

**PENGUATAN KAPASITAS KELEMBAGAAN BERBASIS ASSET BASED
COMMUNITY DEVELOPMENT (ABCD) UNTUK PENINGKATAN KEMANDIRIAN
PESANTREN DI NGANJUK JAWA TIMUR**

***STRENGTHENING INSTITUTIONAL CAPACITY BASED ON ASSET BASED
COMMUNITY DEVELOPMENT (ABCD) TO INCREASE THE INDEPENDENCE OF
PESANTREN IN NGANJUK EAST JAVA***

Amal Taufiq^a

Prodi Sosiologi FISIP UIN Sunan Ampel Surabaya
amaltaufiq70@gmail.com

Siti Azizah^b

Prodi Sosiologi FISIP UIN Sunan Ampel Surabaya
siti.azizah@uinsa.ac.id

Dwi Setianingsih^c

Prodi Sosiologi FISIP UIN Sunan Ampel Surabaya
dwisetia@uinsa.ac.id

Marcerino Restu Putro Lianto^d

Prodi Sosiologi FISIP UIN Sunan Ampel Surabaya
Marcerino1990@gmail.com

M. I Thomas Alfianasah^e

Prodi Sosiologi FISIP UIN Sunan Ampel Surabaya
alfianssyahithomas@gmail.com

Fitri Ninda^f

Prodi Sosiologi FISIP UIN Sunan Ampel Surabaya
fitrininda22@gmail.com

Abstrak

Pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan tertua di Indonesia yang telah menjadi bagian sejarah negara selama ratusan tahun. lembaga ini juga memiliki keunikan dan karakteristik yang berbeda dengan lembaga pendidikan lain. Pesantren juga memiliki sifat kemandirian dalam pengelolaan lembaganya. Untuk peningkatan kemandirian pesantren dilakukan kegiatan berupa *Capacity Building* atau pengembangan kapasitas kelembagaan. Kegiatan PKM ini merupakan kolaborasi dosen dan mahasiswa di Pondok Modern Al-Islam Kapas Sukomoro Nganjuk Jawa Timur, dengan menggunakan pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) yang merupakan cara pandang baru lebih kreatif dan holistik dalam memandang sebuah realitas, yaitu dengan memfokuskan pada aset yang ada pada masyarakat atau komunitas. Hasil PKM menunjukkan keberhasilan pada dua aspek pertama keberhasilan pada proses pelaksanaan kegiatan, hal ini ditunjukkan dengan semangat dan antusias yang tinggi peserta dalam mengikuti kegiatan dengan seksama sampai akhir kegiatan, sedangkan keberhasilan kedua pasca kegiatan, yaitu bisa dilihat dari

adanya peningkatan pengetahuan tentang makna aset yang mereka fahami selama ini yang berorientasi pada benda fisik saja, pada hal banyak sekali aset non fisik yang tidak kalah penting untuk dikembangkan, peserta juga mengalami perubahan mindset atau cara pandang mereka bahwa untuk mengembangkan masyarakat atau institusi tidak harus mencari dan mengumpulkan masalah, tetapi mencari sisi positif dari kondisi itu dengan menggerakkan dan menghubungkan antara satu aset dengan aset lainnya.

Kata kunci: Pembangunan Kapasitas, ABCD, Pesantren

Abstract

Islamic boarding school is the oldest educational institution in Indonesia which has been part of the country's history for hundreds of years. This institution also has unique and different characteristics from other educational institutions. Islamic boarding schools also have the characteristic of independence in managing their institutions. To increase the independence of Islamic boarding schools, activities are carried out in the form of Capacity Building or institutional capacity development. This Community Service activity is a collaboration between lecturers and students at Pondok Modern Al-Islam Kapas Sukomoro Nganjuk, East Java, using the Asset Based Community Development (ABCD) approach which is a new, more creative and holistic way of looking at reality, namely by focusing on assets existing in society or community. The Community Service results show success in two aspects, the first success in the process of implementing the activity, this is shown by the high enthusiasm and enthusiasm of the participants in following the activity carefully until the end of the activity, while the second success after the activity, which can be seen from an increase in knowledge about the meaning of the assets involved. they understand that so far it is only oriented towards physical objects, that there are many non-physical assets that are no less important to develop, the participants also experienced a change in their mindset or perspective that to develop a society or institution you don't have to look for and collect problems, but look for sides. positive from that condition by moving and connecting one asset with another asset.

