

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Manajemen Pengembangan

a. Analisis SWOT

Analisi SWOT merupakan kajian sistematis terhadap faktor-faktor kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weakness*) internal perusahaan dengan peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) lingkungan yang dihadapi perusahaan. Analisis SWOT juga merupakan sarana bantu bagi perencanaan strategi guna memformulasikan dan mengimplementasikan strategi-strategi untuk mencapai tujuan.⁸

Analisa ini secara logis dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan. Proses pengambilan keputusan berkaitan dengan visi dan misi organisasi serta tujuan organisasi. Sehingga analisis SWOT dapat digunakan sebagai alat efektif untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi, sebagai proses pengambilan keputusan untuk menentukan strategi.

Kekuatan (*Strenghts*) merupakan sumber daya/kapabilitas yang dikendalikan oleh organisasi atau tersedia bagi suatu organisasi yang membuat organisasi relatif lebih unggul dibanding dengan pesaingnya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan yang dilayaninya. Kekuatan muncul dari sumber daya dan kompetensi yang tersedia bagi perusahaan. Kekuatan dapat terkandung dalam sumber daya

⁸ Alyah Arfianti, Analisis SWOT dalam Meningkatkan Daya Saing pada PT.Trimega Syariah Kantor Cabang Makassar, 2017, hal.6

keuangan, citra, kepemimpinan pasar, hubungan pembeli dan pemasok, dan faktor-faktor lain. Faktor-faktor kekuatan yang dimiliki organisasi adalah kompetensi khusus yang terdapat dalam organisasi yang berakibat pada pemilikan keunggulan komparatif oleh unit usaha di pasaran.

Kelemahan (*Weakness*) merupakan keterbatasan/kekurangan dalam satu atau lebih sumber daya/kapabilitas suatu organisasi relatif terhadap pesaingnya, yang menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif. Dalam praktek keterbatasan dan kelemahan-kelemahan tersebut bisa terlihat pada sarana dan prasarana yang dimiliki atau tidak dimiliki, kemampuan manajerial yang rendah, keterampilan pemasaran yang tidak sesuai dengan tuntutan pasar, produk yang tidak atau kurang diminati oleh konsumen atau calon pengguna dan tingkat perolehan keuntungan yang kurang memadai.

Peluang (*Opportunities*) merupakan situasi utama yang menguntungkan dalam lingkungan suatu perusahaan. Kecenderungan utama merupakan salah satu sumber peluang. Identifikasi atas segmen pasar yang sebelumnya terlewatkan, perubahan dalam kondisi persaingan/regulasi, perubahan teknologi, dan membaiknya hubungan dengan pembeli/pemasok dapat menjadi peluang bagi perusahaan.

Ancaman (*Threats*) merupakan situasi utama yang tidak menguntungkan dalam lingkungan suatu perusahaan. Ancaman merupakan penghalang utama bagi perusahaan dalam mencapai posisi saat ini atau yang diinginkan. Masuknya pesaing baru, pertumbuhan pasar yang lamban, meningkatnya kekuatan tawar menawar dari

pembeli/pemasok utama, perubahan teknologi, dan direvisinya atau pembaharuan peraturan, dapat menjadi penghalang bagi keberhasilan perusahaan.⁹

b. Makna Manajemen

Secara etimologis, istilah manajemen berasal dari beberapa bahasa. Dalam bahasa Latin, kata “manus” berarti “tangan”. Dalam bahasa Italia, “maneggiare” memiliki arti “mengendalikan”. Sementara dalam bahasa Inggris, kata “to manage” berarti “mengatur”.

Secara terminologis, para pakar memiliki berbagai definisi tentang manajemen. Schein mendefinisikan manajemen sebagai suatu profesi. Terry menjelaskan manajemen sebagai sebuah proses atau kerangka kerja yang melibatkan pembinaan atau pengaturan sekelompok orang menuju tujuan-tujuan organisasi atau sasaran-sasaran yang jelas.

Luther Gulick mendeskripsikan manajemen sebagai suatu disiplin ilmu yang secara sistematis berupaya memahami alasan dan cara manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan, serta bagaimana membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi umat manusia.

