used refers to the concept of strategy formulation according to David and performance indicators according to Chatab. The results of the study indicate that strategy formulation at DTC is carried out in a participatory manner, involving leaders and training staff. The institution's vision and mission form the basis for developing training programs that are not only oriented towards improving technical competencies, but also strengthening Islamic character values. SWOT analysis is used to design strategies that are adaptive to internal strengths and external challenges. Strategic steps such as routine training, mentoring, periodic evaluations.

Keywords: Strategy Formulation; Employee Performance; Islamic Boarding Schools

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam di Indonesia memiliki peran fundamental dalam pembentukan karakter bangsa, terutama dalam menanamkan nilai-nilai religius dan moralitas. Sebagai negara dengan mayoritas Muslim, lembaga pendidikan Islam seperti pesantren telah menjadi pusat pembelajaran agama sekaligus pembinaan kepribadian Islami. Pesantren tidak hanya berperan dalam mencetak ulama, tetapi juga dalam membentuk generasi yang memiliki nilai-nilai kedisiplinan, etika, dan integritas. Seiring dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi lembaga pesantren semakin kompleks, terutama dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi tulang punggung keberlanjutan lembaga tersebut. Modernisasi sistem manajemen di pesantren pun menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari, salah satunya melalui penerapan manajemen strategis yang efektif dan terukur.

Manajemen strategis merupakan pendekatan sistematis dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan-keputusan yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Salah satu tahap penting dalam manajemen strategis adalah formulasi strategi, yang mencakup penetapan visi dan misi, analisis lingkungan internal dan eksternal, serta perumusan alternatif strategi yang sesuai dengan arah pengembangan organisasi (David, 2015:80).

Formulasi strategi merupakan tahap awal dalam manajemen strategi yang berfokus pada identifikasi tujuan organisasi, analisis lingkungan internal dan eksternal, serta penentuan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan tersebut. Formulasi strategi adalah menentukan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan, yang tergolong dari Analisis Strategi, Perencanaan Strategi, Pemilihan Strategi (Abdullah, 2023).

Dalam formulasi strategi, pesantren dapat mengembangkan program-program inovatif yang mengintegrasikan pendidikan agama dengan keterampilan hidup dan pengetahuan umum. Hal ini mencakup pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, pelatihan bagi tenaga pengajar, serta kolaborasi dengan institusi lain untuk memperluas cakupan pendidikan. Formulasi meletakkan tingkat kepercayaan penuh terhadap pengendalian internal, akibatnya formulasi hanya sedikit melakukan pengujian substansif (Sitorus, 2023).

Dalam konteks lembaga pendidikan seperti pesantren, formulasi strategi menjadi langkah krusial untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang dijalankan selaras dengan kebutuhan zaman dan tuntutan masyarakat.

Strategi yang diformulasikan dengan baik dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia, peningkatan mutu layanan pendidikan, serta pencapaian tujuan kelembagaan secara menyeluruh.

Kinerja karyawan sebagai pilar utama keberlangsungan lembaga juga menjadi fokus penting dalam kajian ini. Menurut Chatab, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi (Chatab, 2007:14). Dalam lingkungan pesantren, kinerja karyawan bukan hanya diukur dari aspek teknis administratif, tetapi juga dari kontribusi mereka dalam menginternalisasi nilai-nilai pesantren dan mendukung proses pendidikan karakter. Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan kinerja yang tidak hanya menekankan pada aspek pelatihan teknis, tetapi juga penguatan motivasi dan nilai-nilai institusional.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji topik terkait manajemen strategi dan pengembangan SDM di lingkungan pesantren. Pertama, penelitian Vella Andriani Muplihah (2021) berjudul Manajemen Strategi Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus (Studi Deskriptif Pondok Pesantren Al-Falah Kec. Banjaran Kab. Bandung) menggunakan teori manajemen strategi dari Fred R. David dengan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa strategi utama yang diterapkan adalah pertumbuhan terkonsentrasi yang diformulasikan melalui analisis lingkungan internal dan eksternal. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah fokus objeknya yang terletak pada peran pimpinan pesantren dalam pengambilan keputusan, bukan pada lembaga pelatihan internal yang secara struktural memiliki otoritas dalam perumusan strategi peningkatan SDM.

Kedua, penelitian Muhammad Agung Alfarizi (2021) berjudul Manajemen Strategi Pondok Pesantren Nurussalam Gunter dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia menggunakan pendekatan kualitatif dengan teori strategi berbasis pengembangan kaderisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan SDM dilakukan melalui kaderisasi santri berprestasi yang dididik lebih lanjut untuk kemudian mengabdi. Penelitian ini berbeda karena subjek pengembangan adalah santri, bukan karyawan atau staf pengelola lembaga.

Ketiga, penelitian Niswatul Azizah (2020) berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Walisongo menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan teori pengembangan SDM berbasis pelatihan langsung oleh pimpinan pesantren. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan dilakukan secara langsung oleh pengurus melalui pendekatan coaching. Berbeda dengan penelitian ini yang lebih menekankan pada formulasi

strategi lembaga pelatihan internal yang independen seperti Diniyyah Training Center (DTC).

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Perguruan Diniyyah Puteri Padang Panjang, khususnya pada lembaga internalnya, yakni Diniyyah Training Center (DTC). DTC didirikan pada 29 Desember 2004 sebagai lembaga pelatihan internal yang awalnya melayani santri dan karyawan, namun dalam perjalannya berkembang menjadi lembaga pelatihan eksternal yang melayani berbagai institusi. Keunikan dan kontribusi penelitian ini terletak pada fokusnya yang tidak hanya pada peran individu pemimpin dalam peningkatan kinerja karyawan, melainkan pada formulasi strategi oleh lembaga pelatihan internal yang dirancang secara institusional dan profesional. Penelitian ini juga memberikan perspektif baru tentang pentingnya integrasi antara nilai-nilai keislaman dengan pendekatan manajerial modern dalam pengembangan SDM pesantren.

