

**PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN SOSIAL
KEAGAMAAN PONDOK PESANTREN HA ANA DZA
LAMPUNG TIMUR**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Dakwah dan
Komunikasi**

Oleh :

M. KHOIRUL ROZAQIN

NPM :1741030021



Jurusan Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/ 2021 M**

**PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN SOSIAL
KEAGAMAAN PONDOK PESANTREN HA ANA DZA
LAMPUNG TIMUR**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Dakwah dan
Komunikasi**

Oleh :

M. KHOIRUL ROZAQIN

NPM :1741030021

**Pembimbing I : Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, MA
Pembimbing II : Hermanto, M.T.I**

Jurusan Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/ 2021 M**

ABSTRAK

Manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itu berurusan dengan tujuan bersama, cara-cara orang bekerja dan pemanfaatan sumber-sumber yang ada. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa manajemen selalu berkepentingan dengan tujuan, pola kerja dan sumber daya manusia yang ada dalam suatu sosial tertentu. Dengan melihat unsur-unsur pekerjaan manajemen mengenai penempatan sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia lebih menitik beratkan pada faktor produksi tenaga kerja. Untuk merencanakan dan mengolah suatu pekerjaan amatlah penting untuk dilaksanakan terutama dalam hal pengelolaan suatu lembaga pendidikan dalam rangka pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam lingkup pondok pesantren. Sebagaimana halnya yang dicita-citakan semua pondok pesantren terutama Pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur. Oleh sebab itu Dalam rangka menjalankan manajemen sumber daya di pondok pesantren, diperlukan adanya kejelasan tugas dan tanggungjawab pengurus pondok pesantren tersebut, baik itu berkenaan dengan rencana kerja pondok pesantren, dan pembagian tugas diantara anggota pengurus pondok pesantren. Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mencoba untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam Pondok Pesantren Ha Ana Dza. Rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu 1) Bagaimana penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi Keagamaan di pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *field research* dengan penelitian yang bersifat deskriptif analitik. Data yang dikumpulkan berupa data primer, data sekunder dan tersier juga dari buku-buku maupun literatur lainnya yang di lakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi yang kemudian data tersebut dikelola dengan cara *editing* dan *systematizing*, kemudian dianalisis dalam bentuk analisis kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan

maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia di Pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur telah sesuai, Pelaksanaan sumber daya non manusia (pendukung) telah dapat membantu mengarahkan dan menggerakkan pengurus dan santrinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing secara efektif dan efisien. Dengan melihat bukti bahwa pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dan pendukungnya telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan sebagai lembaga dakwah, lembaga pendidikan, lembaga pengembangan sumber daya manusia dan lembaga pemberdayaan masyarakat.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : M. Khoirul Rozaqin
NPM : 1741030021
Jurusan/prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN FUNGSI SOSIAL KEAGAMAAN PONDOK PESANTREN HA ANA DZA LAMPUNG TIMUR** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 12 Agustus 2021
Penulis

M. Khoirul Rozaqin
NPM.1741030021

MOTTO

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya : “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung. (Q.S. Ali Imran Ayat 104)

PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan skripsi ini sebagai bentuk kasih sayang dan hormat yang tak terhingga kepada Kedua orang tuaku tercinta Bapak Budiono dan Ibu Danusri yang selama ini selalu mendo'akanku agar senantiasa diberikan kemudahan dan kelancaran dalam setiap langkahku, dan juga telah memberikan cinta, kasih sayang, kebahagiaan, doa, serta pengorbanannya selama ini untuk keberhasilanku. Keluarga besarku yang selalu memberikan motivasi serta semangat yang luar biasa kepadaku. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap M. Khoirul Rozaqin, dilahirkan di Tulang Bawang pada tanggal 5 Maret 1998. Anak kedua dari tiga bersaudara seorang ayah yang bernama Budiono dan seorang Ibu bernama Danusri. Untuk pertama kalinya menempuh pendidikan di:

- ◆ SDN Negeri 01 Kibang Tri Jaya, Lulus tahun 2011,
- ◆ SMP Negeri 02 Lambu Kibang, Lulus tahun 2014,
- ◆ MAN 02 Tulang Bawang Barat, Lulus tahun 2017.
- ◆ Pada tahun 2017, terdaftar sebagai salah satu mahasiswa pada program S1 Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 12 Agustus 2021
Penulis

M. Khoirul Rozaqin
NPM.1741030021

KATA PENGANTAR

Assalam'ualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, Puji Syukur Kehadirat Allah SWT karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul ***“PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN FUNGSI SOSIAL KEAGAMAAN PONDOK PESANTREN HA ANA DZA LAMPUNG TIMUR”*** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S1) dalam bidang ilmu Dakwah pada Program Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Skripsi ini dapat terselesaikan karena bantuan, baik moril maupun materil Dari banyak pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini mengucapkan terima Kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si selaku Dekan I Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, MA selaku Pembimbing Akademik I dan Bapak Hermanto, M.T.I selaku Pembimbing Akademik II yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi nasehat, do'a serta kepercayaan dalam penulisan skripsi ini.
3. Seluruh Dosen serta Karyawan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.
4. Kepada seluruh jajaran Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur yang bersedia untuk memberikan waktu dan kesempatannya dalam memenuhi informasi bagi penulis.
5. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan perhatiannya, do'a, dukungannya, serta kasih sayang dan semangat.

6. Teruntuk orang yang spesial Nita Agustina orang yang selalu memberikanku semangat yang luar biasa dalam hidup ku saat ini.
7. Sahabat-sahabatku, Kharisma , Anggi, Sofian, Amal, Panji, Muh. Yasin, Nurbawi S.H, dan yang Lain tidak bisa disebutkan semuanya yang selalu memberikan dukungan dan suport yang luar biasa.
8. Teman-teman sepejuangan MD A Angkatan 2017 yang selalu saling mendukung dan bersamasama, selesai sampai wisuda terima kasih.
9. Teman-teman KKN ku yang tidak bisa saya sebutkan nama satu persatu.
10. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Semoga Doa dan segala bantuan menjadi amal kebaikan bagi yang bersangkutan dan Allah SWT memberikan imbalan dan pahala yang berlimpah serta kesehatan umur yang panjang. Amin Allahuma amin.

Hanya bisa mendo'akan semoga Allah SWT untuk senantiasa membalas jasa serta budi baik semua pihak-pihak yang selalu mendukung dan membantu dalam penyusunan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan yang ada pada penulis, untuk itu pembaca dapat memberikan masukan dan saran untuk melengkapi tulisan ini. Dan harapannya, skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Wassalamu'alaikumwr.wb.

Bandar Lampung, 12 Agustus 2021
Penulis

M. Khoirul Rozaqin
NPM.1741030021

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian	4
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	4
H. Metode Penelitian.....	6
I. Sistematika Pembahasan	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Sumber Daya Manusia.....	15
C. Sosial Keagamaan Podok Pesantren	21
D. Pondok Pesantren	23

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur	27
a. Latar Belakang Berdirinya Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur	27
b. Visi dan Misi Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur	28
c. Motto Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur	28
d. Tujuan, Tugas Pokok dan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur.....	28
e. Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur	29
f. Profil Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur.....	32

BAB IV ANALISA PENELITIAN

A. Analisis Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur	34
B. Analisis Sumber Daya Pendukung Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur.....	48

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	50
B. Rekomendasi	50

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur..... 31
2. Tabel 3.2 Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur..... 32

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman isi skripsi ini, maka secara singkat diuraikan beberapa kata yang terkait dengan maksud skripsi ini berjudul “**PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN SOSIAL KEAGAMAAN PONDOK PESANTREN HA ANA DZA LAMPUNG TIMUR**”.

Menurut George Robert Terry, pengertian manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, yakni perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan. Semua itu dilakukan untuk menentukan dan mencapai target atau sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Henry Fayol, pengertian manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengawasan/ kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Dr. Bennett N.B Silalahi, M.A, pengertian manajemen adalah ilmu perilaku yang terdiri dari aspek sosial eksak bukan dari tanggungjawab keselamatan serta kesehatan kerja baik dari sisi perencanaannya.¹

Dari beberapa pengertian dari para pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk mencapai sasaran dan tujuan dengan menjalankan setiap fungsi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan bisa disebut juga sistem kerjasama yang melibatkan orang lain agar tercapai tujuan bersama. Manajemen dalam penelitian ini adalah proses pengelolaan pondok untuk meningkatkan kualitas asatidz agar bisa mencapai target yang sudah ditentukan, yang di dasarkan pada berbagai proses yang meliputi:

¹Panglaykim, Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: GhaliaIndonesia, 1981), hlm. 19.