Manajemen diperlukan oleh individu, kelompok, organisasi bisnis, organisasi sosial, maupun organisasi pemerintah untuk mengatur dan merencanakan berbagai hal secara optimal di masa mendatang.

Dari beberapa pendapat dan keterangan definisi manajemen tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan kegiatan pimpinan dengan

⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi* (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), 109

menggunakan segala sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dengan manajemen yang baik, diharapkan tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.¹⁰

c. Fungsi Manajemen

Unsur dan fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan terlibat dalam proses manajemen, serta dijadikan panduan oleh manajer untuk melaksanakan aktivitas demi mencapai tujuan. Penelitian ini menggunakan siklus PDCA yang memiliki tahapan proses terdiri dari *Plan*, *Do*, *Check*, dan *Action*. *Plan* terdiri dari kegiatan menentukan tema, menetapkan target, analisa penyebab masalah, dan rencana perbaikan. *Do* merupakan kegiatan terkait dengan implementasi perbaikan. *Check* adalah evaluasi hasil perbaikan dan *Action* adalah menetapkan standarisasi.

1) *Plan*

Plan yang berarti rencana, desain, maksud, atau niat. Perencanaan adalah fungsi utama dalam manajemen, karena langkah-langkah seperti pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian harus diawali dengan proses ini. Perencanaan melibatkan pemilihan serta penghubungan fakta-fakta dan menggunakan asumsi-asumsi terkait masa depan untuk memvisualisasikan dan merumuskan tindakan-tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Hani Handoko dalam bukunya “Manajemen” edisi ke-2, terdapat empat tahap utama dalam proses perencanaan. Tahap pertama adalah penetapan

¹⁰ Muhammad Priyatna, Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam, 2016, hal. 1232

tujuan atau serangkaian tujuan. Proses perencanaan dimulai dengan keputusan mengenai apa yang diinginkan atau dibutuhkan oleh organisasi atau tim kerja. Tanpa perumusan tujuan yang jelas, organisasi tidak dapat memanfaatkan sumber dayanya dengan efisien.

Tahap kedua adalah merumuskan kondisi saat ini. Memahami posisi organisasi saat ini, baik dalam hal tujuan yang ingin dicapai maupun sumber daya yang tersedia, sangat penting karena rencana berfokus pada masa depan. Analisis terhadap kondisi organisasi saat ini harus dilakukan sebelum menyusun rencana untuk langkah-langkah selanjutnya. Tahap ini memerlukan informasi, terutama data keuangan dan statistik, yang diperoleh melalui komunikasi dalam organisasi.

Tahap ketiga adalah mengidentifikasi berbagai kemudahan dan hambatan. Mengenali kekuatan dan kelemahan, serta peluang dan tantangan, sangat penting untuk menilai kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat mendukung atau menghalangi pencapaian tujuan menjadi krusial. Meskipun tidak mudah, memperkirakan kondisi, masalah, peluang, serta ancaman yang mungkin terjadi di masa depan merupakan bagian penting dari proses perencanaan.

Tahap keempat adalah mengembangkan rencana atau serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan. Pada tahap akhir proses perencanaan ini, berbagai alternatif kegiatan disusun, kemudian dievaluasi, dan dipilih alternatif terbaik (yang paling memuaskan) di antara pilihan yang tersedia.

2) *Do*

Setelah membuat perencanaan yang tepat serta menyiapkan solusinya, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan atau uji coba. Pada tahap ini, bisa saja melakukan uji coba proyek percontohan skala kecil untuk mengukur apakah hasilnya sesuai dengan yang direncanakan atau tidak. Catat setiap perubahan yang terjadi dalam proses ini karena itu bisa menjadi data-data yang penting dalam proses evaluasi selanjutnya.

3) *Check*

Melalui tahap ini, kesalahan dalam tahapan kedua yang sempat dilakukan dapat terlihat. Selain itu, proses *check* juga perlu dilakukan untuk menghindari proses kesalahan yang berulang.