Pondok Pesantren Diniyyah Puteri Padang Panjang merupakan lembaga pendidikan Islam khusus putri yang telah mencapai status internasional, dikenal hingga mancanegara atas komitmennya dalam mengembangkan pendidikan berbasis nilai-nilai keislaman. Untuk meningkatkan dan menjaga kualitas kinerja dan pelayanan, pondok pesantren ini memahami pentingnya peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Dengan pelatihan yang tepat, para karyawan dapat memperkuat kemampuan profesional dan keterampilan yang relevan untuk mendukung visi pesantren dalam menghadirkan pendidikan berkualitas dan berbasis akhlak mulia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana proses penentuan arah dan tujuan DTC dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pondok Pesantren Diniyyah Puteri? (2) Bagaimana analisis lingkungan internal dan eksternal dilakukan oleh DTC untuk merumuskan strategi yang efektif? (3) Bagaimana langkah-langkah strategis yang dirumuskan oleh DTC dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan pesantren?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang proses formulasi strategi dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pengurus DTC, observasi langsung terhadap kegiatan pelatihan, dan studi dokumentasi terhadap arsip serta dokumen internal lembaga. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik untuk

memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi riil di lapangan.

LANDASAN TEORITIS

Penelitian ini memuat teori-teori utama yang menjadi acuan dalam mengkaji peran formulasi strategi terhadap kinerja karyawan di lingkungan pondok pesantren. Teori yang dibahas mencakup konsep formulasi strategi, teori kinerja karyawan, serta pengertian pondok pesantren sebagai konteks utama dari penelitian. Teori-teori ini menjadi kerangka berpikir yang membantu peneliti dalam merumuskan fokus, menganalisis data, dan menarik kesimpulan dari temuan di lapangan.

Menurut Fred R David (2015:114) Formulasi strategi merupakan langkah awal yang krusial dalam manajemen strategis, di mana organisasi merencanakan dan menentukan arah serta tujuan jangka panjangnya. Proses ini mencakup identifikasi peluang, tantangan, serta kekuatan dan kelemahan internal yang ada dalam organisasi. Untuk dapat melakukan Formulasi Strategi dengan baik, maka ada ketergantungan yang erat dengan analisis lingkungan di mana formulasi strategi membutuhkan data atau informasi dari analisis lingkungan.

Menurut Robinson (2008) formulasi strategi bukan sekadar proses merancang rencana, tetapi merupakan landasan penting bagi seluruh aktivitas organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Strategi yang dirumuskan dengan tepat akan membantu organisasi untuk lebih adaptif, responsif, dan terarah dalam menghadapi dinamika lingkungan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh ketepatan dan ketajaman dalam proses formulasi strateginya. Formulasi Strategi atau perumusan strategis adalah proses menetapkan program atau rencana yang dilaksanakan perusahaan (organisasi), tujuan akhir (aims) yang ingin dicapainya, serta cara yang akan digunakan untuk mencapai tujuan akhir tersebut.

Rahmat (2014) menjelaskan Formulasi Strategi adalah tahap awal dimana perusahaan menetapkan visi dan misi disertai analisa mendalam terkait faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan dan penetapan tujuan jangka panjang yang kemudian digunakan sebagai acuan untuk menciptakan alternatif strategi-strategi bisnis dimana akan dipilih salah satunya untuk ditetapkan sesuai dengan kondisi perusahaan.

Senada dengan hal di atas Akdon (2014) menjelaskan bahwa perumusan Strategi Formulasi adalah pengembangan rencana jangka panjang untuk manajemen afektif dari kesempatan dan ancaman lingkungan, dilihat dari kekuatan dan kelemahan perusahaan. Penyusunan strategi berkaitan dengan fungsi utama organisasi yang dituangkan secara jelas dalam pernyataan misi organisasi. Strategi

yang dituangkan juga bersifat praktis karena berorientasi pada aksi berdasarkan hasil pengujian faktor internal maupun faktor eksternal.

Beberapa literatur manajemen memberikan kerangka tahapan formulasi strategi secara runtut, yang menjadi acuan penting dalam praktik manajerial di berbagai sektor. Menurut Gaspresz visi adalah suatu pertanyaan yang menyeluruh mengenai gambaran ide yang ingin dicapai oleh Perusahaan dimasa yang akan datang (Gaspresz, 2003).

Faktor lingkungan eksternal dapat subjektif karena setiap manajerial dapat memandang pada faktor-faktor luar yang berbeda. Faktor yang dianalisis merupakan faktor luar yang memang berpengaruh dalam perkembangan perusahaan. Secara garis besar lingkungan eksternal perusahaan dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan makro dan mikro (Nilasari, 2014).

Analisis lingkungan internal adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kekuatan serta kelemahan yang dimiliki oleh suatu organisasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri (Hunger, 2012) analisis lingkungan internal bertujuan untuk memahami kondisi dan kapabilitas organisasi secara menyeluruh, termasuk struktur organisasi, budaya perusahaan, sumber daya manusia, keuangan, teknologi, serta proses operasional yang menjadi dasar pengambilan keputusan strategis.

Menurut Rangkuti (2006) Salah satu pendekatan yang dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam pemilihan strategi dasar adalah melalui analisis SWOT. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (strengths) dan peluang (opportunities), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (threats).