- 1) Perencanaan (*Planning*), perencanaan disini seperti target apa saja yang ingin dicapai, bagaimana upaya untuk mencapainya, berapa orang yang diperlukan untuk mencapai target.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*), di pondok pesantren HA ANA DZA melalui *job description* pada setiap bidang dan juga program yang akan dilaksanakan.
- 3) Pelaksanaan (*Actuating*), pelaksanaan disini adalah proses pembelajaran agar proses pembelajaran tersebut bisa berjalan sesuai program dan jadwal yang sudah ditentukan.
- 4) pengawasan (*Controlling*) Pengontrolan untuk mengetahui jalannya kegiatan ataupun program yang dilakukan di pondok pesantren Ha Ana Dza, orang yang sudah ditugaskan untuk mengontrol setiap santri dalam setiap kegiatan, misalnya seperti kegiatan pengajian yang sudah dijadwalkan dan seksi pendidikan yang harus mengontrol setiap santri.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Jhon M. adalah proses pencapaian mendapatkan, mempertahankan, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.²

Fungsi Sosial keagamaan merupakan kemampuan kegunaan suatu hal, sedangkan sosial memiliki arti berkenaan dengan hubungan banyak orang atau masyarakat yang mana perlu adanya komunikasi dalam usaha menunjang pembangunan dan memperhatikan kepentingan umum (Kamus Bahasa Indonesia. Keagamaan berasal dari kata agama yang artinya ajaran atau sistem yang mengatur tata keimanan (kepercayaan) dalam peribadahan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta tata kaidah yang berhubungan dengan pergaulan manusia dan lingkungannya. Maka keagamaan artinya sesuatu yang berhubungan dengan agama.³

²Ahmad Zarkasyi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* Juli- Desember 2016, hal. 11

³Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta tahun 2005. Hal.12.

Pondok pesantren terdiri atas dua kata, yaitu kata pertama “pondok” dan kata kedua “pesantren”. kata pondok berasal dari kata “*fundug*” berarti “ penginapan” sedangkan kata pesantren berasal dari kata “santri” yang mendapat awalan “pe-“ dan akhiran “-an” sehingga mempunyai arti “tempat tinggal para santri” sedangkan menurut Dhofier tesis eprtin mendefinisikan bahwa pondok pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari. Pondok pesantren adalah lembaga keagamaan yang memberikan pendidikan dan pengajaran serta mengembangkan dan menyebarkan ilmu agama Islam.⁴ Pondok Pesantren yang dimaksud penulis adalah Pondok Pesantren Ha Ana Dza yang berada di Lampung Timur.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia, tidak bisa terlepas dari peran dan eksistensi Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan tertua di Indonesia, dan dianggap sebagai produk budaya Indonesia yang memiliki ciri khasnya sendiri, Menurut Kementerian Agama RI, “Dalam sejarah perkembangannya, fungsi Pondok Pesantren adalah mencetak ulama dan ahli agama. Hingga dewasa ini fungsi pokok itu tetap terpelihara dan dipertahankan. Di Indonesia perkembangan Pesantren sangat pesat dan memiliki peran sangat strategis dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Jumlah Pesantren pada tahun 2019 sebanyak 25.938 dengan jumlah santri 3.962.700 tersebar di wilayah pedesaan dan perkotaan (Statistik Pesantren, Pangkalan Data Pondok Pesantren, Kementerian Agama Republik Indonesia, 2020).

manusia yang memiliki kemampuan relevan dengan kebutuhan-kebutuhan program pendidikan, disamping itu juga dapat memanfaatkan peluang-peluang yang telah dibuka melalui pengembangan program pendidikan.

Dalam menghadapi dan menjalani kondisi seperti ini. Pendidikan pesantren dituntut untuk tampil sebagai salah satu unsur terpenting pada pengadaan sumber daya manusia. Tuntutan tersebut berimplikasi pada perlunya penataan, pengembangan dan

⁴<https://sdm.ugm.ac.id>

pemanfaatan secara terpadu pendidikan pondok pesantren baik antar berbagai jalur jenis jenjang pendidikan maupun antar sektor pendidikan non formal dengan sektor pendidikan formal lainnya serta antar daerah, dengan menggunakan manajemen yang makin efektif dan efisien.

Adapun kelancaran serta keberhasilan suatu program kegiatan lembaga agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Ditentukan oleh adanya perencanaan yang baik, organisasi yang tepat sebagai satu sistem yang harmonis dan dikelola oleh pelaksana yang kompeten dan profesional.⁵ Selain mempersiapkan organisasi yang kompeten diperlukan juga sebuah pengawasan mengenai seberapa efektif penilaian kinerja dalam mencapai tujuan tergantung pada seberapa sukses organisasi mensejajarkan dan mengintegrasikan penilaian kinerja dengan sasaran yang strategis.⁶

Manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itu berurusan dengan tujuan bersama, cara- cara orang bekerja dan pemamfaatan sumber-sumber yang ada.⁷ Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa manajemen selalu berkepentingan dengan tujuan, pola kerja dan sumber daya manusia yang ada dalam suatu sosial tertentu. Dengan melihat unsur-unsur pekerjaan manajemen mengenai penempatan sumber daya manusia itu sendiri.

Manajemen diperlukan untuk meningkatkan evektifitas Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia lebih menitik beratkan pada faktor produksi tenaga kerja. Namun demikian tidak dapat disangkal bahwa manajemen sumber daya manusia tidak dapat mengabaikan seluruhnya hal-hal yang berhubungan dengan produksi tenaga kerja. Jadi dalam manajemen sumber daya

⁵Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1987),

⁶Randall S. Schuler dan Susan E. Jakson. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad 21 Jilid2*, (Jakarta: Erlangga.1996), hlm. 3

⁷Panglaykim, Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: GhaliaIndonesia, 1981), hlm. 89.

manusia harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan berjalan dengan suatu sistem. Agar semua pegawai mau bekerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan..

Di dalam al-Qur'an perintah untuk mengatur dan merencanakan suatu pekerjaan dapat kita lihat pada Firman Allah dalam Qs. Al-Hasyr ayat 18-19:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَّاتَّقُوا
 اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾ وَلَا تَكُوْنُوْا كَالَّذِيْنَ نَسُوا اللّٰهَ
 فَاَنْسٰهُمْ اَنْفُسُهُمْ ۗ اُولٰٓئِكَ هُمُ الْفٰسِقُوْنَ ﴿١٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa perintah untuk merencanakan dan mengolah suatu pekerjaan amatlah penting untuk dilaksanakan terutama dalam hal pengelolaan suatu lembaga pendidikan dalam rangka pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam lingkup pondok pesantren. Sebagaimana halnya yang dicita-citakan semua pondok pesantren terutama Pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur.

Oleh sebab itu Dalam rangka menjalankan manajemen sumber daya di pondok pesantren, diperlukan adanya kejelasan tugas dan tanggungjawab pengurus pondok pesantren tersebut, baik itu berkenaan dengan rencana kerja pondok pesantren, dan pembagian tugas diantara anggota pengurus pondok pesantren..

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba untuk mengetahui bagai mana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam Pondok Pesantren Ha Ana Dza. Untuk itu diperlukan data dan informasi mengenai hal tersebut. Sehubungan dengan hal ini, pembahasan tentang

manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi atau lembaga didalam mengembangkan kualitas organisasi.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Adapun yang dimaksud dengan identifikasi dan batasan masalah adalah garis besar dari penelitian, jadi observasi serta analisa hasil penelitian akan lebih terarah. Dalam menentukan focus dan subfokus penelitian yang dijelaskan adalah mengenai area sepesifik yang akan diteliti yaitu penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas keagamaan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil rumusan masalah yaitu:

- 1.) Bagaimana penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur?
- 2.) Bagaimana Sumber Daya Pendukung Pada Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang ada diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas Keagamaan di pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur.

F. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis Sebagai wawasan pengetahuan baik secara teoritis ataupun praktis, terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di pesantren dan Sebagai kontribusi terhadap perkembangan pendidikan Islam, khususnya pesantren dalam melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia.
- b. Secara praktis Sebagai masukan dan perbaikan dalam melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

setelah menelusuri beberapa referensi yang pembahasannya hampir mirip dengan judul "PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN SOSIAL KEAGAMAAN PONDOK PESANTREN HA ANA DZA LAMPUNG TIMUR"

Penulis menemukan sejumlah Skripsi terdahulu maupun jurnal yang berkaitan dengan judul skripsi yang akan diteliti, yaitu:

Pertama : Skripsi atas nama Eko Setiawati tahun 2016 yang berjudul "Peran Manajemen Masjid dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Masjid di Masyarakat (Studi Kasus Peran Sosial Masjid Agung Pematang)". Dalam skripsinya disimpulkan bahwa masjid merupakan tempat ibadah umat Islam baik yang bersifat horizontal maupun vertikal oleh karena itu berfungsi atau tidaknya masjid sebagai tempat kegiatan umat islam menjadi kewajiban dan tanggung jawab bersama. Adapun kegiatan manajemen pengelolaan masjid dalam peran meningkatkan fungsi sosial masjid dimasyarakat pada garis besarnya meliputi dua hal yaitu fungsi manajemen dan fungsi masjid. Fungsi dari manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*). Sedangkan fungsi dari masjid itu sendiri adalah sebagai tempat ibadah (sholat), tempat pertemuan (musyawarah), tempat berdakwah, sebagai fungsi sosial, dan sebagai fungsi pendidikan. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu melalui interview, observasi, dan dokumentasi.