Keywords: Capacity Building, ABCD, Islamic Boarding School

A. PENDAHULUAN

Pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan tertua di Indonesia yang telah menjadi bagian sejarah negara selama ratusan tahun. lembaga ini juga memiliki keunikan dan karakteristik yang berbeda dengan lembaga pendidikan lain (Umiarso dan Zazin, 2011). Pesantren berfungsi sebagai pusat pengajaran Islam konvensional, sangat penting dalam mempengaruhi karakter dan keberadaan spiritual umat Islam. (Ambar Sulianti, 2024). Lembaga pendidikan ini terkenal tidak hanya karena sejarahnya yang panjang, tetapi juga karena teknik, budaya, administrasi, dan sistem yang diterapkannya memiliki kekhasan. (Trisnawati, 2022). Kekhasan lain yang dimiliki pesantren adalah sikap kemandiriannya. Kemandirian adalah kemampuan untuk mengembangkan cara pandang hidup yang mandiri (Hartono, 2006). Kemandirian juga merupakan salah satu nilai dalam pesantren yang ditunjukkan dengan sikap yang tidak bergantung pada pihak lain dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan kewajibannya.

Berdasar pada kekhasan dan sifat kemandirian yang dimiliki pesantren maka akan memudahkan untuk mengikuti dinamika dan perkembangan dalam tata kelola kelembagaan di

berbagai aspek termasuk dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam pesantren, sehingga perlu ada penguatan kapasitas pengelola pesantren untuk mengembangkan lembaga agar pesantren memiliki keunggulan dan mampu berkompetisi di era global dengan tetap memperhatikan nilai-nilai, tradisi dan kekhasan pesantren yang menjadi jati dirinya.

Salah satu usaha untuk peningkatan kualitas sumberdaya manusia di pesantren adalah dengan melakukan kegiatan yang bersifat inovatif dalam pengembangan lembaga pendidikan berupa *capacity building* atau pengembangan kapasitas kelembagaan.(Prasetyo et al., 2020). Penguatan lembaga pesantren bisa dilakukan dengan banyak hal, di antaranya dengan penguatan sumber daya manusia untuk menyediakan pendidikan bagi santri agar tidak ketinggalan pendidikan umum dan perkembangan zaman (Syauqillah et al., 2023).

Salah satu sumber daya manusia di lembaga pesantren yang sangat vital adalah keberadaan seorang kyai. Kyai merupakan pimpinan tertinggi, dibantu petugas yang menangani urusan teknis operasional sesuai kewenangan dalam menjalankan tugasnya seperti dalam pengambilan keputusan tertentu. Semua komponen di atas merupakan unsur yang menjadi sumber daya manusia seperti pengurus atau pengelola pondok pesantren yang merupakan aktor yang mengatur secara organisasi. mengelola dan bertanggung jawab terhadap kemajuan pondok pesantren (Mastuhu, 1994).

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia sangat penting karena, betapapun komprehensif dan mutakhirnya infrastruktur dan prosedur operasional sistem pendidikan, tujuan pendidikan akan sulit dicapai jika pengelola program tidak memiliki keterampilan yang diperlukan (Notoatmodjo, 2003). Proses peningkatan kapasitas individu, kelompok, atau organisasi dikenal dengan istilah *capacity building* (Agus Sulthoni dkk, 2022). Agar individu, kelompok, atau organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan yang muncul secara cepat dan tidak terduga, maka peningkatan kapasitas juga dapat dipahami sebagai upaya penguatan kapasitas yang ditunjukkan melalui pengembangan kemampuan, keterampilan, potensi, dan pengembangan kemampuan, bakat serta penguasaan kompetensi (Sugeng Haryanto, 2012).

Salah satu pesantren yang sedang berusaha mengembangkan kapasitas kelembagaan dalam penyelenggaraan proses pendidikan adalah Pondok Modern Al-Islam Desa Kapas Sukomoro Kabupaten Nganjuk. Pondok ini merupakan salah satu yayasan Pendidikan dan Sosial "Al-Islam" yang berdiri secara resmi pada tanggal 9 Mei 1992 dengan akta notaris Pitoyo Kusumo, SH. No. 1.Tanggal 1 Januari 1992 yang menyelenggarakan pendidikan mulai tingkat MI. Mts dan MA.