Fred R. David (2011) mengatakan tujuan jangka panjang berfungsi sebagai panduan dalam proses perencanaan strategis dan sebagai tolok ukur keberhasilan implementasi strategi. Tujuan tersebut harus bersifat kuantitatif, terukur, realistik, serta konsisten dengan nilai dan arah organisasi. Tujuan-tujuan jangka panjang ini biasanya terdiri dari profitabilitas, tingkat pengembalian investasi, posisi bersaing, kepemimpinan teknologi, produktivitas, hubungan antar karyawan, tanggung jawab public, dan pengembangan karyawan.

Menurut FW. Gueck (1996) proses evaluasi erat kaitannya dengan usaha pengendalian kegiatan yang sedang berjalan. Kinerja organisasi akan tergantung pada bagaimana proses evaluasi dan pengawasan strategi dilaksanakan, Selanjutnya menjelaskan bahwa evaluasi strategi dapat diarahkan pada bekerjanya faktor-faktor yang berada dalam kendali perusahaan (controllable factor) maupun yang beda di

luar kendali (uncontrollable factor).

Formulasi strategi merupakan tahapan awal dalam proses manajemen strategis yang berfungsi untuk merumuskan arah dan langkah organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang secara efektif dan efisien. Tujuan utama dari formulasi strategi adalah untuk menciptakan kejelasan arah strategis melalui penyusunan visi, misi, dan sasaran organisasi yang sejalan dengan analisis lingkungan internal dan eksternal.

Menurut David (2011), formulasi strategi bertujuan untuk memungkinkan organisasi mengenali kondisi yang memengaruhi operasionalnya dan merancang strategi yang relevan agar dapat bersaing secara kompetitif.

Wheelen dan Hunger (2012) menyatakan bahwa formulasi strategi membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan menilai berbagai alternatif tindakan yang dapat diambil untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di masa depan. Dengan adanya formulasi strategi yang baik, organisasi dapat mengarahkan sumber daya secara optimal, menetapkan prioritas, serta menghindari keputusan yang bersifat reaktif dan tidak terencana. Formulasi strategi juga berperan penting dalam menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dengan tindakan operasional yang akan dijalankan oleh seluruh elemen internal. Oleh karena itu, tujuan dari formulasi strategi tidak hanya untuk menghasilkan dokumen perencanaan, tetapi juga untuk membangun kerangka berpikir strategis yang menjadi dasar bagi pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh.

Menurut Chatab (2007) kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan dukungan organisasi (organizational support). Kemampuan mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta keahlian yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Bernardin dan Russel (1993) bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Kinerja dalam manajemen merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam perspektif Al-Qur'an, kinerja dapat dipahami sebagai upaya seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukannya, dengan tujuan memperoleh ridha Allah SWT. Al-Qur'an

mengajarkan bahwa setiap individu harus bekerja dengan niat yang ikhlas, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan berusaha sebaik mungkin dalam mencapai hasil yang bermanfaat, baik bagi dirinya sendiri, orang lain, maupun masyarakat. Seperti dalam firman Allah Q.S. At-Taubah: 105 menjelaskan tentang kinerja. Ayat ini mengajarkan pentingnya bekerja dengan niat yang ikhlas dan penuh tanggung jawab, baik dalam aspek dunia maupun ukhrawi. Allah memerintahkan umat Islam untuk beramal, dengan penekanan bahwa setiap pekerjaan kita tidak hanya dilihat oleh sesama manusia, tetapi juga oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin.

Handoko (2014) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka karyawan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka diimasa yang akan datang.

Menurut Afandi (2018: 89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas hasil kerja, 2) Kualitas hasil kerja, 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, 4) Disiplin kerja, 5) Inisiatif, 6) Ketelitian, 7) Kepemimpinan, 8) Kejujuran, 9) Kreativitas.

Adapun menurut Fauzi dan Hidayat (2020) terdapat enam indikator dalam penilaian kinerja karyawan, meliputi hasil kerja, yang mencakup tingkat kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang diselesaikan, pengetahuan pekerjaan, yaitu sejauh mana pemahaman karyawan terhadap tugas yang dilakukan dan pengaruhnya terhadap hasil kerja, inisiatif, yaitu kemampuan karyawan untuk bertindak proaktif, terutama dalam menyelesaikan masalah yang muncul saat bekerja, kecekatan mental, yaitu kecepatan dan kemampuan dalam menerima instruksi serta menyesuaikan diri dengan kondisi kerja, sikap, mencerminkan semangat kerja serta perilaku positif selama menjalankan tugas, disiplin waktu dan absensi, berhubungan dengan ketepatan waktu hadir dan konsistensi dalam kehadiran kerja.

Menurut Payaman Simanjuntak (2005) Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan, pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.

Memasuki era globalisasi, keberadaan pondok pesantren sebagai lembaga

Islam tertua di Indonesia tentunya harus dikelola dari perspektif kepemimpinan yang profesional jika tidak ingin ditinggalkan masyarakat. Globalisasi menjadikan masyarakat mudah untuk mengakses dunia informasi dan pengetahuan. Oleh karena itu, pondok pesantren yang dulu dijadikan sebagai basis dakwah dan kajian serta pengamalan Islam lama kelamaan akan kehilangan daya tarik nya dan ditinggalkan oleh masyarakat. Dalam praktiknya, manajemen diperlukan dan berperan penting untuk bekerja sama (mengorganisir) untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen ialah sebagai ilmu, hal ini untuk menarik perhatian pada keterampilan dan kompetensi manajerial, termasuk keterampilan atau kompetensi teknis, manusia dan konseptual (Putra & Muhyiddin, 2023)

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan tradisional yang memiliki akar kuat dalam sejarah dan budaya masyarakat Indonesia. Sebagai institusi pendidikan berbasis agama Islam, pesantren berperan penting dalam mencetak generasi yang tidak hanya menguasai ilmu keislaman, tetapi juga memiliki akhlak mulia dan kepribadian yang kuat. Pesantren merupakan lembaga non formal dan sudah ada sejak lama di Indonesia. Pondok Pesantren merupakan tempat berkumpulnya orang muslim yang dipakai untuk berbagai kegiatan keagamaan seperti mencari ilmu keagamaan, mengaji serta mengkaji ilmu-ilmu yang berkaitan dengan keagamaan. Pondok pesantren biasanya menggunakan beragam media pembelajaran seperti Al-Quran hingga kitab kuning (Kamila, 2022).