Kedua : skripsi atas nama Sri Wulandari tahun 2018 yang berjudul "Fungsi Keagamaan dan Fungsi Sosial Masjid Agung Demak (Analisis Manajemen Dakwah)". Dalam skripsinya disimpulkan bahwa fungsi keagamaan dan fungsi sosial masjid agung Demak perspektif analisis manajemen dakwah (*POAC*) sudah optimal dalam menjalankan tugasnya yaitu menyampaikan misi Islam yang diantaranya masjid sebagai tempat para umat Islam dapat bersatu sehingga mempererat ukhuwah islamiyahnya dalam bentuk pertemuan seperti sholat berjamaah, pengajian ibu-ibu satu minggu sekali setiap senin sore yang disertai dengan arisan, kemudian peran serta bapak-

bapak dalam jamaah shalawat nariyahan setiap kamis malam ba'da isya', dan tidak ketinggalan kumpulan para remaja dalam bentuk barzanji dan rebana yang dilaksanakan setiap minggu malam ba'da isya'. Adapun metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah melalui interview, observasi, dan dokumentasi.

Ketiga : skripsi atas nama Sumartini tahun 2019 yang berjudul "Strategi Pengembangan SDM pada Santri di Pondok Pesantren al-Hikmah Benda Sirampog Brebes pada tahun 2018-2019". Dalam skripsinya di simpulkan bahwa strategi dalam pengembangan sumber daya manusia pada santri sudah maksimal ditinjau dari pelaksanaan pembelajaran langsung dari pengasuh pondok pesantren yang dibantu para ustadz dan ustadzah sehingga dengan pelaksanaan praktik khidmad mengajar tersebut dapat di rasakan perkembangannya terhadap santri yang semakin baik, dalam prestasi juara satu yang pernah diraih dalam perlombaan pidato bahasa arab dan bahasa inggris antar pondok pesantren se-Kabupaten Brebes yang dilaksanakan bulan Januari tahun 2019 dan dibuktikan dengan bertambahnya pendaftaran santri baru yang setiap tahunnya masuk. Sedangkan metode yang digunakan dalam teknik pengumpulan data dengan menggunakan analisis *swoth* (kekuatan, kelemahan, tantangan, dan hambatan) yang di lakukan melalui interview, observasi dan dokumentasi.

Keempat : Skripsi atas nama Rina Trisnawansih tahun 2020 yang berjudul "Strategi Dakwah K.H. Muhammad Hasan dalam Pengembangan Pondok Pesantren Tanbihul Ghofilin Mantrianom Bawang Banjarnegara sebagai Lembaga Dakwah". Dalam skripsinya di simpulkan bahwa strategi dakwah K.H.M. Hasan dalam pengembangan pondok pesantren melalui tiga hal, diantaranya: 1) Mempromosikan pondok pesantren Tanbihul Ghofilin melalui penyebaran dan penjualan kalender. 2) Mengadakan pengajian terbuka untuk seluruh warga masyarakat sekitar setiap seminggu sekali pada jumat sore dimana pengajian ini mengkaji tentang tafsir al-Ibriz dengan hasil setiap minggunya semakin banyak warga masyarakat yang antusias berdatangan untuk mengunjungi pengajian tersebut. 3) Metode yang digunakan dalam mendidik santrinya yaitu dengan mengajarkan kejujuran dan kedisiplinan dalam setiap kegiatan

seperti sholat berjamaah, sholat tahajud, tidur dan bangun tidur tepat pada waktunya dan seterusnya. Metode yang digunakan dalam teknik pengumpulan data dengan menggunakan analisis *swoth* (untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, tantangan dan hambatan) yang dilakukan melalui interview, observasi dan dokumentasi.

Kelima : Skripsi atas nama Suyati tahun 2020 yang berjudul “Strategi Dakwah dalam Pengembangan Sumber Daya Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Rembang)”. Dalam skripsinya disimpulkan bahwa strategi dakwah dalam pengembangan sumber daya pesantren melalui dua hal yaitu perpustakaan dan koperasi. Adapun tujuan dari perpustakaan adalah untuk memenuhi kebutuhan santri secara rohani sehingga dengan diciptakannya santri dapat memperkaya dirinya dengan membaca buku yang telah disediakan perpustakaan, sedangkan tujuan dari koperasi adalah untuk memenuhi perlengkapan kebutuhan para santri secara lahiriyah sehingga santri tidak perlu izin keluarpondok untuk membeli kebutuhannya. Metode yang digunakan dalam teknik pengumpulan data menggunakan analisis *swoth* yang dilakukan melalui interview, observasi dan dokumentasi.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian itu dilaksanakan, metode penelitian ini sering dikacaukan dengan prosedur penelitian, teknik penelitian, hal ini disebabkan karena 3 hal tersebut saling berhubungan dan sangat sulit untuk diabaikan.⁸ Metode penelitian yang akan dipakai oleh peneliti adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menggunakan metode kualitatif yaitu pengamatan wawancara, atau penelaah dokumen.⁹

Didalam mendapatkan data dalam rangka penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metodologi penelitian sebagai berikut :

⁸Susidi AS, *Metodologi Penelitian*, (Bandar Lampung, Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negri Raden Intan, 2015), h. 21.

⁹*Ibid.*

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Menurut Kartini Kartono bahwa jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian lapangan yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya¹⁰. Penelitian lapangan menurut tujuannya adalah untuk mempelajari secara insentif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.¹¹

Maksudnya penelitian yang dilakukan dengan cara pengambilan data-data yang ada di lapangan. Adapun data yang diperlukan adalah berkenaan dengan penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren khususnya faktor-faktor apa saja yang harus diketahui untuk meningkatkan kualitas keagamaan yang ada dipondok pesantren Ha Ana Dza.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari jenis penelitian diatas, maka penelitian ini bersifat deskriptif yaitu suatu penelitian yang membahas dan menggambarkan data yang telah ada. Penelitian ini untuk memberi gambaran tentang suatu masyarakat atau kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antar dua gejala atau lebih.

Yang dimaksud disini bahwa sifat-sifat penelitian ini adalah deskriptif yaitu menyajikan data-data yang didapat dari hasil penelitian baik mengenai prosedur kerja, ide-ide, perubahan-perubahan yang terjadi pada individu maupun kelompok yang kemudian penulis bandingkan dengan teori teori yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti kemudian penulis analisis untuk menarik kesimpulan secara umum.

¹⁰Kartono Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Masdar Maju, Bandung, 1996), hal.32

¹¹Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi penelitian*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2015), h. 46.

2. Sumber Data

a. Data Premier

Data utama penelitian ini diperoleh dari pengurus pondok pesantren Ha Ana Dza, untuk mengukur keabsahan data, penulis mengkonfirmasi data yang diperoleh dari pengurus, kepada pengasuh pondok pesantren.

b. Data Skunder

Data skunder atau data penunjang adalah data yang diperoleh melalui jurnal, buku, dan dokumen lain yang penulis kutip secara langsung ataupun tidak langsung.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian ini menggunakan beberapa metode sebagai dasar yang efektif untuk mendapatkan data-data dan informasi yang valid dan lengkap. Dalam hal ini, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan¹². Observasi yang digunakan oleh penulis disini yaitu observasi Nonpartisipan, yakni penelitian tidak terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independent.¹³ Dalam skripsi ini penulis mengobservasi data yang diperoleh dari hasil temuan di lapangan dan data library research kemudian dikelola dengan metode kualitatif.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang

¹²*Ibid*, h. 145.

¹³*Ibid*, h. 145

diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara.¹⁴

Dalam hal ini penulis menggunakan jenis interview (wawancara) semi standar atau bebas terpimpin yaitu pewawancara mengajukan pernyataan bebas, pokok-pokok pertanyaan yang dirumuskan tidak perlu dipertanyakan secara beruntun dan pemilihan kata-katanya juga tidak baku tetapi dimodifikasi pada saat wawancara berdasarkan situasinya. Adapun yang diwawancarai yaitu pengasuh pondok dan pengurus pondok pesantren Ha Ana Dza.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang teliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan¹⁵. Maka dalam metode dokumentasi ini, penulis mengadakan pencatatan-pencatatan terhadap dokumen yang ada kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti yaitu bagaimana metode, waktu maupun materi yang disajikan pengasuh dalam mengembangkan pondok pesantren.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dan diinterpretasikan¹⁶. Dalam menganalisis data dengan mencoba mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi serta membantu kesimpulan sehingga mudah dipahami. Teknik analisis yang digunakan adalah komperatif analitik, dimana penulis akan membandingkan kondisi objek dilapangan dengan teori yang ada. Dalam hal ini penulis

¹⁴Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta ; PT. Kencana Perdana Media Group, 2007), h. 225.

¹⁵Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta ; Rineka Cipta, 2008), h. 158.

¹⁶Masri Singaribun, *Metode Pengumpulan Survei*, (Jakarta, LP3ES), h. 263.

menggunakan kerangka berfikir induktif, yaitu mengelola data dengan berdasarkan data yang khusus menjadi kesimpulan yang umum.

I. Sistematika Pembahasan

Agar dapat memahami alur pemikiran dalam skripsi ini, maka peneliti membagi menjadi lima bab, masing-masing bab diuraikan lagi menjadi beberapa sub bab yang sesuai dengan judul babnya. Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini selengkapnya adalah sebagai berikut:

BAB I: Pada bab pertama ini peneliti memaparkan secara singkat beberapa permasalahan yang melatarbelakangi serta urgensi dilakukannya penelitian ini, disamping itu penulis juga merumuskan masalah-masalah yang ada, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian data yang dikumpulkan, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan sistematika pembahasan.