B. METODE

Pengabdian kepada masyarakat ini merupakan kolaborasi dosen dan mahasiswa di Pesantren Al-Islam Kapas Sukomoro Nganjuk Jawa Timur. Pendekatan yang digunakan adalah metode *Asset Based Community Development (ABCD)* merupakan cara pandang baru yang lebih kreatif dan holistik dalam memandang sebuah realitas. Pendekatan ini diibaratkan seperti air setengah di dalam gelas yang bisa dimaknai setengah isi dapat pula dikatakan setengah kosong. ABCD memandang air setengah isi di dalam gelas artinya ada potensi atau aset di dalam masyarakat, maka dengan aset yang dimiliki bisa dimobilisasi atau digerakkan untuk mencapai tujuan (Dureau, 2013).

Dengan menggunakan metodei ABCD para ustadz dan para santri Pesantren Al-Islam Kapas Sukomoro Nganjuk Jawa Timur, berkolaborasi dengan pihak kampus untuk mengembangkan aset atau potensi yang mereka miliki, meskipun ada juga permasalahan di dalamnya, namun fokus utama adalah mengidentifikasi aset yang tersedia, mulai aset fisik bangunan, aset sosial, aset ekonomi dan juga aset sumber daya manusia. Aset sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting karena dengan tingginya kualitas sumber daya manusia akan bisa menggerakkan semua bentuk aset-aset yang lain termasuk aset ekonomi yang akan menunjang keberlangsungan proses pembelajaran di pesantren dan memperluas kemandirian pesantren.

Dengan kualitas sumber daya manusia yang bagus akan mempercepat proses pengembangan lembaga pesantren sehingga akan bisa mencapai kemandirian. Penguatan lembaga pesantren sangatlah penting dan harus dilakukan, mengingat yang menjadi objek dalam lembaga pendidikan termasuk pesantren adalah masyarakat. Pemberdayaan lebih ditekankan kepada kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya melalui penggunaan hak yang dimilikinya dan dapat menjalankan kewajiban yang harus dilakukannya (Dawami, 2022).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Persiapan Kegiatan

Tahap awal dalam upaya merealisasikan pelatihan pengembangan kapasitas kelembagaan pesantren adalah dengan melakukan komunikasi antara pihak kampus dengan pihak pesantren sekaligus membangun kepercayaannya untuk dapat menjalin kemitraan yang baik. Dalam pengabdian ini, mitra atau lembaga merupakan suatu bentuk pengembangan jaringan sosial, hal ini sangat bermanfaat dalam proses untuk melakukan perubahan yang diinginkan kedua belah pihak. Kegiatan kerjasama antara tim UIN Sunan Ampel Surabaya dan lembaga Pesantren Al-Islam Nganjuk dilakukan dengan menyusun beberapa tahapan kegiatan sebagai berikut:

Pertama, dilakukan Forum Group Discussion (FGD) tanggal 22 Juli 2024 bertempat di Pesantren Al-Islam Nganjuk antara pihak kampus UIN Sunan Ampel Surabaya dengan Pesantren Al-Islam untuk melakukan penjajagan mengidentifikasi kekuatan dan sumber daya yang dimiliki pesantren, mendiskusikan rencana program dan kegiatan yang diharapkan dapat digunakan dalam jangka panjang. Forum FGD dihadiri oleh pengasuh pesantren, direktur dan beberapa ustadz. Hasil FGD menjelaskan bahwa pengembangan kapasitas sumber daya manusia baik pengurus yayasan maupun ustadz dengan menggali dan memaksimalkan potensi dan sumber daya yang ada di pesantren terutama berkaitan dengan sumber daya manusia mulai dari dewan pengasuh, direktur pesantren dan para ustadz. FGD menjadi sarana bagi pengasuh pesantren untuk menceritakan tentang proses awal pendirian pesantren, pengembangan kurikulum, ketersediaan sarana prasarana dan sumber daya manusia sebagai unsur penting dalam proses manajemen pesantren, kualitas pengajaran para ustadz yang memiliki tugas tidak ringan yaitu selalu mendampingi para santri selama dua puluh empat jam sehari-hari.