Syarifuddin (2022) menjelaskan Pondok Pesantren merupakan rangkaian kata yang terdiri dari pondok dan pesantren. Kata pondok (kamar, gubuk, rumah kecil) yang dipakai dalam bahasa Indonesia dengan menekankan kesederhanaan bangunannya. Ada pula kemungkinan bahwa kata pondok berasal dari bahasa arab “fundūk” yang berarti ruang tempat tidur, wisma atau hotel sederhana.

Nasution (2019) juga menjelaskan Pesantren merupakan lembaga pendidikan dan tempat penyebaran Islam, lahir dan berkembang sejajar dengan perkembangan Islam di Nusantara. Sebagai lembaga pendidikan pada awalnya penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran diberikan secara non klasikal yaitu sistem sorogan Tujuan awalnya adalah pendidikan agama secara mendasar dan khatam Alquran.

Asiyah (2020) menjelaskan Pesantren mempunyai tujuan di antaranya dakwah Ilallah yaitu berdakwah kepada kebaikan dan kebenaran, dakwah kepada keadilan dan perilaku ihsan, dakwah kepada apa yang sejalan dengan fitrah yang lurus dan dianggap baik oleh akal yang jernih serta menjadi sandaran bagi jiwa yang suci, maka dia adalah dakwah menuju iman kepada Allah SWT dan kepada

aqidah yang benar yang dapat menenangkan hati dan dapat melapangkan dada.

Masyhud dan Khusnuridho (2003) menjelaskan bahwa tujuan pendidikan pesantren adalah menciptakan dan mengembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT., berakhlak mulia, bermanfaat bagi masyarakat, sebagai pelayan masyarakat, mandiri, bebas dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama atau menegakkan agama Islam dan kejayaan umat Islam di tengah-tengah masyarakat (*izzul Islam wal muslimin*).

Maruf (2019) juga berpendapat Fungsi pesantren tidak semata-mata sebagai lembaga pendidikan tafaqquh fi al-din an sich, tetapi mencakup keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawab pesantren. Pendidikan di pesantren tidak berhenti pada aktivitas transfer ilmu semata. Pandangan tersebut menjelaskan bahwa pondok pesantren memiliki peran yang komprehensif, tidak hanya sebagai lembaga pendidikan agama (tafaqquh fi al-din), tetapi juga sebagai pusat pembentukan karakter, dakwah, pengkaderan ulama, serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pondok Pesantren Perguruan Diniyyah Puteri Padang Panjang merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam terkemuka di Sumatera Barat yang memiliki sejarah panjang dalam pengembangan pendidikan perempuan. Lembaga ini didirikan pada tahun 1923 oleh Rahmah El-Yunusiyah, seorang tokoh pendidikan Islam yang visioner dan progresif. Sejak awal pendiriannya, pesantren ini telah memposisikan diri sebagai institusi yang mengedepankan penggabungan antara nilai-nilai keislaman, pendidikan formal, dan pemberdayaan perempuan. Visi besar yang diusung oleh Rahmah El-Yunusiyah adalah menciptakan perempuan yang unggul dalam ilmu pengetahuan dan kokoh dalam nilai-nilai iman dan akhlak.

Dalam perjalannya, Pondok Pesantren Diniyyah Puteri tidak hanya bertahan, tetapi juga terus berkembang dan beradaptasi terhadap tuntutan zaman. Saat ini, lembaga tersebut memiliki sejumlah unit pendidikan yang meliputi Taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, hingga Perguruan Tinggi. Selain itu, pesantren ini juga memiliki lembaga penunjang lainnya, termasuk unit pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, yaitu Diniyyah Training Center (DTC).

Lembaga ini dibentuk pada 29 Desember 2004 dengan tujuan awal memberikan pelatihan dan pembinaan bagi karyawan internal, serta santri tingkat

akhir. Namun seiring waktu, DTC juga berkembang menjadi lembaga pelatihan profesional yang melayani peserta dari luar lingkungan pesantren.

DTC berada di bawah pengelolaan langsung Yayasan Rahmah El-Yunusiyah dan dikembangkan dengan semangat profesionalisme yang berbasis nilai-nilai Islam. Dalam menjalankan tugasnya, DTC menerapkan prinsip pengelolaan yang sistematis dan adaptif, dengan struktur organisasi yang cukup jelas. Lembaga ini dipimpin oleh seorang koordinator dan didukung oleh sejumlah staf pelaksana program yang berpengalaman di bidang pelatihan, pengembangan SDM, dan penguatan karakter. Salah satu keunikan DTC adalah kemampuannya dalam mengintegrasikan pelatihan teknis dengan pembinaan spiritual, sehingga menciptakan pendekatan pelatihan yang menyentuh aspek kompetensi sekaligus nilai-nilai moral Islam.