BAB II:Bab ini menerangkan secara rinci tentang pengertian manajemen, pengertian sumber daya manusia, pengertian manajemen sumber daya manusia, Penerapan fungsi manajemen, meningkatkan fungsi manajemen untuk meningkatkan kualitas keagamaan, pengertian pondok pesantren, dan unsur-unsur pondok pesantren.

BAB III: Bab ini menerangkan secara rinci deskripsi objek penelitian mengenai gambaran umum lokasi penelitian dan penjelasan mengenai Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas keagamaan pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur.

BAB IV: Analisis penelitian Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas keagamaan pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur.

BAB V: Kesimpulan dan rekomendasi berisi tentang kesimpulan dan saran-saran yang bersifat konstruktif supaya dapat dijadikan sebagai bahan panduan bagi yang membutuhkan, dan bab terakhir ini merupakan hasil akhir dari keseluruhan skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dibawah ini akan di uraikan pengertian dari pelaksanaan, manajemen, sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, dan pengertian fungsi manajemen sumber daya manusia.

1. Pengertian Penerapan

Dalam kamus Inggris Indonesia yang berjudul asli An English– Indonesian Dictionary oleh Jhon M. Echols dan Hassan Shadily (1976: 313) menyatakan bahwa penerapan berasal dari kata *implementation* yang artinya pelaksanaan atau mengerjakan atau menjalankan.¹⁷

2. Pengertian Manajemen

Manajemen menurut James A.F. Athoher dan R. Edwar Freeman dalam karyanya *management* yang dikutip oleh Munir dan Wahyu dalam *Manajemen Dakwah*, (2006:9). Secara etimologis berasal dari bahasa Inggris (*management*), yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen merupakan suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.¹⁸

Manajemen dalam bahasa Arab menurut Al-Wajiiz dalam kitab *Majmaul-Lunghoh Al-,Arabiyyah* yang dikutip oleh Munir dan Wahyu, (200: 10), diartikan sebagai **مُظَاهِنٌ** (*munazzamun*), yang merupakan suatu tempat untuk menyimpan segala sesuatu dan penempatan segala sesuatu pada tempatnya. Dalam skala aktivitas, istilah manajemen juga dapat diartikan sebagai **نَظْمٌ** (*nazama*; yang masdarnya *an-nizam*) atau

¹⁷Jhon M. Echols dan Hassan Shadily. *An English– Indonesian Dictionary*(1976). Hal 313.

¹⁸ Munir ,Wahyu. *Manajemen Dakwah*: Jakartatahun 2006, Hal. 9

مَظَنَّ (nazzama; yang masdarnya at-tanzhim), yaitu aktivitas menertibkan, mengatur, dan berpikir yang dilakukan oleh seseorang, sehingga ia mampu mengemukakan, menata, dan merapikan segala sesuatu yang ada di sekitarnya, mengetahui prinsip-prinsipnya serta menjadikan hidup selaras dan serasi dengan yang lainnya (Munir, 2006: 10).

Menurut Chester I Barnard yang dikutip oleh Manullang dalam bukunya *Dasar-Dasar Manajemen* (1992 : 16) mengakui bahwa manajemen itu adalah “seni” dan juga sebagai “ilmu”. George R. Terry juga beranggapan bahwa manajemen itu adalah ilmu sekaligus adalah seni. Adapun pengertian dari ilmu adalah sekumpulan pengetahuan yang telah di sistematiskan sehingga dapat dipelajari dan di ajarkan dengan menggunakan metode ilmiah, dan dapat dijadikan suatu teori yang obyektif dan rasional. Sedangkan seni merupakan suatu kreativitas pribadi yang kuat dan disertai ketrampilan.¹⁹

¹⁹Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen* Jakarta, Thn 1992, Hal 16

Adapun unsur-unsur manajemen terdiri dari enam unsur yang lebih terkenal dengan istilah 6 M dan 1 I, yaitu:

- 1) *Man* (manusia),
- 2) *Money* (uang),
- 3) *Method* (cara),
- 4) *Material* (bahan),
- 5) *Machines* (mesin atau peralatan),
- 6) *Market* (pasar),
- 7) *Information* (informasi).²⁰

Manajemen sebagai suatu proses kemampuan kerja melalui orang lain dalam suatu kelompok yang terorganisir guna mencapai sasaran yang ditentukan oleh organisasi atau lembaga. Proses ini berpusat pada penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun pengertian dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah ilmu dan seni yang mengatur peran dan hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan terjemahan dari *man power management* dengan kata lain disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.²¹

Di bawah akan dijelaskan persamaan dan perbedaan antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia:

- a. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
- b. MSDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan atau aset utama organisasi, jadi karyawan harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi karyawan harus dimanfaatkan secara produktif.

²⁰ Ibid, Hal 4.

²¹ Ibid, hlm 5.

- c. MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.²²

Dewasa ini manajemen sumber daya manusia disebut juga dengan kebijakan dan produktivitas yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen.

Manajemen sumber daya manusia disebut juga dengan kebijakan dan produktivitas yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen.

Manajemen itu dimaksudkan sebagai upaya untuk mengarahkan dan memberi kesempatan pada anggotanya untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan menerima pertanggungjawaban pribadi untuk mencapai tujuan ataupun hasil yang ditetapkan. Maka manajemen membutuhkan suatu standar untuk mengukur keberhasilan. Standar itu adalah tujuan yang hendak dicapai. Untuk itu, tujuan harus diformulasikan secara jelas sehingga dapat dibedakan dari apa yang direncanakan. Aktivitas manajemen itu lebih menekankan pada upaya untuk menggunakan sumber daya secara efisien.²³

Adapun unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Adapun unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya

²²Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen* Jakarta, Thn 1992, Hal 4.

²³Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hlm 9.

Manusia hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.²⁴

Sumber daya manusia yang banyak akan tetapi tanpa kualitas atau dengan kualitas rendah merupakan beban. Sedangkan sumber daya manusia yang jumlahnya sedikit dengan kualitas yang baik dan tinggi merupakan suatu potensi. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai dua potensi utama yaitu yang pertama potensi gagasan, ide, konsep dan kreasi sedangkan potensi yang kedua yaitu kemampuan dan ketrampilan mewujudkan gagasan-gagasan tersebut dengan cara yang produktif.

Praktik Manajemen atau pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya merupakan kegiatan-kegiatan sebagai pelaksanaan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia seperti: analisis jabatan, perencanaan kebutuhan karyawan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian atau pensiun.²⁵

Menurut **John Frech** dan **Bertram Raven**, faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya :

- a. Para karyawan atau bawahan masih mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan tuhan untuk memperoleh kepuasan kerja.
- b. Orang-orang bekerja mau bekerja sama dan hidup berkelompok karna adanya keterbatasan (*limit factors*), yaitu keterbatasan fisik dan mental.
- c. Orang-orang mau bekerja sama karena keinginan untuk mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian, dan pengakuan.

Seorang manajer atau pimpinan dalam memimpin bawahannya harusmampu memberikan dorongan, pengarahan,

²⁴Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hlm 10.

²⁵Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untukPerusahaan*,(Jakarta :Rajawali Pers, 2013) h.18

bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahannya dapat bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.²⁶

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk sekolah, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan SDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan terikat pada penerapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing pondok pesantren.²⁷ Cushway mengemukakan tujuan SDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

²⁶Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.* h.14

²⁷Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 16.

g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.²⁸

Sementara itu, menurut Schuler SDM memiliki dua tujuan utama yaitu:

- a. Memperbaiki kehidupan kerja.
- b. Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.²⁹

5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai hasil maksimal dalam mencapai tujuan diperlukan adanya fungsi manajemen sumber daya manusia. Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan seleksi penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya.

c. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, dan koordinasi dalam organisasi.

d. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja dalam membantu tercapainya tujuan.

²⁸Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 17.

²⁹Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 18.

e. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan dan terhindar dari penyimpangan atau kesalahan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Penilaian

Penilaian adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan.

h. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa.

i. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

j. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik maupun mental para karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

k. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan.

l. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

B. Sumber Daya manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Kamus Bahasa Indonesia sumber adalah segala sesuatu yang digunakan untuk mencapai hasil, sedangkan daya merupakan kesanggupan untuk berbuat atau untuk melakukan kegiatan, dan manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan keturunan Adam dan Hawa yang mempunyai akal pikiran.


Dengan demikian sumber daya manusia dapat diartikan yaitu makhluk Tuhan dari keturunan Adam dan Hawa yang mempunyai akal dan pikiran serta memiliki daya upaya dan kesanggupan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas hidupnya.³⁰

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan pelaksana daripada unsur yang lain. Dengan demikian, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

³⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 3.