Dari proses FGD diketahui bahwa Pengasuh, dan segenap ustadz merasa perlu adanya pengembangan kapasitas sumber daya manusia, pengembangan kelembagaan untuk peningkatan manajerial dan mereka juga menginginkan adanya pengembangan skill dalam pembelajaran. Tindak lanjut dari tahapan FGD adalah wawancara mendalam dan observasi partisipatif di lingkungan pesantren Al-Islam Nganjuk. Tim dari UIN Sunan Ampel melakukan wawancara dengan pengasuh Pondok Modern Al-Islam Nganjuk Ustaz Afif Fuadi, S.Pd Direktur pondok Moh. Atabik Faza, M.Ag serta beberapa utaz dan ustazah lainnya.

Wawancara juga dilakukan terhadap pengurus yayasan pondok pesantren Al-Islam Nganjuk. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan banyak potensi atau keterampilan yang dapat diperkuat untuk mengembangkan kelembagaan baik dari sisi alumni, jaringan sosial dan juga pengembangan ekonomi pesantren. Mereka juga menginginkan adanya penguatan kapasitas individu dan kelompok sebagai pengelola dan sekaligus sebagai ustadz sehingga akan dapat meningkatkan pengelolaan lembaga pesantren yang harus beradaptasi untuk menghadapi tantangan di era global.

2. Pelaksanaan Kegiatan

Berdasarkan hasil identifikasi aset dan permasalahan yang ada di Pesantren Al-Islam Nganjuk melalui FGD), wawancara, observasi dan identifikasi aset, tim UIN Sunan Ampel Surabaya dan pengurus pesantren mencapai kesepakatan bersama melakukan satu agenda kegiatan berupa pelatihan pengembangan kapasitas bagi pengasuh, direktur dan seluruh ustadz di pesantren Al-Islam Nganjuk dengan model mengembangkan kelembagaan berbasis

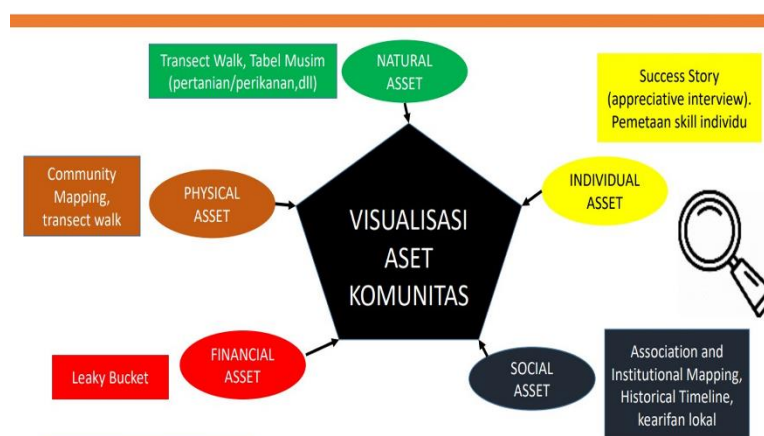
pada aset yang dimiliki. Kegiatan Pelatihan ini dilaksanakan pada tanggal 16 dan 17 Agustus 2024. Kegiatan dimulai jam 09.00 WIB dibuka secara seremonial oleh Pimpinan Pesantren sekaligus acara penandatanganan MoA (kerja sama) antara UIN Sunan Ampel Surabaya dengan Pesantren Al-Islam Nganjuk untuk kesepakatan kerja sama dalam beragam bentuk.

Selanjutnya kegiatan inti Pelatihan Penguatan kapasitas pengasuh dan segenap ustaz dengan sesi penyampaian materi oleh narasumber dari UIN Sunan Ampel Surabaya dan kelompok mahasiswa diikuti oleh peserta bertempat di ruang kelas di dalam area pesantren.

a. Penyampaian Materi

Materi pertama adalah over view tentang pendekatan pengembangan masyarakat berbasis pada aset yang merupakan pendekatan baru dalam pengembangan komunitas. Pemateri menyampaikan bahwa pendekatan pemberdayaan masyarakat ini sebagai cara untuk mengatasi masalah, hambatan dan tantangan yang mereka hadapi dengan memanfaatkan kekuatan dan potensi di dalam diri mereka sendiri dan potensi komunitas secara bersama- sama, yang sifatnya berkelanjutan. Beberapa prinsip ABCD adalah *half empty half full*, partisipasi, kemitraan, indogen (berawal dari dalam) dan *positive devian* (penyimpangan positive).