4) *Action*

Tahapan ini bertujuan untuk mengambil tindakan terhadap hasil-hasil dari tahap ketiga. Terdapat dua jenis tindakan yang harus dilakukan, diantaranya: 1) Tindakan Perbaikan, berupa solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam pencapaian target. Tindakan ini perlu diambil jika hasilnya tidak mencapai apa yang telah ditargetkan. 2) Tindakan Standarisasi, yaitu tindakan untuk menstandarisasikan cara ataupun praktek terbaik yang telah dilakukan. Tindakan ini dilakukan jika hasilnya mencapai target yang telah ditetapkan.

Nantinya, siklus akan kembali lagi ke tahap plan untuk melakukan peningkatan proses selanjutnya, sehingga terjadi peningkatan proses selanjutnya, sehingga terjadi peningkatan yang terus menerus.

d. Unsur-Unsur Manajemen

Menurut George R Terry, terdapat unsur-unsur manajemen yang disebut sebagai “the six M in management,” yaitu Man, Money, Material, Machine, Methods, dan Market. Berikut penjelasan dari keenam unsur tersebut:

1) *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam bisnis atau organisasi yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Mereka adalah aktor utama dalam menerapkan manajemen guna mencapai tujuan organisasi. Meskipun ada penggunaan robot, peran manusia tetap tidak tergantikan, karena kehadiran manusia tetap dibutuhkan. Karena itulah, manajemen sering dianggap sebagai “makhluk kerja,” karena hanya dapat berfungsi jika ada kolaborasi antara orang-orang untuk mencapai tujuan.

2) *Money* (Uang)

Uang adalah kebutuhan hidup yang sangat penting dan tidak dapat diabaikan. Uang berfungsi sebagai alat tukar-menukar serta pengukur nilai atau nominal. Perusahaan dapat menilai skala kegiatan berdasarkan jumlah uang yang beredar. Karena itu, uang sangat krusial untuk mencapai berbagai tujuan, mengingat perlunya perhitungan yang rasional. Ini berkaitan dengan seberapa banyak uang yang diperlukan untuk membiayai gaji tenaga kerja, kebutuhan material, serta peralatan yang dibutuhkan untuk pemeliharaan, yang semuanya penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

3) *Material* (Barang/Perlengkapan)

Material mengacu pada unsur bahan. Bahan merupakan salah satu elemen penting setelah uang dalam proses manajemen. Tanpa adanya bahan, jalannya

proses manajemen akan terhambat. Manusia memanfaatkan bahan untuk mencapai tujuan dalam pelaksanaan manajemen.

4) *Machine* (Mesin)

Dengan kemajuan teknologi saat ini, manusia tidak lagi berperan sebagai alat bantu seperti sebelum terjadinya Revolusi Industri. Seiring perkembangan teknologi hingga saat ini, penggunaan mesin menjadi sangat penting dalam operasional perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, mesin kini telah mengambil peran sebagai asisten bagi manusia.

5) *Methods* (Metode)

Metode merupakan cara atau teknik yang digunakan untuk mengimplementasikan strategi yang telah dirancang serta mempermudah pelaksanaan operasional perusahaan. Metode berperan dalam menentukan cara kerja dan tugas yang diberikan kepada bawahan, mencakup penggunaan fasilitas, waktu, uang, serta berbagai aktivitas di dalam perusahaan. Dengan metode yang tepat, perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

6) *Market* (Pasar)

Setelah perusahaan memproduksi barang, langkah selanjutnya adalah memasarkan atau menjualnya. Pasar menjadi tempat di mana barang atau jasa hasil produksi diperjualbelikan untuk mendapatkan pendapatan. Selain itu, pasar berfungsi sebagai sarana untuk mendistribusikan dan mempromosikan produk hingga mencapai konsumen. Dalam manajemen, pasar memiliki peran

yang sangat krusial. Meskipun kita berhasil memproduksi barang, kegagalan dalam pemasaran berarti kegagalan dalam bisnis.

e. Makna Pengembangan

Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau posisi melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan (development) adalah salah satu fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia. Proses pengembangan karyawan, baik yang baru maupun yang sudah lama, harus direncanakan dan dilaksanakan secara berkelanjutan. Untuk memastikan pengembangan berjalan dengan baik, perlu disusun terlebih dahulu program pengembangan karyawan.