Program-program pelatihan yang dijalankan oleh DTC disusun berdasarkan kebutuhan riil karyawan, baik dari aspek teknis administrasi, pelayanan, kepemimpinan, komunikasi kerja, hingga penguatan akhlak dan motivasi kerja. Pelatihan tidak hanya diberikan dalam bentuk penyampaian materi teoritis, tetapi juga melalui metode partisipatif seperti diskusi, simulasi, studi kasus, dan refleksi.

Selain untuk peningkatan kompetensi, pelatihan juga dimaksudkan sebagai sarana penguatan loyalitas dan identitas kelembagaan para karyawan. Dalam pelaksanaannya, DTC juga melakukan evaluasi terhadap seluruh kegiatan pelatihan untuk memastikan kesesuaian antara tujuan dan hasil yang dicapai.

Dalam proses pengelolaannya, DTC melibatkan unsur pimpinan pesantren dalam pengambilan kebijakan strategis, dan pada saat yang sama memberikan ruang kepada pelaksana program untuk merancang pelatihan yang kontekstual dan inovatif. Prinsip komunikasi terbuka dan koordinasi rutin menjadi budaya kerja yang dijaga dalam pelaksanaan program-program pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa DTC tidak hanya berorientasi pada pencapaian output, tetapi juga menjadikan proses pembinaan sebagai bagian penting dari strategi pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Penelitian ini melibatkan sejumlah informan kunci yang terlibat langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi pelatihan di DTC. Beberapa di antaranya adalah Khairunnas, S.Pd.I., sebagai Koordinator DTC, serta beberapa staf pelaksana pelatihan yang telah berpengalaman dalam menyusun dan menjalankan program pengembangan SDM internal pondok pesantren. Melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta telaah dokumen pelatihan, penelitian ini berusaha menggambarkan bagaimana proses formulasi strategi yang dijalankan oleh DTC dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan

Pondok Pesantren Perguruan Diniyyah Puteri Padang Panjang.

Proses Penentuan Arah dan Tujuan DTC

Proses penentuan arah dan tujuan Diniyyah Training Center (DTC) dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan merumuskan visi dan misi yang berorientasi pada penguatan kompetensi teknis, pembentukan karakter Islami, dan peningkatan motivasi kerja. Perumusan ini dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan pimpinan yayasan, tim pengembang program, staf pelatihan, serta masukan dari mitra eksternal agar sesuai dengan kebutuhan aktual. Untuk memastikan keberhasilan, DTC menetapkan indikator seperti partisipasi peserta, dampak perubahan perilaku kerja, dan kepuasan mitra, yang dievaluasi melalui monitoring pasca-pelatihan dan rapat koordinasi rutin.

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi lembaga, Diniyyah Training Center (DTC) menjalankan pendekatan pelatihan yang sistematis dan bernilai strategis, dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam seluruh program yang dirancang. Visi DTC yang menekankan peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta pencerahan jiwa, menjadi pijakan utama dalam menyusun seluruh kegiatan pelatihan yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DTC juga mengedepankan fleksibilitas strategi dengan menyesuaikan program terhadap dinamika lingkungan dan kebutuhan internal. Meskipun menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan penyamaan persepsi tim, DTC mampu mengarahkan program pelatihannya sehingga berdampak nyata pada peningkatan disiplin, efisiensi, dan inisiatif karyawan.

Dalam menentukan arah dan tujuan Diniyyah Training Center (DTC), terdapat beberapa indikator keberhasilan yang menjadi tolok ukur utama. Di antaranya adalah tingkat partisipasi peserta dalam setiap program pelatihan, efektivitas materi dalam menjawab kebutuhan masyarakat, serta peningkatan kompetensi peserta setelah mengikuti pelatihan. Selain itu, keberlanjutan kerjasama dengan berbagai lembaga dan trainer juga menjadi indikator penting yang menunjukkan kepercayaan pihak eksternal terhadap kredibilitas DTC.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diniyyah Training Center (DTC) telah menjalankan proses penentuan arah dan tujuan lembaga secara sistematis dan terencana. Proses ini dimulai dari perumusan visi dan misi DTC yang bersumber dari visi besar Pondok Pesantren Perguruan Diniyyah Puteri, yaitu menjadi pusat pendidikan Islam modern yang menghasilkan karya di pentas dunia.

Visi DTC sendiri difokuskan untuk menjadi lembaga pelatihan Islami yang

mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta memberikan pencerahan jiwa. Tujuan strategis tersebut dijadikan pijakan dalam setiap program pelatihan dan pengembangan yang dirancang bagi karyawan internal pesantren.

Dalam praktiknya, visi dan misi DTC tidak hanya menjadi slogan, tetapi dijabarkan ke dalam program pelatihan yang menyentuh aspek kompetensi teknis, karakter Islami, serta peningkatan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan kesesuaian dengan teori formulasi strategi menurut Fred R. David (2011), di mana strategi yang efektif selalu berangkat dari kejelasan arah (vision and mission) yang diterjemahkan ke dalam tujuan jangka panjang dan operasional.

Selain itu, dalam konteks kinerja, orientasi DTC untuk meningkatkan kualitas karyawan juga tercermin dari hasil pelatihan yang mampu meningkatkan aspek kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori kinerja menurut Chatab (2007), yang menyatakan bahwa kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu Kemampuan, Motivasi, dan Dukungan Kerja.