ABCD muncul dari kesadaran dan pengakuan atas kekuatan dan aset yang dimiliki oleh masyarakat atau komunitas. Dalam perspektif ini ada beberapa kategori aset yaitu *success story* (cerita sukses), kapasitas bakat dan keterampilan individu, asosiasi dan jaringan sosial, institusi lokal, aset fisik, aset sosial, sumber daya alam, sumber daya keuangan dan aset sosial budaya. Secara umum aset dapat diklasifikasi dalam bentuk pentagonal sebagai berikut:



Gambar 1. Pentagonal Aset dalam Komunitas

Materi berikutnya adalah pengembangan aset ekonomi dalam pesantren. Ekonomi pesantren penting dikembangkan karena dengan peningkatan ekonomi pesantren akan memungkinkan para santri memiliki akses terhadap pilihan ekonomi baru dengan menggunakan Business Model Canvas. Menurut Anter et al. (2022) Business Model Canvas merupakan model bisnis yang menggambarkan pemikiran dasar tentang bagaimana perusahaan menciptakan, menyampaikan, dan menangkap nilai. Dalam Business Model Canvas terdapat sembilan blok. Pendekatan ini merupakan alat visual untuk merancang, mendeskripsikan, dan menganalisis model bisnis suatu perusahaan atau korporasi, dengan tujuan untuk memberikan panduan yang mudah dipahami untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan peluang pasar, sehingga memungkinkan bisnis untuk mengadopsi strategi yang lebih inventif dan fleksibel. Dengan memetakan sembilan elemen inti seperti segmen pelanggan, proposisi nilai, dan sumber daya utama, Business Model Canvas membantu pelaku bisnis dalam memahami hubungan antar elemen dan menentukan di mana harus fokus untuk meningkatkan kinerja, memungkinkan perusahaan mempelajari cara mengembangkan solusi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan, sehingga mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Untuk efektifitas dan pendalaman materi peserta dibagi dalam beberapa kelompok yaitu kelompok pertama terdiri dari anggota yayasan, pengasuh dan direktur, kelompok dua terdiri dari kepala sekolah MI, kepala MTs dan kepala MA, kelompok ketiga Pengasuh asrama putra dan pengasuh asaram putri, kelompok keempat terdiri dari pengelola koperasi pondok pesantren. Proses penyampaian materi dari nara sumber mulai dari pengenalan pendekatan ABCD dilanjutkan dengan pengenalan metode dalam pengembangan bisnis berjalan dengan lancar, meskipun kegiatan mulai dari pagi sampai siang peserta sangat antusias dan bersemangat untuk mengikuti setiap sesi kegiatan, hal ini dapat dilihat dari keaktifan peserta dalam memberikan feedback serta pertanyaan-pertanyaan yang berbasis pada pengalaman mereka selama mengelola pesantren.

b. Praktek dan simulasi

Setelah peserta menerima materi dan pendalaman dengan tanya jawab serta penyampaian pengalaman mereka selama mengelola pesantren maka sesi berikutnya adalah praktik dan simulasi tentang beberapa materi yang telah disampaikan nara sumber tentang teknik dan cara untuk mengidentifikasi aset pesantren diantaranya dengan *apreciative Inquiri*, *mapping aset*, diagram venn, diagram alur serta transek dalam lingkungan pesantren, peserta melakukan praktik langsung untuk memastikan bahwa apa

yang sudah dipelajari bisa diaplikasikan dalam lingkungan pesantren sesuai kebutuhan masing-masing komponen.