Kurt Lewin memperkenalkan model perubahan terencana dalam 3 tahapan, yaitu Mencairkan (*Unfreeze*), Pergerakan (*Movement*), dan Membekukan kembali (*Refreeze*). Menurut Lewin, langkah pertama dalam proses perubahan perilaku adalah mencairkan situasi atau status quo yang ada. Status quo disini dianggap sebagai keadaan keseimbangan yang berlaku. Proses mencairkan merupakan proses yang diperlukan untuk mengatasi tekanan secara individual dan kelompok serta dilakukan melalui 3 metode, pertama dengan meningkatkan faktor-faktor pergerakan yang bisa menjauhkan individu atau kelompok dari situasi status quo yang berlaku saat ini.

Proses Mencairkan (*Unfreezing*) menurut Lewin dapat menjadi penggerak ataupun penghambat perubahan. Dalam kondisi ini memungkinkan organisasi menghadapi karyawan yang sulit mengkonfirmasi sistem dalam tahap *unfreezing*

tersebut sehingga menolak perubahan. Dengan demikian pada tahap ini focus utama adalah bagaimana menjaga perilaku organisasi berada pada kondisi saat ini. Banyak organisasi mengalami kegagalan dalam melakukan perubahan pada tahap awal karena organisasi mengabaikan pentingnya perilaku dan kepercayaan karyawan yang menjadi sumber utama kesuksesan perubahan organisasi. Tahapan *unfreezing* model ini lebih mengarah kepada mengurangi hambatan-hambatan yang terjadi secara internal organisasi dan lebih memotivasi karyawan untuk ikut serta dalam perubahan organisasi. Kemudian secara spesifik proses ini lebih kepada menimbang pro dan kontra yang timbul sebelum memulai perubahan.

Tahap Perubahan (*Movement*) model Lewin lebih menekankan perubahan sebagai proses transisi dan bukan aktivitas. Tahap kedua pada model ini terjadi pada saat organisasi melakukan perubahan atau transisi. Pola pikir individu-individu organisasi dalam tahap ini sudah berubah dari pola pikir lama dan sudah memiliki motivasi serta siap untuk perubahan yang berlaku. Dalam tahap ini penting bagi organisasi untuk dapat mengurangi rasa takut, kekhawatiran serta ketidakyakinan individu didalamnya akan perubahan yang akan dilakukan. Karena tidak mudah dan bukan waktu yang tepat bagi anggota organisasi untuk mempelajari dan memahami sehingga perlu diberikan waktu untuk mengerti, memahami, dan berdiri bersama-sama anggota organisasi menghadapi perubahan. Dalam tahap *movement*, intervensi organisasi sangat diperlukan. Campur tangan organisasi pada tahap ini meliputi struktur dan budaya organisasi. Dukungan organisasi pada tahap ini berbentuk pelatihan, mentoring, dan mengidentifikasi bersama-sama bahwa kesalahan yang terjadi merupakan sebuah proses perubahan kearah yang lebih baik.

Tahap Membekukan Kembali (*Refreezing*), tahapan ini lebih kepada membangun stabilitas begitu perubahan telah sepenuhnya ditegakkan dan tertanam dalam individu-individu di organisasi. Disini perubahan telah diterima secara sepenuhnya dan menjadi norma serta status quo yang baru untuk dijadikan standar kerja. Individu-individu pada kondisi ini membentuk hubungan baru dan sudah merasa nyaman dengan rutinitas baru mereka. Model Lewin pada tahap ini mengindikasikan bahwa organisasi harus distabilisasi dan dilembagakan dalam bentuk yang baru setelah tahap pergerakan atau *movement*. Poin utama dari tahap ini adalah pada kondisi tertentu, perilaku harus kongruen dengan keseluruhan lingkungan, perilaku, dan personal dari individu, karena jika tidak perubahan yang terjadi tidak dapat dikonfirmasi.