Namun demikian, terdapat beberapa kesenjangan antara teori dan praktik yang ditemukan dalam proses perumusan arah dan tujuan ini. Salah satunya adalah belum adanya sistem dokumentasi strategi yang baku dan tertulis secara formal, seperti perumusan cetak biru arah kebijakan (strategic blueprint), uraian tujuan jangka pendek dan panjang, serta indikator evaluasi berbasis data kuantitatif. Padahal, menurut David (2016), strategi yang efektif membutuhkan dukungan sistem dokumentasi dan evaluasi yang objektif untuk memastikan konsistensi implementasi serta sebagai dasar untuk proses pengendalian strategis.

Kelemahan dalam aspek dokumentasi ini juga dikhawatirkan dapat memengaruhi kesinambungan strategi jangka panjang, terutama ketika terjadi pergantian pengurus atau perluasan lembaga. Tanpa adanya sistem evaluasi dan pengarsipan yang jelas, keberhasilan yang sudah dicapai berisiko tidak terdokumentasi dengan baik. Oleh karena itu, meskipun arah dan tujuan DTC telah dirumuskan secara baik dan berjalan efektif dalam praktik, diperlukan penguatan dari sisi administrasi strategi sebagai bentuk profesionalisasi manajemen lembaga.

Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal Dalam Merumuskan Strategi

Diniyyah Training Center (DTC) melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal sebagai dasar penyusunan strategi peningkatan kinerja karyawan. Dari sisi internal, keunggulan utama yang dimiliki adalah sumber daya manusia yang kompeten, nilai-nilai Islam sebagai landasan pelatihan, serta dukungan dari

yayasan induk. Namun, masih terdapat kelemahan berupa keterbatasan dokumentasi dan evaluasi berbasis data yang sistematis.

Faktor internal yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di Pondok Pesantren Diniyyah Puteri antara lain adalah motivasi kerja, kompetensi atau kemampuan individu, serta sistem manajemen yang diterapkan oleh lembaga. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen pada tugasnya. Selain itu, kemampuan atau keterampilan yang memadai sangat penting agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Sistem manajemen yang jelas, termasuk pembagian tugas, pengawasan, dan komunikasi antar tim, juga sangat menentukan kelancaran dan kualitas kerja karyawan di pesantren.

Dari sisi eksternal, DTC memanfaatkan peluang melalui kerja sama pelatihan dan meningkatnya permintaan pelatihan berbasis karakter Islami, sekaligus mengantisipasi ancaman seperti perkembangan teknologi dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi. Untuk memperkuat proses ini, DTC menggunakan analisis SWOT dan PEST secara periodik, serta melibatkan mitra eksternal, alumni, dan peserta pelatihan agar strategi yang dirumuskan adaptif terhadap perubahan.

Untuk menganalisis peluang dan ancaman eksternal, Diniyyah Training Center (DTC) menggunakan beberapa pendekatan strategis, salah satunya melalui analisis lingkungan eksternal secara berkala. Metode yang umum digunakan adalah analisis SWOT dan PEST (Political, Economic, Social, Technological). Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi faktor eksternal yang dapat menjadi peluang seperti tren pendidikan terbaru, kebutuhan pelatihan dari lembaga lain, hingga kerja sama strategis yang potensial.

Hasil analisis ini dimanfaatkan untuk menyusun program pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan aktual sehingga berdampak pada peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan kualitas kerja karyawan. Meski demikian, metode analisis dan pengukuran kinerja masih belum sepenuhnya terukur secara kuantitatif, sehingga diperlukan penguatan sistem dokumentasi dan evaluasi agar strategi dapat lebih optimal dan berbasis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diniyyah Training Center (DTC) telah melakukan analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan. Dari sisi internal, DTC memiliki keunggulan seperti sumber daya manusia yang kompeten, nilai-nilai Islam yang menjadi landasan pelatihan, serta dukungan yayasan sebagai lembaga induk. Di sisi lain, ditemukan kelemahan seperti keterbatasan dokumentasi dan

evaluasi berbasis data. Sementara itu, dari aspek eksternal, DTC mampu menangkap peluang melalui kerja sama pelatihan dan meningkatnya permintaan pelatihan karakter Islami, serta mewaspadai tantangan seperti perkembangan teknologi dan tuntutan profesionalisme.

Dapat disimpulkan DTC secara rutin melakukan evaluasi terhadap hasil analisis lingkungan dan mengadakan diskusi bersama tim untuk memastikan strategi yang dijalankan selalu sesuai dengan kondisi terkini. Ketika terjadi perubahan yang signifikan, DTC segera melakukan penyesuaian strategi agar program pelatihan tetap efektif, relevan, dan memberikan manfaat yang optimal bagi para peserta.

Di sisi lain, ditemukan kelemahan seperti keterbatasan dokumentasi dan evaluasi berbasis data. Sementara itu, dari aspek eksternal, DTC mampu menangkap peluang melalui kerja sama pelatihan dan meningkatnya permintaan pelatihan karakter Islami, serta mewaspadai tantangan seperti perkembangan teknologi dan tuntutan profesionalisme.

Praktik ini sesuai dengan teori formulasi strategi menurut David (2016), yang menyebutkan bahwa proses strategi dimulai dari analisis faktor internal dan eksternal organisasi. Analisis ini membantu organisasi menyusun strategi yang efektif berdasarkan realitas kekuatan dan kelemahan internal, serta peluang dan ancaman eksternal. Di DTC, hasil analisis digunakan untuk menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan aktual, yang pada gilirannya dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan terlihat melalui aspek kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi, sebagaimana dijelaskan dalam teori kinerja oleh Chatab (2007). Karyawan yang mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan dalam memahami tugas, memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, serta merasakan dukungan yang lebih kuat dari lembaga, baik dari sisi fasilitas maupun perhatian pimpinan terhadap pengembangan diri mereka.