Presentasi hasil kerja kelompok di wakili oleh pertama kelompok yang membuat diagram alur mulai dari input santri Al-Islam sampai pada output alumni yang tersebar di berbagai lembaga baik di lembaga pendidikan, lembaga swadaya masyarakat dan alumni yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di dalam dan luar negeri. Presentasi dimaksudkan agar hasil kerja kelompok 1 bisa diberi masukan dan catatan oleh kelompok lain. Kelompok dua membahas tentang Diagram Venn yaitu menjelaskan eksistensi. Pesantren Al-Islam dalam menjalin kerja sama dan membangun jejaring sosial dengan lembaga lain baik lembaga formal maupun non formal. Dari pemaparan diketahui jejaring Pesantren Al-Islam di antaranya adalah dengan sekolah dasar, madarasah Ibtidaiyah sebagai input santri, Kanwil Kemenag, Puskesmas, Kemendikbud, lembaga pesantren lain, universitas, Ikatan wali santri dan beberapa NGO yang sering bekerja sama dengan pesantren.



Gambar 2. Diskusi kelompok

Kelompok ketiga bertugas untuk melakukan transek atau lintas wilayah dalam lingkungan. Pesantren Al-Islam Nganjuk. Metode ini memfasilitasi peserta untuk bisa memetakan dan mengidentifikasi aset dari tiap area/bidang seperti asrama, halaman, ruang kelas, ruang dapur, ruang belajar, ruang olah raga dan sebagainya. Identifikasi meliputi fungsi aset (lahan) apa yang sudah dilakukan, tantangan yang dihadapi, tindakan yang sudah dilakukan dan rekomendasi tentang keinginan yang ingin dicapai. Sesi ini juga merupakan sesi untuk menyampaikan kondisi terkini dari bagian pengasuh asrama yang menurut peserta belum sempat untuk di sampaikan sebelumnya, sehingga momentum

praktek simulasi ini sebagai ajang untuk menyadari kekuatan dan kekurangan bersama untuk mendapat solusi yang terbaik.



Gambar 3. Presentasi transek di lingkungan Pesantren Al-Islam



Gambar 4. Sesi foto bersama peserta pelatihan dan narasumber

c. Evaluasi

Kesuksesan dan keberhasilan kegiatan pelatihan penguatan kapasitas pengelola Pesantren Al-Islam Nganjuk bisa dilihat dari aspek yaitu pertama ketika pelaksanaan dan kedua sesudah pelaksanaan kegiatan. Pertama dari aspek proses kegiatan dapat dilihat dari sisi peserta yang sangat antusias mulai dari awal proses inkulturasi diskusi dan FGD bersama sudah menunjukkan semangat dan antusias yang tinggi sampai pada pelaksanaan kegiatan tetap menunjukkan atensi tinggi dengan dihadiri kjrang lebih 60 peserta mengikuti dengan seksama sampai akhir kegiatan, kesuksesan juga bisa dilihat dari feedback peserta yang sangat positif menandakan kegiatan ini sangat relevan dengan apa yang mereka butuhkan.

Sedangkan keberhasilan pasca kegiatan adalah bisa dilihat dari aspek pengetahuan peserta yang secara umum mengalami peningkatan terutama pengetahuan mereka tentang makna aset yang selama ini berorientasi pada benda fisik saja, pada hal banyak sekali aset non fisik yang tidak kalah penting untuk dikembangkan, peserta juga mengalami perubahan mindset atau cara pandang mereka bahwa yang selama ini selalu

mengeluh dengan beberapa masalah, tetapi sekarang bisa mengubah persepsinya ada sesuatu hal positif dibalik itu semua yang mungkin belum diketahui sehingga mereka sibuk mengidentifikasi hal-hal positif itu, sekarang semua bisa menjadi aset yang siap untuk dimobilisasi dan dikembangkan sebarang besarnya aset itu, yang paling penting ialah bagaimana menggerakkan aset itu dan menghubungkan satu aset dengan aset lainnya.