f. Jenis-Jenis Pengembangan

Menurut Hasibuan (2011:72), pengembangan dibagi menjadi dua jenis: pengembangan informal dan pengembangan formal. 1) Pengembangan informal terjadi ketika karyawan secara mandiri melatih dan mengembangkan diri dengan mempelajari buku atau materi yang berkaitan dengan pekerjaan atau posisi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi tinggi untuk berkembang melalui peningkatan kemampuan kerja, yang pada akhirnya memberikan manfaat bagi perusahaan dengan meningkatkan kinerja, efisiensi, dan produktivitas. 2) Pengembangan formal terjadi ketika perusahaan mengirim karyawan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun oleh lembaga eksternal. Pengembangan ini bertujuan untuk memenuhi

kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan, serta dapat diarahkan pada pengembangan karier maupun kemampuan di luar karier karyawan.

g. Tujuan Pengembangan

Tujuan dari pengembangan seperti yang sudah dijelaskan oleh (Sedarmayanti 2017) tujuan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

- 1) Produktifitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik.
- 2) Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin.
- 3) Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil.
- 4) Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.
- 5) Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan organisasi karena pemberian layanan baik dan merupakan daya Tarik sangat penting.
- 6) Pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai pekerjaannya.
- 7) Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar.
- 8) Pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan.
- 9) Kepemimpinan seorang pemimpin akan lebih baik.
- 10) Dengan pengembangan, balas jasa akan lebih diperhatikan.
- 11) Memberi manfaat bagi masyarakat pengguna jasa.¹¹

¹¹ Hendita Yosepa dkk, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2020, hal. 743

2. Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa

a. Makna Pencak Silat

Pencak silat merupakan bela diri asli yang berasal dari Indonesia, penyebarannya sudah mencakup seluruh Nusantara bahkan sampai ke penjuru Asia Tenggara dan saat ini sampai ke berbagai Negara di Eropa. Istilah pencak silat sebagai seni bela diri khas Indonesia merupakan hasil keputusan dari seminar pencak silat yang diadakan pada tahun 1973 di Tugu Bogor. Selanjutnya, definisi pencak silat secara lengkap dirumuskan oleh Pengurus Besar IPSI (Ikatan Pencak Silat Indonesia) bersama BAKIN pada tahun 1975, sebagai berikut: Pencak silat merupakan hasil budaya manusia Indonesia dalam mempertahankan eksistensinya (kemandirian dan kesatuan integritas) terhadap lingkungan sekitarnya, untuk mencapai keharmonisan hidup demi meningkatkan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Pencak silat tidak hanya sebagai aliran bela diri biasa, namun didalamnya kaya akan unsur-unsur budaya asli bangsa Indonesia. Hal tersebut ditandai dengan selain dari pelatihan fisik namun didalam pencak silat juga terdapat kegiatan rohani yang berguna untuk menguatkan mental spiritual.¹²

Pencak silat adalah seni bela diri yang berasal dari Indonesia dan menjadi bagian dari budayanya. Di Indonesia, terdapat berbagai perguruan pencak silat yang memiliki teknik dan istilah yang beragam. Meskipun teknik dasarnya serupa di berbagai perguruan, istilah dan gerakannya bervariasi. Pada 1 November 1995,

¹² Lana Mufti Tsani, Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Pelatihan Bela Diri Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa Santri Pondok Pesantren Al-Istiqomah Tanjungsari Petanahan, 2021, hal. 23

IPSI sebagai organisasi pencak silat nasional, membentuk tim untuk merumuskan jurus, teknik, dan istilah pencak silat secara nasional. Tim ini terdiri dari para pakar pencak silat dari berbagai perguruan dan aliran di Indonesia.

b. Sejarah Berdirinya Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa

Pagar Nusa adalah organisasi yang berfokus pada seni bela diri pencak silat dan berada di bawah naungan Nahdlatul Ulama. Organisasi ini bertujuan melestarikan dan mengembangkan nilai-nilai bela diri warisan Wali Songo serta budaya pencak silat Indonesia secara umum. Pagar Nusa didirikan pada 3 Januari 1986 di Pondok Pesantren Lirboyo, Kediri, Jawa Timur, oleh para pendirinya. Surat keputusan Nahdlatul Ulama yang mengesahkan pendirian dan kepengurusan Pagar Nusa diterbitkan pada 9 Dzulhijjah 1406 / 16 Juli 1986. Pembentukan Pagar Nusa berawal dari keprihatinan terhadap berkurangnya minat terhadap pencak silat di pondok pesantren, meskipun sebelumnya pencak silat merupakan bagian penting dari kehidupan pesantren.