Sedangkan efektifitas berkaitan dengan menerapkan tujuan yang benar dan efisiensi berkaitan dengan kemampuan meminimalisir penggunaan sumber-sumber yang tersedia dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga mengacu pada hubungan antara pemasukan (input) dan pengeluaran (output) secara tepat. Sebagai acuannya adalah dengan cara melaksanakan segala sesuatu sesuai pada tempatnya yang seimbang artinya adil dan tidak melakukan pemborosan. Sebagaimana firman Allah yang tercantum dalam Al-Qur'an surat Al-Israa' ayat 27:


 إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ^ط وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا

Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya. (Q.S. Al-Israa' : 27).

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam struktur organisasi, lembaga, madrasah, atau di pesantren. Sebuah institusi tidak akan berkembang jika sumber daya manusia yang ada tidak terpilih sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Sumberdaya manusia dalam artian orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas lainnya kepada pesantren apa bila tidak sesuai dengan apa yang diinginkan pesantren maka visi dan misi pesantren tidak akan tercapai. Apabila sumberdaya manusia yang ada di pesantren tidak memiliki orang-orang yang berkualitas tinggi, serta semangat berjuang yang tinggi, terhadap organisasi yang ada didalam pesantren, maka yang akan terjadi adalah kegagalan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu menjadi seorang pimpinan Pesantren (jika dalam lembaga pendidikan) harus mampu memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk melakukan pengrekrutan anggota serta mampu untuk memilih anggota yang tepat agar tujuan pondok pesantren menjadi terlaksana dengan baik dan seimbang.

2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan ketrampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan meningkatkan dan mengembangkan kecakapan karyawan di maksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Organisasi perlu terus melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), karena investasi di dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pengeluaran yang di tujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk di tiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif, seperti teknologi proses produksi, akses terhadap sumber keuangan seharusnya lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Husnan, mengemukakan peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan ketrampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan di maksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.³¹

³¹Edy Sutrisno, *Op.Cit.* h.63

Tiap organisasi, termasuk sekolah, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan SDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan terikat pada penarapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing pondok pesantren.³² Cushway mengemukakan tujuan SDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.³³

³²Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 16.

³³Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 17.

Sementara itu, menurut Schuler SDM memiliki dua tujuan utama yaitu:

- a. Memperbaiki kehidupan kerja.
- b. Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.³⁴

3. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan Manajemen Sumber Daya Manusia itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan (instansi, organisasi), karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan atau organisasi, kepuasan karyawan, dan masyarakat³⁵.

Menurut G.R.Terry, ada empat fungsi manajemen yang dalam dunia manajemen dikenal sebagai *POACH*, yaitu

- a. *Planning* (perencanaan),
- b. *Organizing* (pengorganisasian),
- c. *Actuating* (pergerakan atau pengarahan),
- d. Dan *Controlling* (pengendalian)³⁶.

Dari definisi di atas bahwa manajemen mencakup dua pengertian, yang pertama adanya perencanaan dalam mencapai tujuan dan yang ke dua, kegiatan untuk mencapai tujuan dilakukan orang lain yang menyambungkan upayanya melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal

³⁴Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 18.

³⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara,2013), h. 10

³⁶George s.p. Hasibuan, *Dasar-dasar manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 96

tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang mereka harus mereka lakukan, menetapkan bagaimana cara melakukannya, memahami bagaimana harus melakukannya dan mengatur efektifitas dari usaha tersebut. Sebagai urgensi dari pentingnya manajemen dalam pengelolaan lembaga dakwah tersebut, dapat di ketahui mengenai kewajiban bertanggung jawab dalam ajaran islam.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satubidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu bidang dalam manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Umar, dalam tugasnya sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dann pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Dimana lebih spesifiknya berikut ini uraiannya:

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

b. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan menemukan orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

c. Seleksi

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*/CV) milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar ini, dilakukan penyortiran antara pelamaran yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.

d. Orientasi, pelatihan dan pengembangan

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang NO 13 tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai menyiapkan individu untuk memikul tanggung jawab yang

berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.³⁷

Menurut Handoko, pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

e. Evaluasi kinerja

Evaluasi sama pentingnya dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu perencanaan, pengorganisasian atau pelaksanaan, pemantauan (*monitoring*) dan pengendalian. Terkadang fungsi *monitoring* dan fungsi evaluasi, sulit untuk dipisahkan.

f. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada tenaga pendidik dan kependidikan sebagai imbal jasa (*reward*) yang diberikannya kepada sekolah. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab.

g. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan sekolah dan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

³⁷Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), h.9.

h. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas tenaga pendidik dan kependidikan agar tercipta kerja sama yang panjang.

i. Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar tenaga pendidik dan kependidikan dalam sekolah. Sedangkan menurut Moekijat mengartikan bahwa pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang tenaga pendidik dan kependidikan dengan suatu organisasi/sekolah.³⁸

C. Sosial keagamaan Pondok Pesantren

Pesantren pada hakekatnya adalah sebuah lembaga pendidikan keagamaan yang memerankan fungsinya sebagai institusi sosial dimana institusi sosial pesantren ini memiliki etika dan menjadi pedoman moralitas masyarakat dari waktu ke waktu fungsi pesantren berjalan secara dinamis, berubah dan berkembang mengikuti dinamika sosial masyarakat yang ada.

Adapun fungsi menurut kamus Bahasa Indonesia, artinya adalah kegunaan suatu hal, sedangkan sosial memiliki arti berkenaan dengan hubungan banyak orang atau masyarakat yang mana perlu adanya komunikasi dalam usaha menunjang pembangunan dan memperhatikan kepentingan umum. (Kamus Bahasa Indonesia. Keagamaan berasal dari kata agama yang artinya ajaran atau sistem yang mengatur tata keimanan (kepercayaan) dalam peribadatan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta tata kaidah yang berhubungan dengan pergaulan manusia dan lingkungannya. Maka keagamaan artinya sesuatu yang berhubungan dengan agama.³⁹

³⁸Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), h.21.

³⁹Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta tahun 2005. Hal.12.

Pondok pesantren terdiri dari berbagai individu yang berupaya untuk memenuhi kebutuhannya dengan menunjukkan peran dan fungsinya masing-masing. Pada awalnya lembaga tradisional ini mengembangkan fungsinya sebagai lembaga sosial dan penyiaran agama (Dakwah) saja.⁴⁰

Sementara menurut Azyumardi Azra pesantren memiliki tiga fungsi yaitu;

- a. Sebagai transfer ilmu-ilmu Islam
- b. Pemeliharaan tradisi Islam
- c. Reproduksi ulama (mencetak generasi penerus ulama)⁴¹

Sedangkan dalam buku yang berjudul *Manajemen Pesantren* Suhartini, pondok pesantren sesungguhnya mempunyai empat fungsi utama yang senantiasa diembannya yaitu:

- a) sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama (kader da"i).
- b) sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia.
- c) sebagai pusat pendidikan.
- d) sebagai lembaga yang mempunyai kekuatan melakukan pemberdayaan padamasyarakat.⁴²

Fungsi Pondok Pesantren pada pokoknya dapat di terangkan menjadi lima, yaitu lembaga pendidikan, lembaga dakwah, lembaga keagamaan, lembaga kemasyarakatan dan juga sebagai lembaga perjuangan.

a. Lembaga Pendidikan

Pondok Pesantren tidak ubahnya sebuah sekolah sebagaimana sekolah-sesekolah yang lain, karena di dalamnya terjadi proses belajar mengajar. Ada pengajaran dan ada yang di beri pengajaran, ada guru ada murid, serta ada materi yang akan di sampaikan. Sebagai lembaga pendidikan pondok pesantren berusaha

⁴⁰ Horikoshi bukunya *Manajemen Pondok Pesantren*, (2004:90).

⁴¹Nata Abduddin. *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: PT. Grasindo. 2001. Hal. 112.

⁴²Suhartini. *Manajemen Pesantren*. Tahun: 2005. Hal.233.

memberantas kebodohan, dengan jalan menampung anak-anak yang tidak masuk sekolah (pendidikan formal) dikarenakan kurangnya biaya untuk melanjutkan sekolah, ataupun sikap orang tua yang belum mempunyai kesadaran akan arti pentingnya pendidikan bagi anak.

D.

b. Lembaga Dakwah

Sebagai lembaga *amar ma'ruf nahi munkar*, pondok pesantren mempunyai tugas yang cukup serius, yaitu secara partisipatif menjadi lembaga dakwah. Hal ini dapat dilihat dari adanya kegiatan seperti pengajian umum murni, pengajian hari-hari besar Islam, dan sebagainya yang tidak hanya diikuti oleh para santri saja akan tetapi juga melibatkan masyarakat di sekeliling pondok pesantren tersebut.

c. Lembaga Keagamaan

Pondok pesantren identik dengan agama Islam, hal ini disebabkan pondok pesantren memiliki motif, tujuan serta usaha yang bersumber pada agama islam. Segala kegiatan baik yang dilaksanakan di dalam pondok pesantren maupun diluar, tidak lepas dari kerangka ajaran islam. Pondok pesantren di pandang sebaagai pusat kegiatan yang bernafaskan agama islam, sehingga orang tua yang mengirimkan anak-anaknya ke pondok pesantren dngan harapan dapat menguasai agama ajaran islam.