Perubahan lain yang dialami peserta adalah tentang arti pentingnya kemandirian, kerja sama dan peningkatan skill dalam berorganisasi. Beberapa perubahan itu bisa dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel Indikator Perubahan

Perubahan	Keterangan
mindset	Perubahan dari problem based menjadi asset based Perubahan dari individu menjadi kelompok Perubahan dari pesimisme menjadi optimisme
Skill	Bertambahnya kempuan identifikasi aset Bertambahnya kemampuan membuat diagram Bertambahnya kemampuan membuat peta konsep
Kapasitas Organisasi	Bertambahnya nilai kerja sama Bertambahnya nilai inklusi Bertambahnya relasi dengan lembaga luar Bertambahnya inovasi sumber daya Bertambahnya jiwa kepemimpinan
Sikap	Apresiasi nilai positif Bertambahnya kepercayaan diri

D. KESIMPULAN

Pesantren adalah salah satu lembaga pendidikan Islam yang tertua di Indonesia yang sampai sekarang masih eksis di tengah masyarakat. Pesantren memiliki beberapa keunikan di antaranya berupa kemandirian dalam pengelolaan lembaganya. Kemandirian itu akan terwujud dengan baik apabila sumber daya yang ada di dalamnya berkualitas. Untuk meningkatkan sumber daya pesantren dilakukan pelatihan pengembangan kapasitas bagi pengelola pesantren agar pesantren memiliki skill dan kapasitas yang cukup untuk memperkuat kemandiriannya serta

pengembangan pada spek-aspek lainnya. Pelatihan menggunakan pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) dimana mengutamakan aset atau potensi dari pada mengurai masalah. Hasil Pelatihan menunjukkan adanya perubahan mindset dan perubahan sikap ke arah yang optimis dengan mengembangkan potensi dan kekuatan yang dimiliki oleh lembaga pesantren.

E. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih diampaikan kepada pengasuh Pesantren Al-Islam Nganjuk yang telah memberikan ijin dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat sehingga kegiatan sukses dan mendapat sambutan yang sangat baik, ucapan terima kasih juga diampaikan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Ampel Surabaya yang telah memfasilitasi kegiatan ini berjalan dengan lancar dan sukses.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sulthoni Imami, Ummi Khairun Nikmah, Uswatun Hasanah, D'liya Camelia Putri, J. N. (2022). Penguatan Kapasitas Wali Asuh Melalui Layanan Bimbingan Konseling Berbasis Trilogi Dan Panca Kesadaran Santri Di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Pobolinggo. *Hidmah*, 1(1), 80–102.
- Ambar Sulianti. (2024). Peningkatan Potensi Wisata Halal di Pesantren Bandung Kulon : Pendekatan CBPR,. *Al Basirah*, 4(1), 1–11.
- Anter, R. E., Jan, A. B. ., & Pondaag, J. J. (2022). Analisis Business Model Canvas Pada UD. Perdana Motor. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 144. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39510>
- Dawami, A. (2022). Pemberdayaan alumni terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia di pesantren Al Binaa. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 3(2), 87. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v3i2.7723>
- Dureau, C. (2013). *Pembaru Dan Kekuatan Lokal Untuk Pembangunan, TT: Australian Community Development and Civil Society Strengthening Scheme*. ACCESS) Phase II,.
- Hartono. (2006). Kepatuhan dan Kemandirian Santri: Sebuah Analisis Psikologis. *Ibda'*, 4(1).
- Mastuhu. (1994). *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren, (Suatu Kajian Tentang Unsur dan Nilai Pesantren)*. Disertasi Doktor.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Prasetyo, M. A. M., Bashori, B., & Masriani, M. (2020). Model Capacity Building Pada Pesantren Perbatasan Binaan Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 14(1), 71–96. <https://doi.org/10.18326/infls3.v14i1.71-96>
- Sugeng Haryanto. (2012). *Persepsi santri terhadap perilaku kepemimpinan kyai di pondok pesantren, Jakarta Kementrian Agama RI*. Kementrian Agama RI.
- Syauqillah, M., Zaironi, M., & Anggarini, I. F. (2023). PENGUATAN LEMBAGA PESANTREN MELALUI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, SANTRI DAN ALUMNI PONDOK PESANTREN AL-KHOIROT KARANGSUKO PAGELARAN MALANG. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 198–210. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v7i2.1847>

- Trisnawati, I. (2022). UPAYA PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN. *Al-Munazzam: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Manajemen Dakwah*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.31332/munazzam.v2i2.4459>
- Umiarso dan Zazin. (2011). *Pesantren Di Tengah Arus Mutu Pendidikan Menjawab Problematika Kontemporer Manajemen Mutu Pesantren*, . RaSAIL Media Group.