Salah satu alasan dibentuknya Pagar Nusa adalah karena hilangnya peran pondok pesantren sebagai pusat kegiatan pencak silat. Dahulu, pondok pesantren berfungsi sebagai pusat aktivitas pencak silat, di mana para kiai atau ulama yang memimpin pondok pesantren menguasai ilmu pencak silat, terutama dalam hal tenaga dalam atau karomah yang dikombinasikan dengan seni bela diri. Pada masa itu, seorang kiai juga berperan sebagai pendekar pencak silat.

Alasan lain pembentukan Pagar Nusa adalah pesatnya pertumbuhan perguruan pencak silat yang muncul dengan cepat, layaknya jamur di musim hujan. Perguruan-perguruan tersebut menunjukkan keragaman dalam aspek agama,

akidah, dan kepercayaan, serta seringkali bersikap tertutup, merasa sebagai yang terbaik dan terkuat. Sebagian besar perguruan ini bersifat lokal, sehingga banyak yang tumbuh dengan cepat namun kemudian menghilang. Dalam konteks ini, saat K.H. Suharbillah bertemu dengan K.H. Mustofa Bisri dari Rembang untuk membahas pencak silat di kalangan NU, ia memperkenalkan K.H. Abdullah Maksud Jauhari yang dikenal sebagai ahli bela diri. Pertemuan ini mendorong para ulama, pendekar, dan tokoh pencak silat untuk berkumpul dan mencari solusi dengan mendirikan sebuah organisasi yang mengelola pencak silat di lingkungan Nahdlatul Ulama pada 12 Muharram 1406 atau 27 September 1985.

Pada hari itu, para ulama dan pendekar berkumpul di Pondok Pesantren Tebuireng, Jombang, Jawa Timur, untuk mengadakan musyawarah dan mencapai kesepakatan dalam mendirikan sebuah organisasi yang mengelola pencak silat Nahdlatul Ulama. Musyawarah ini dihadiri oleh tokoh-tokoh pencak silat dari berbagai daerah, termasuk Jombang, Ponorogo, Pasuruan, Nganjuk, Cirebon, Kalimantan, dan Kediri. Dalam pertemuan ini, disepakati untuk segera membentuk wadah pencak silat Nahdlatul Ulama. Surat Keputusan resmi mengenai pembentukan tim persiapan perguruan pencak silat Nahdlatul Ulama disahkan pada 27 Rabiul Awal 1406 atau 10 Desember 1985 dan berlaku hingga 15 Januari 1986.

Musyawarah berikutnya dilaksanakan di Pondok Pesantren Lirboyo, Kediri, Jawa Timur, pada 13 Januari 1986, dan dihadiri oleh tokoh-tokoh pencak silat dari Ponorogo, Pasuruan, Jombang, Nganjuk, Cirebon, Lumajang, Kediri, dan Kalimantan. Dari PWNU Jawa Timur, hadir Kiai Bukhori Susanto dari Kabupaten Lumajang dan Kiai Suharbillah dari Pondok Pesantren An-Najiyah Sidosermo

Surabaya. Dalam musyawarah ini, disepakati susunan pengurus harian Jawa Timur sebagai langkah awal untuk membentuk kepemimpinan pusat sebagai berikut:

Ketua Umum : K.H. Abdullah Maksum Jauhari

Sekretaris : Drs. H. Fuad Anwar

Ketua Harian : K.H. Drs. Abdurrahman Utsman

Ketua I : H. Suharbillah

Sekretaris : Drs. H. Fuad Anwar

Sekretaris I : Drs. H. Kuncoro

Sekretaris II : Ashar Lamro

Nama yang disepakati adalah Ikatan Pencak Silat Nahdlatul Ulama (IPSNU). Saat melakukan audiensi dengan Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur, K.H. Anas Tohir, salah satu pengurus wilayah, mengusulkan nama Ikatan Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa. Pagar Nusa merupakan akronim dari “pagarnya NU dan bangsa.” Nama ini diciptakan oleh K.H. Mujib Ridwan dari Surabaya.