E.

d. Lembaga Kemasyarakatan

Fungsi pondok pesantren sebagai lembaga kemasyarakatan tidak lepas dari keberadaan pondok pesantren itu sendiri. Artinya bahwa pondok pesantren tumbuh dan berkembang ditengah-tengah masyarakat desa. Dimana para santrinya adalah kebanyakan dari masyarakat desa di sekelilingnya. Dengan demikian dapat dikatakan pondok pesantren berdiri dan hidupdi atas pembiayaan masyaakat desa, sehingga kiyai dan pengurus pondok pesantren ini mengetahui betul tentang kondissi permasalahan-permasalahan yang di hadapi masyarakat desa.

F.

e. Lembaga Perjuangan

Sejarah telah mencatat bahwa perjuangan bangsa Indonesia dalam merebut kemerdekaan ditemui nama-nama pahlawan dengan gelar kiyai. Ini menunjukkan bahwa sejak jaman dahulu pondok pesantren telah ikut berjuang untuk bangsa dan negara. Dan ini tidak berarti bahwa sejak bangsa Indonesia merdeka perjuangan pondok pesantren juga ikut terhenti. Bahkan sebaliknya pondok pesantren tetap memperjuangkan bangsa terutama masyarakat desa yang lemah, baik lemah perekonomiannya, lemah pendidikannya, lemah moralnya dan sebagainya dengan berbagai kegiatan-kegiatan sebagai alat perjuangannya.⁴³

Dalam perjalanannya hingga sekarang, sebagai lembaga sosial, pesantren telah menyelenggarakan pendidikan formal (baik sekolah umum maupun sekolah agama) dan pendidikan non-formal (berupa Madrasah Diniyah) yang mengajarkan bidang-bidang ilmu agama saja.

Pesantren selain mengembangkan fungsinya sebagai lembaga solidaritas sosial dengan menampung anak-anak dari segala lapisan masyarakat muslim dan memberi pelayanan yang sama kepada mereka tanpa membedakan tingkat sosial ekonomi pondok pesantren juga dipahami, sebagai bagian yang terlibat dalam proses perubahan sosial di tengah perubahan yang terjadi pada masyarakat. Dalam keterlibatannya pondok pesantren memegang peran kunci sebagai motivator, inovator, dan dinamisator masyarakat.⁴⁴

Seperti Orde Baru dimana kebijakan pemerintah tentang KB (Keluarga Berencana) berhasil mendekati pondok pesantren untuk melegitimasi bahwa merencanakan KB (Keluarga Berencana) tidak dilarang oleh agama, demikian juga dengan fatwa bunga Bank dimana saat itu Gus Dur pernah bermitra dengan pemilik Bank Summa

⁴³Manfred Ziemek, *Op.Cit.* h. 18

⁴⁴Halim, Ahmad, dkk. *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren. 2004. Hal 234.

dengan mendirikan Nusumma dan BPR-BPR (Bank Perkreditan Rakyat) di beberapa basis NU.⁴⁵

Selaras dengan berdirinya pondok pesantren ditengah-tengah masyarakat maka keberadaan pesantren tidak memiliki kewenangan langsung untuk merumuskan aturan dimasyarakat melainkan peran pondok pesantren sebagai perubahan sosial dalam masyarakat merupakan sekedar sebagai partisipan.

Dengan demikian penulis mendefinisikan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren adalah sebagai lembaga pendidikan serta lembaga dakwah yang dilakukan melalui proses kegiatan pembelajaran pengetahuan agama dan umum yang menghasilkan sumber daya manusia (kader-kader da"i) yang berkualitas sehingga dapat melakukan proses perubahan menuju tercapainya tatanan masyarakat yang lebih baik.

Namun tugas yang terpenting dari pada pondok pesantren adalah menyampaikan nilai-nilai Islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadits dan mengajak orang Islam kejalan yang baik dan benar yang di ridhoi Allah SWT.

D. Pondok Pesantren

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, dimana secara naluri manusia ingin hidup berkelompok. Memanifestasi dari kehidupan kelompok diantaranya dengan munculnya banyak organisasi sosial atau lembaga pendidikan salah satunya adalah Pondok Pesantren.

Maka dibawah ini akan di jelaskan tentang pengertian dari Pondok Pesantren, tujuan pendidikan Islam, unsur-unsur pondok pesantren dan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren.

⁴⁵Farchan Hamdan. *Titik Tengker Pesantren dan Resolusi Konflik Masyarakat Pesantren*, Yogyakarta: Pilar Religia. 2005.Hal. 64.

1. Pengertian Pondok Pesantren

Pondok mempunyai arti bangunan untuk tempat sementara, sedangkan pesantren atau asrama adalah tempat para murid atau santri untuk belajar atau mengkaji agama Islam .⁴⁶

Sedangkan menurut Halim pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang mengajarkan ilmu-ilmu keislaman, yang dipimpin oleh kyai sebagai pemangku atau pemilik pondok pesantren dan dibantu oleh ustadz atau guru yang mengajarkan ilmu-ilmu keislaman kepada santri, melalui metode atau teknik yang khas (seorang kiai membacakan materi atau pelajaran kemudian murid atau santri mendengarkan atau menyimak) diantaranya dengan metode bandongan, sorogan, halaqoh, dan menghafal yang terakhir evaluasi belajar mengajar.⁴⁷

Lembaga pendidikan merupakan badan atau wadah yang melaksanakan aktivitas individu dalam proses belajar mengajar terarah yang mempunyai otoritas formal dan sanksi hukum gunatercapainya kebutuhan-kebutuhan sosial dasar.⁴⁸

Menurut Ziemek, bahwa pondok pesantren adalah sebagai lembaga pendidikan yang ciri-cirinya dipengaruhi dan ditentukan oleh pribadi para pendiri dan pimpinannya dan cenderung untuk tidak mengikuti suatu pola jenis tertentu.

Dari pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa pondok pesantren merupakan lembaga yang memberikan pendidikan dan pengajaran agama Islam dengan sistem bandongan, sorogan atau wetonan serta para santri disediakan pondokan atau asrama untuk tempat tinggal, pondok pesantren yang juga menyelenggarakan pendidikan formal berbentuk madrasah

⁴⁶Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta.Tahun:2005. Hal. 866

⁴⁷Halim,Ahmad, dkk. *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren. 2005. Hal 247.

⁴⁸Hasybi Indra, *Pesantren dan Transformasi Sosial*, Jakarta: Penamadani.Tahun2003. Hal. 212.

bahkan sekolah umum dalam berbagai bentuk tingkatan sesuai kebutuhan masyarakat dan perkembangan pondok pesantren.

2. Unsur unsur Pondok Pesantren

Adapun unsur-unsur pondok pesantren, yaitu:

a. Kyai, ustadz, pengurus, murid atau santri

Pengasuh atau Kyai, Pengurus, dan Santri atau murid merupakan unsur dari pada manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren. Pengasuh atau Kyai adalah orang yang memiliki pondok pesantren serta memimpin dan menentukan jalannya pondok pesantren, sementara pengurus adalah orang yang membantu dan menangani hal praktis yang berkaitan dengan santri. Sedangkan santri adalah orang yang bermukim dan belajar di pondok pesantren, adapun santri biasanya mempunyai bakat atau potensi bawaan seperti kemampuan membaca Al-Qur'an mempunyai ketrampilan dalam hal kaligrafi, pertukangan, peternakan, pertanian dan lain sebagainya.⁴⁹

b. Bangunan masjid, aula, asrama atau pesantren

Bangunan rumah Kyai (Ndalem) dan asrama merupakan tempat tinggal pengasuh, pengurus, dan santri untuk melakukan aktivitasnya. Sedangkan masjid atau mushalla dan aula merupakan tempat untuk melaksanakan ibadah salah satunya sholat dan semua kegiatan proses belajar mengajar (pengajian), dan sebagian besar pesantren tradisional tampil dengan sarana dan prasarana sederhana.⁵⁰

c. Pengajian atau proses belajar mengajar dan metode

Pengajian merupakan proses belajar mengajar dalam penyampaian materi yang mana dilakukan antara (orang yang memberikan ilmu pengetahuan) dan murid (orang yang

⁴⁹Halim,Ahmad, dkk. *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren. 2005. Hal 226.

⁵⁰Hasybi Indra, *Pesantren dan Transformasi Sosial*, Jakarta: Penamadani.Tahun 2004.hal 92.

mendapat ilmu pengetahuan) dan mengajar adalah salah satu bentuk upaya mendidik.

Dalam pengajian terdapat metode yang digunakan untuk menyampaikan materi, dimana metode merupakan cara untuk menyampaikan suatu materi kepada orang lain. Adapun metode yang digunakan dalam pendidikan pesantren adalah:

1. Bandongan

Metode bandongan ini merupakan metode kuliah dimana para santri mengikuti pelajaran atau menyimak materi dengan duduk di sekeliling kyai yang menerangkan pelajaran atau materi.

2. Sorogan

Metode ini merupakan metode pengajian dimana santri menghadap guru satu persatu dengan membawa kitab yang dipelajari sendiri dan kiai membacakan serta menerjemahkan kalimat demi kalimat kemudian menerangkan maksudnya, kyai cukup menunjukkan cara membaca yang benar tergantung materi yang diajukan dan kemampuan santri.