Namun demikian, terdapat kesenjangan antara teori dan praktik, terutama dalam hal metode analisis yang belum sepenuhnya terdokumentasi secara sistematis. DTC masih mengandalkan pendekatan deskriptif dan pengalaman dalam menyusun analisis, belum menggunakan data dan instrumen terukur sebagaimana disarankan oleh David (2011).

Selain itu, pengukuran kinerja belum sepenuhnya diarahkan untuk mencerminkan tiga aspek utama yang ditekankan oleh Chatab (2007), yaitu kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi, sehingga efektivitas strategi masih sulit diukur secara objektif dan menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan

sistem evaluasi yang lebih terstruktur untuk memastikan bahwa peningkatan kinerja benar-benar mencerminkan ketiga dimensi tersebut secara seimbang.

Langkah-Langkah Strategis Diniyyah Training Center (DTC)

Diniyyah Training Center (DTC) menerapkan langkah-langkah strategis yang sistematis untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui tiga tahapan utama. Pertama, jangka pendek, dengan melaksanakan pelatihan rutin yang berorientasi pada kebutuhan mendesak dan koordinasi intensif antarbagian agar dampak langsung terhadap kinerja segera terlihat. Kedua, jangka menengah, difokuskan pada penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui program pengembangan kompetensi, mentoring, dan pembentukan budaya kerja kolaboratif. Ketiga, jangka panjang, diarahkan untuk menciptakan budaya kerja profesional berbasis nilai Islami serta inovasi berkelanjutan, agar kinerja karyawan tetap relevan dengan tuntutan zaman.

Selain itu, DTC juga menerapkan sistem penghargaan dan apresiasi bagi karyawan yang menunjukkan performa kerja unggul, sebagai bentuk motivasi dan pengakuan atas kontribusi mereka. Sistem ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mendorong budaya kompetitif yang sehat di antara tim. DTC juga aktif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan strategis, terutama yang berkaitan langsung dengan program kerja dan pengembangan SDM, agar mereka merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja bersama.

Dalam implementasinya, DTC mengutamakan prioritas program berdasarkan urgensi dan ketersediaan sumber daya, disertai evaluasi rutin untuk mengukur efektivitas pelatihan dan perubahan perilaku kerja. Kendala seperti keterbatasan waktu, resistensi terhadap perubahan, dan dinamika kebutuhan peserta diatasi melalui pendekatan komunikasi terbuka, pelibatan karyawan, serta fleksibilitas dalam menyesuaikan program. Secara umum, strategi ini memberikan dampak positif berupa peningkatan disiplin, produktivitas, dan inisiatif kerja karyawan, meskipun penguatan dokumentasi dan pengukuran kinerja secara kuantitatif masih menjadi tantangan utama.

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan bagian penting dari strategi utama Diniyyah Training Center (DTC) dalam meningkatkan kinerja karyawan. DTC menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas tidak bisa muncul secara instan, tetapi perlu dibentuk melalui proses belajar yang berkelanjutan. Oleh karena itu, berbagai program pelatihan, workshop, dan peningkatan kapasitas rutin dilaksanakan untuk memperkuat kompetensi teknis

maupun soft skill karyawan. Selain itu, DTC juga mendorong adanya mentoring antar rekan kerja sebagai bagian dari pembelajaran informal yang mendukung pertumbuhan profesional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diniyyah Training Center (DTC) telah merumuskan langkah-langkah strategis dalam bentuk program pelatihan yang terencana dan relevan dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan yang diberikan tidak hanya menekankan pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter Islami dan peningkatan motivasi kerja. Program-program seperti pelatihan kepemimpinan, komunikasi efektif, dan etika kerja dirancang untuk menjawab tantangan aktual yang dihadapi karyawan di lingkungan Pondok Pesantren Diniyyah Puteri.

Langkah-langkah strategis ini sesuai dengan teori formulasi strategi menurut David (2011), yang menyatakan bahwa strategi harus dirancang berdasarkan visi dan misi lembaga serta diarahkan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Strategi DTC diterapkan melalui pendekatan yang partisipatif dan berkelanjutan, yang melibatkan pimpinan yayasan, tim pelaksana, dan peserta pelatihan. Strategi tersebut menjadi bagian dari upaya membangun sistem pengembangan SDM yang terstruktur.

Program-program seperti pelatihan kepemimpinan, komunikasi efektif, dan etika kerja dirancang untuk menjawab tantangan aktual yang dihadapi karyawan di lingkungan Pondok Pesantren Diniyyah Puteri. Langkah-langkah strategis ini sesuai dengan teori formulasi strategi menurut David (2011), yang menyatakan bahwa strategi harus dirancang berdasarkan visi dan misi lembaga serta diarahkan untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Strategi DTC diterapkan melalui pendekatan yang partisipatif dan berkelanjutan, yang melibatkan pimpinan yayasan, tim pelaksana, dan peserta pelatihan. Strategi tersebut menjadi bagian dari upaya membangun sistem pengembangan SDM yang terstruktur.

Penerapan strategi ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan, terlihat dari meningkatnya kemampuan dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi, serta perasaan didukung oleh lingkungan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Chatab (2007), yang menyatakan bahwa kinerja ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan organisasi.

Namun demikian, masih ditemukan kelemahan dalam aspek evaluasi. Pengukuran hasil pelatihan belum sepenuhnya menggunakan indikator yang terukur secara kuantitatif. Padahal menurut Fred R. David, strategi yang efektif perlu diiringi oleh sistem evaluasi yang jelas dan objektif agar dampaknya dapat

dinilai secara menyeluruh dan berkelanjutan

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Formulasi Strategi Diniyyah Training Center (DTC) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren*, maka dapat ditarik kesimpulan yang menggambarkan bagaimana strategi yang dirumuskan dan dijalankan oleh DTC berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas sumber daya manusia di lingkungan lembaga. Penelitian ini mengkaji proses perumusan arah dan tujuan strategi, analisis lingkungan internal dan eksternal, serta penerapan langkah-langkah strategis yang dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara terstruktur, adaptif, dan berkelanjutan.