3. Pondok Pesantren

a. Definisi Pondok Pesantren

Secara etimologis, kata “pesantren” berasal dari kata “santri” yang diawali dengan “pe” dan diakhiri dengan “an,” yang berarti tempat bagi para santri. Selain itu, kata pesantren juga sering dianggap sebagai gabungan dari kata “sant” (manusia baik) dan “tra” (suka menolong), sehingga dapat diartikan sebagai “tempat pendidikan bagi orang-orang baik.” Menurut Abdurrahman Wahid yang dikutip oleh Mustajab, pesantren adalah suatu kompleks yang biasanya terpisah dari

kehidupan masyarakat sekitarnya. Di dalam kompleks ini terdapat beberapa bangunan, seperti rumah pengasuh (kiai), surau atau masjid yang berfungsi sebagai tempat pengajaran (madrasah/sekolah), serta asrama bagi para santri.

Pondok Pesantren mengajarkan prinsip-prinsip tasamuh (toleransi), tawasuth wal I'tidal (kesederhanaan), tawazun (keseimbangan), dan ukhuwah (persaudaraan). Secara umum, tujuan pesantren adalah mendidik warga negara agar memiliki kepribadian muslim yang sesuai dengan ajaran Islam, menanamkan nilai-nilai keagamaan dalam semua aspek kehidupan, dan menjadikannya individu yang bermanfaat bagi agama, masyarakat, serta negara.

b. Tujuan Pondok Pesantren

Adapun tujuan khusus pesantren adalah sebagai berikut:

- a) Mendidik santri agar menjadi seorang muslim yang bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, cerdas, terampil, dan sehat lahir batin sebagai warga negara yang berlandaskan Pancasila.
- b) Mendidik santri untuk menjadi muslim yang berperan sebagai kader ulama dan mubaligh dengan jiwa yang ikhlas, tabah, tangguh, dan dinamis.
- c) Mendidik santri untuk membentuk kepribadian dan memperkuat semangat kebangsaan sehingga dapat menghasilkan individu-individu yang mampu berkontribusi dalam pembangunan serta bertanggung jawab terhadap kemajuan bangsa dan negara.
- d) Mendidik tenaga penyuluh untuk pembangunan mikro (keluarga) dan regional (masyarakat pedesaan).

- e) Mendidik santri agar menjadi tenaga yang kompeten dalam berbagai sektor pembangunan.
- f) Mendidik santri untuk membantu meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat sekitar dalam rangka mendukung pembangunan masyarakat dan bangsa.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang peneliti teliti juga membandingkan dengan penelitian terdahulu atau penelitian yang relevan yang konteks penelitiannya ada kemiripan dengan yang peneliti teliti. Sehingga diharapkan nantinya penelitian yang diteliti peneliti lebih konkret dan tepat sasaran. Adapun penelitian yang peneliti bandingkan dengan penelitian terdahulu adalah:

Pertama, skripsi dari salah satu mahasiswa Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen yang bernama Lana Mufti Tsani dengan judul Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Pelatihan Bela Diri Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa Santri Pondok Pesantren Al-Istiqomah Tanjungsari Petanahan. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti teliti diantaranya adalah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif. Kemudian persamaan juga terdapat pada pembahasan tentang Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa dan tempat penelitian. Perbedaan diantara keduanya adalah penelitian yang telah disebutkan fokus kepada aspek penerapannya, sedangkan dari penelitian peneliti lebih memfokuskan pada manajemen dan pengembangannya.

Kedua, skripsi dari salah satu mahasiswa Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang bernama A. Erwin Pauzi dengan judul Manajemen Organisasi Pencak Silat Pagar Nusa Dalam Meningkatkan Spiritual Santri di Pondok

Pesantren Darussalam Dukuhwaluh Banyumas. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti teliti adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, kemudian pembahasan yang sama-sama memfokuskan pada Manajemen Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa. Perbedaannya terletak pada penelitian peneliti bukan hanya focus pada Manajemen namun juga Pengembangannya.

C. Kerangka Teori

Tabel 1. Kerangka Teori