3. Hafalan

Metode hafalan berlangsung dimana santri menghafal teks atau kalimat tertentu dari kitab yang dipelajarnya.⁵¹

d. Materi atau pelajaran dan media

Materi merupakan isi atau bahasan daripada karya ilmiah yang berupa teori-teori dan tersusun menjadi sebuah kajian ilmu (Tafsir, 2008:18). Dalam pendidikan pesantren pada dasarnya mengajarkan ilmu dengan sumber kajiannya dalam kitab-kitabyang berbahasa Arab, sumber-sumber tersebut merupakan Al-Qur'an beserta Tajwid dan tafsirnya, aqidah dan ilmu kalam, fiqh dan ushul fiqh atau fatkhul qarib, Al-Hadits dan mushthalahah al Hadits, bahasa Arab dengan seperangkat

⁵¹Farchan Hamdan. *Titik Tengker Pesantren dan Resolusi Konflik Masyarakat Pesantren*, Yogyakarta: Pilar Religia. 2005.Hal. 89.

ilmu alatnya, seperti nahwu, sharaf, bayan, ma“ani, badi“ dan aurdh, tarikh, manthiq dan tasawuf. Sumber-sumber kajian ini bisa disebut sebagai kitab-kitab kuning.⁵²

Sedangkan media adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan sebagai alat perantara untuk mencapai tujuan tertentu, diantaranya media lisan, media tulisan, dan media audial (pendengaran), visual (penglihatan) maupun audio visual.⁵³

Namun unsur terpenting dari semua itu adalah kiai atau pemimpin pondok pesantren, ia adalah tokoh utama yang menentukan corak kehidupan pesantren.

⁵²Ibid. Hal 90.

⁵³Aswawir Basyiruddin Usman. *Media Pembelajaran*, Jakarta: Ciputat Press. 2002. Hal 21.

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur

Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur merupakan suatu lembaga pendidikan non formal yang bergerak di bidang al-Qur'an maka untuk lebih jelasnya di bawah ini akan diuraikan tentang latar belakang berdirinya Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur beserta visi, misi, dan mottonya.

a. Latar Belakang Berdirinya Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

Berawal dari perhatiannya yang amat tinggi kepada masyarakat sekitar Lampung Timur terhadap minimnya belajar al-Qur'an, dengan niat keikhlasan dan keberaniannya dalam mengamalkan ilmunya, Drs. K.H. Hasan Basri mendirikan pondok pesantren pada tahun 2012 yang diberinama Pondok Pesantren HA ANA DZA. Dalam mengurus Pondok Pesantren HA ANA DZA beliau menunjuk Ustadz Chairul Andrian, ST. Sebagai ketua pengurus sekaligus pengelola pondok pesantren HA ANA DZA.

Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur yang berdiri di atas tanah seluas 630 m² memiliki empat buah bangunan, yaitu asrama putra yang berada di sebelah selatan rumah pendiri dengan luas bangunan yaitu asrama putra 12 x 17 m², bangunan asrama putri yang berada di sebelah utara rumah pendiri dengan luas bangunan 12 x 12 m², bangunan koperasi pesantren yang berada di depan asrama putri dengan luas bangunan 9 x 3 m² dan kediaman (*ndalem*) pendiri pondok pesantren yang berada di antarabangunan asrama putra dan asrama putri dengan luas bangunan 12 x 9 m².

Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur memiliki dua sisi bangunan yang dijadikan sebagai pusat kegiatan sekaligus tempat tinggal santri. Dua sisi bangunan tersebut adalah bangunan

untuk santri putra yang terletak di sebelah selatan dan sisi bangunan kedua untuk santriwati yang terletak di sebelah utaranya. Gedung putra terdiri dari 2 bangunan, gedung satu yang digunakan sebagai tempat kegiatan seperti sholat, ngaji, tadarusan, dibaiyahan dan kegiatan lainnya. Gedung dua terdiri dari aula, satu kamar tamu, dua kamar manditamu, dan kamar mandi santri. Sedangkan gedung dua terdiri dari sepuluh kamar yang digunakan para santri sebagai tempat tidur dan gudang untuk barang. Adapun gedung putri terdiri dari dua bangunan dengan kapasitas kamar tidur tujuh ruang yang berada di gedung satu, koperasi dan aula tempat kegiatan santri putri yang berada di gedung dua, tempat jemuran yang berada di belakang gedung dua, serta kamar mandi yang berada di samping gedung dua bersebalahan dengan tempat jemuran.

Langkah pendiri terhadap tujuan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur pada awalnya hanya berkiprah dalam kajian al-Qur'an yang dibantu dengan seperangkat alat ilmunya (Kitab al-Ibriz, Tajwid, Nahwu Shorof dan Fiqih Fatkhul Qorib), dan ketrampilan yang adapada pertukangan batu, kayu, ketrampilan tata busana dan tata bogasaja. Namun pada tahun 2015 pendiri telah dapat menciptakan agrobisnis perkebunan jambu, cabe, yang berhasil dilakukan sampai saat ini.

Adapun alamat daripada Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur adalah di Desa Tanjung Harapan, Kecamatan Marga Tiga, Rt/Rw.4/4, Kelurahan Tanjung Harapan, Lampung Timur-Lampung, Kode Pos 34368, nomor telfon 085218637654, email: pphanadza@gmail.com.

b. Visi dan Misi Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

Dalam rangka mempertegas tujuan yang ingin dicapai, setiap lembaga merumuskan visi dan misi. Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur memiliki visi "*mengemban amanat untuk memasyarakatkan al-Qur'an*". Adapun misi yang dikembangkan oleh Pondok Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur dari visinya tersebut adalah:

- a. Menjadi pusat pendidikan al-Qur'an.
- b. Menciptakan generasi Qur'any.
- c. Melestarikan dan mengamalkan ajaran al-Qur'an.
- d. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia melalui Tahaffudz al-Qur'an (menghafal al-Qur'an).
- e. Meningkatkan sarana dan prasarana sehingga memberikannya kenyamanan pada santri.

c. Motto Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

Motto merupakan slogan yang dipandang mampu memberikan semangat dalam melangkah menuju suatu tujuan. Dalam menempuh tujuannya, Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur berpegang pada motto "*al-Qur'an Rahmatan li al 'Alamin Bagi semua Umat*".

d. Tujuan, Tugas Pokok dan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

Adapun pembahasan dari tujuan, tugas pokok, dan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur akan dijelaskan di bawah ini;

1. Tujuan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur memiliki tiga tujuan, yaitu:

pendiri adalah mengutamakan kemaslahatan umat dari pada sekedar ambisi dan kepentingan pribadinya.

- a) Pusat pendidikan al-Qur'an sehingga menghasilkan santri yang berkualitas (membaca al-Qur'an dengan fasih dan benar).
- b) Mencetak generasi Qur'aniy yang hafidz dan hafidzoh dan bermanfaat di masyarakat.

- c) Mengarahkan dan membimbing santri untuk menjadi manusiayang bertakwa dan berakhlakul karimah dan mengamalkansunnahRasulallah.

2. Tugas Pokok Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timurmempunyai tugas pokokyaitu memasyarakatkan al-Qur'an. Tugas ini dilaksanakan denganmendidik para santri untuk mempelajari al-Qur'an secara fasih sesuaidengan hukum bacaannya, menghafal dan mengamalkan inti sariajarannya sehingga berguna untuk diri sendiri dan orang lain.

3. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

Mengacu pada pelaksanaan tugas pokok di atas, Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timurmemiliki beberapa fungsi. Fungsi-fungsitersebut antara lain:

- a. Menampung semua lapisan masyarakat dan mengembangkanpotensi (bakat) santri tanpa pilih kasih yang sesuai dengan tujuanpondok pesantren.
- b. Penyelenggaraan pendidikan di bidang agama dan sosialkhususnya di bidang al-Qur'an.
- c. Penyelenggaraan pengkaderan generasi Qur'aniy yang hafidz danhafidzah.
- d. Penyelenggaraan pemberdayaan sumber daya manusia yangterampil dalam bidang, perkebunan, tata busana dantata boga.
- e. Melatih dan mendidik kemandirian santri untuk bermasyarakatkecil di pesantren yang akan menjadi bekal ketika keluar daripesantren.
- f. Penyelenggaraan mempersatukan tujuan ukhuwah islamiyah.

Melalui pendekatan fungsi manajemen sumber daya manusia,maka Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur berusaha untuk meningkatkandan mengembangkan

sumber daya manusia yang ada dengan upayadan kerja keras dari pengasuh dan seluruh jajaran kepengurusandengan ditetapkannya tata tertib dan jadwal kegiatanPondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur.

e. Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

Adapun sumber daya manusia Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timurterdiri dari:

1. Pengasuh

Pengasuh Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur yaitu Ustadz Chairul Andrian, ST., lahir di Banten pada tahun 1980. Pengasuh adalah santri daripada K.H. Arwani Kudus.Pengasuh belajar (*nyantri*) di Kudus pada tahun 1992.

Pengasuh merupakan orang cerdas dan trampil sehingga dengan keikhlasan, keberanian dan rasa tanggung jawabnya sebagai hamba Allah pengasuh dapat mengamalkan ilmunya kepada orang lain dengan mendirikan pondok pesantren yang diberi nama Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur.