Pertama, Penentuan Arah dan Tujuan Strategis DTC dilakukan melalui pendekatan partisipatif dan kolaboratif. Proses ini melibatkan pimpinan yayasan, manajemen DTC, serta pelaksana program, bahkan melibatkan masukan dari pihak eksternal seperti alumni dan trainer. Visi dan misi yang telah dirumuskan menjadi landasan utama dalam merancang program-program pelatihan yang berdampak pada peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Kedua, Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal digunakan sebagai dasar dalam menyusun strategi DTC. Secara internal, keunggulan seperti SDM yang kompeten dan budaya kerja Islami menjadi kekuatan utama. Namun, kelemahan seperti belum optimalnya dokumentasi dan sistem evaluasi masih menjadi tantangan. Di sisi eksternal, DTC mampu menangkap peluang melalui jaringan kerja sama pelatihan dan kebutuhan pasar terhadap pelatihan karakter Islami, namun juga menghadapi ancaman seperti perubahan teknologi dan tuntutan profesionalisme.

Ketiga, Langkah-Langkah Strategis yang diambil DTC meliputi penyusunan indikator kinerja, pelatihan rutin, mentoring, dan penguatan komunikasi antar tim. Pelatihan tidak hanya teknis tetapi juga menyasar aspek karakter, etika kerja, dan motivasi. DTC juga mengintegrasikan evaluasi dan sistem penghargaan sebagai motivasi karyawan. Strategi ini terbukti mampu meningkatkan efisiensi, inisiatif, dan produktivitas kerja karyawan.

Secara keseluruhan, strategi yang dijalankan DTC telah sejalan dengan prinsip manajemen strategis dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, aspek dokumentasi formal dan pengukuran kinerja berbasis data masih perlu diperkuat guna memastikan strategi berjalan konsisten, terukur,

dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa hal dapat dijadikan masukan bagi DTC untuk memperkuat strategi pengelolaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. DTC perlu memperkuat dokumentasi strategi, meningkatkan sistem evaluasi berbasis data, dan menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan aktual agar efektivitas penguasaan kompetensi teknis dan nilai-nilai Islami dapat tercapai, sekaligus memperkuat koordinasi antarunit sehingga pelaksanaan tugas berjalan lebih terarah dan terukur.

Pertama, Menyusun dan mengarsipkan dokumen strategi secara sistematis mulai dari tahap perencanaan, implementasi, hingga evaluasi, untuk menjaga kesinambungan program dan memudahkan proses monitoring. Kedua, Merancang indikator evaluasi kinerja yang lebih terukur dan berbasis data kuantitatif agar hasil evaluasi menjadi lebih objektif dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan strategis. Ketiga, Menyesuaikan program pelatihan karyawan dengan kebutuhan nyata di lapangan, seperti keterampilan teknologi, kepemimpinan, dan manajemen waktu, agar karyawan lebih siap menghadapi dinamika kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, F. (2003). Pendidikan Pesantren: Pola Pengasuhan, Pembentukan Karakter dan Perlindungan Anak. Jakarta: Public Institute.
- David, F. R. (2011). Strategic Management Concepts And Cases. Ed. XIII; New Jersey: Prentice Hall
- Chatab, N. (2007). Diagnostic Management. Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta.
- Robinson (2008). Manajemen Strategis Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmat (2014). Manajemen Strategik. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Gaspresz. (2003). Manajemen Bisnis Total. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Nilasari (2014). Manajemen Stratgi. Jakarta Timur: Dunia cerdas.
- Rangkuti (2006). Analisi SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Glueck, F.W. & Jauch, L. R (1996). Strategic Manajemen and Business Policy. McDraw-Hill.Inc.
- Handoko, H. T. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEE.
- Fauzi, A. & Hidayat, R. (2020). Manajemen Kinerja. Jawa Timur: Airlangga University Press.

- Nasution, S. (2022). Pesantren: Karakteristik dan Unsur- Unsur kelembagaan. *Tazkiya Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. VIII. No. 2.
- Mujamil, Q. (200w). Pesantren Dari Transformasi Metode Menuju Demokrasi Instuisi. Jakarta: Erlangga.
- Khaeruman & Marnisah, L. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Serang: CV. AA. Rizky
- Mahsyud, M. S., & Khusnuridlo, M. (2003). Manajemen Pondok Pesantren. Jakarta: Diva Pustaka
- Maruf, (2019). Pondok Pesantren: Lembaga Pembentukan Karakter. *Mubtabiin*, Vol. 2. No. 02.
- Sitorus, E. (2023). Proses Perumusan Strategi Analisis Formulasi Implementasi dan Evaluasi serta Model-Model Perumusan Strategi. *Jurnal Impian*, Vol. 3. No. 1.
- Putra, A. S. & Muhyiddin, A. (2023). Manajemen Pondok Pesantren Sabiilul Huda Dalam Pembentukan Kemandirian Santri. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 8. No. 1.
- Kamila, R. (2022). Manajemen Strategi Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Kompetensi Santri. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 7. No. 1.
- Asiyah, S. (2020). Pondok Pesantren dan Dakwah Politik: Kajian Histori Pondok Pesantren Hasyim Asy'ari Bangsri. *Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol. 40. No. 1.