2. Pengurus

Pengurus Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur merupakan santri yang bermukim di pesantren kurang lebih 3 tahun dengan kemampuan pengabdianya dalam komitmen menghafal al-Qur'an menjadi pengurus sebagai santri tauladan (senior), dimana usia pengurus mulai 18 tahun ke atas.

3. Santri

Santri Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur yang berjumlah 257 santri ini pada umumnya berasal dari Lampung Timur, Metro, Bandar Lampung dan sekitarnya. Dimana para santri ini sedang menempuh pendidikan dasar, sekolah lanjutan pertama, dan sekolah lanjutan atas di Pondok

Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur. Namun ada juga santri yang khusus belajar (*nyantri*) menghafal al-Qur'an saja.

Secara umum, penerapan fungsi manajemen sumber dayamanusia mendapat dukungan baik dari pengurus maupun santri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam proses pencapaian tujuan. Berkaitan dengan hal ini, sikap dan sifat yang dimiliki sumber daya manusia menjadi sesuatu yang harus diperhatikan guna diperolehnya hasil yang optimal.

Berikut adalah nilai-nilai yang dipegang oleh pengasuh, pengurus dan santri Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur:

a. Iman

Sebagai orang muslim, pengasuh, pengurus dan santri memiliki keimanan yang didasarkan pada rukun iman dalam ajaran Islam. Dalam agama Islam, rukun iman ada enam macam yaitu:

1. Beriman kepada Allah
2. Beriman kepada para malaikat-Nya
3. Berimana kepada kitab-kitab-Nya
4. Beriman kepada Nabi dan Rasul-Nya
5. Beriman kepada hari akhir
6. Dan beriman kepada qodlo-qodar.

Mereka juga senantiasa meningkatkan keimanan mereka denganmelaksanakan kegiatan yang positif dan sesuai dengan ajaran agama.

b. Takwa

Yaitu menjalankan semua perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Sebagai muslim yang baik, pengasuh, pengurus dan santri senantiasa taat dan menjalankan semua perintah Allah dan Rasul-Nya yang tercantum dalam Qur'an dan hadits serta menjauhi semua larangan-larangan-Nya.

c. Akhlakul Karimah

Dalam berinteraksi, baik pengasuh, pengurus maupun santri berkomunikasi dengan sikap yang baik diantaranya dengan salam, senyum dan sapa. Hal ini menjadi penawar bagi hati dan pikiran sehingga menjadi sejuk. Pada akhirnya, terciptalah hubungan yang harmonis, akrab dan nyaman.

d. Empati

Rasa empati yang dimunculkan antara pengasuh, pengurus dan santri memberikan pengaruh tersendiri. Rasa ini terwujud dengan sikap saling memperhatikan melalui tindakan dan ucapan yang baik. Hal ini dapat memunculkan rasa optimisme dan semangat dalam belajar.

f. Profil Sumber Daya Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

Adapun sumber daya di Pondok Pesantren Dar al-Qur'an meliputi:

1. Tata Tertib di Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

Adapun tata tertib Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur:

- a) Mendaftarkan diri sebagai santri.
- b) Taat dan patuh terhadap anjuran pengasuh.
- c) Membayar syahriyah bulanan paling lambat tanggal 10 setiap bulan.
- d) Mengikuti shalat berjamaah, mujahadah, dan kegiatan yang diadakan pondok pesantren.
- e) Menjaga kebersihan, keindahan, ketertiban, dan keamanan pondok pesantren.
- f) Berpakaian rapi, sopan dan islami.
- g) Minta izin apabila keluar ada keperluan keluar dari pondok pesantren.
- h) Memanfaatkan waktu sebaik-baiknya.
- i) Komunikasi antara santri putra dan santri putri seperlunya saja.

- j) Dilarang mengambil hak orang lain.
- k) Dilarang menggunakan alat-alat elektronik.
- l) Berakhlakul karimah dan menjaga nama baik pondok pesantren.
- m) Sanksi disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan santri.

2. Koperasi Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

Koperasi Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur yang berlokasi didepan pesantren putri merupakan sumber daya pendukung dalam hal untuk memenuhi kebutuhan para santri yang berupa fisik maupun non fisik seperti kitab, alat tulis, pakaian, perlengkapan alat mandi, dan makanan dan lain-lain.

3. Kurikulum Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

Pondok Pesantren Dar al-Qur'an mempunyai kurikulum diantaranya:

- a. Tahaffudz al-Qur'an (menghafal al-Qur'an)
- b. Mudzakah Attafsir
- c. Tadrurus al-Qur'an
- d. Ta'limul al-Qur'an
- e. Ketrampilan (perkebunan, pertukangan, peternakan, tatabusana, dan tata boga).

4. Jadwal Kegiatan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

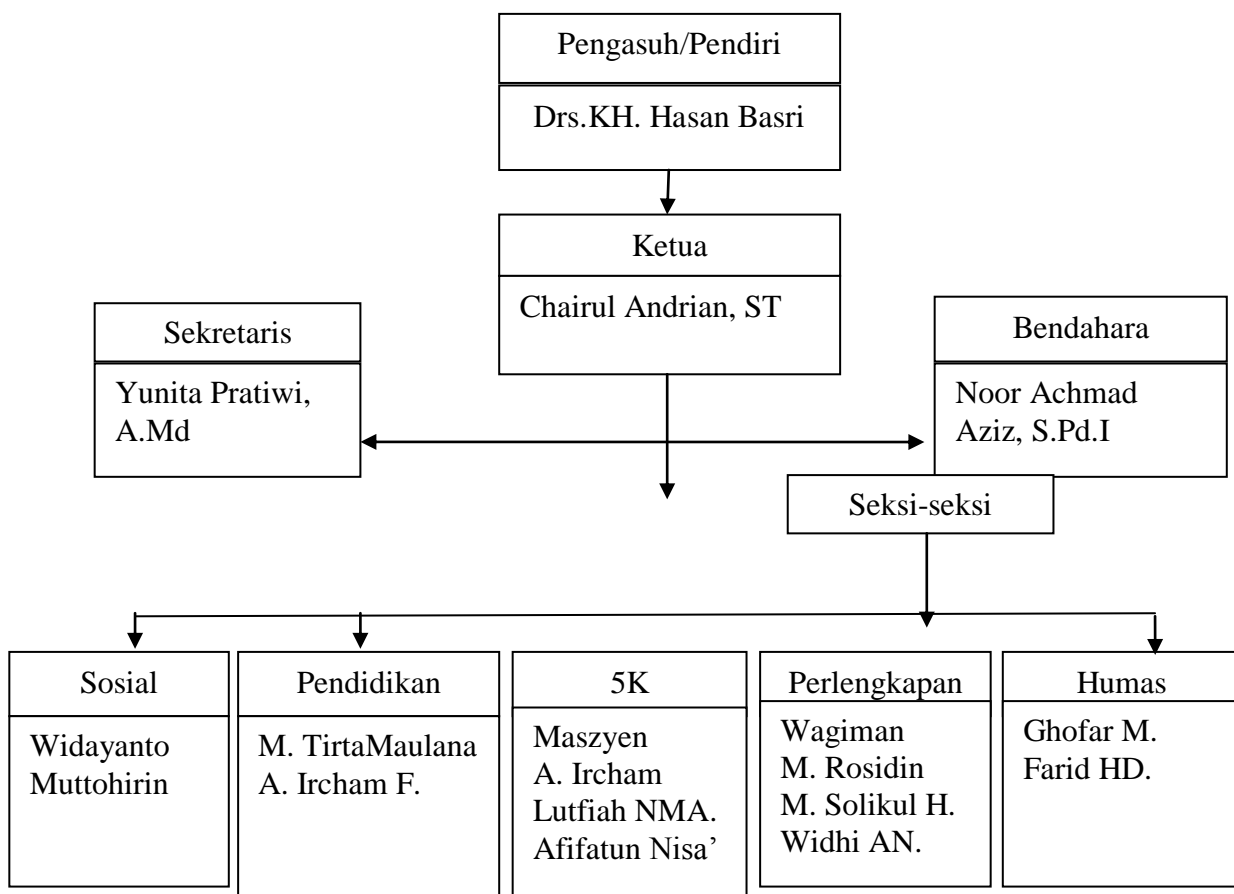
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur

No.	Hari	Jam	Nama Kegiatan
1	Sabtu - Kamis	05.30 - 07.00	Mengaji bilghoib (setoran hafalan al-Qur'an) dan mengaji binnadlor
2	Minggu - Rabu	18.30 - 19.15	Muraja'ah al-Qur'an

3	Sabtu - Kamis	12.30 – 13.00, 19.30 – 20.00	Mudarasah al-Qur'an bersama
4	Minggu- Rabu	20.00 – 21.00	Mengkaji kitab al-Ibriz
5	Senin - Rabu	16.00 – 17.00	Muraja'ah (mengulang kembali hafalannya)
6	Sabtu	20.00 – 21.00	Mengkaji tajwid
7	Minggu	16.00 – 17.00	Sima'an al-Qur'an 1 juz
8	Kamis	16.00 – 17.00	Olahraga bersama
9	Kamis	18.30 – 19.00	Jama'ah shalart Takwiyatul Khifdzi
10	Kamis	20.00 – 21.00	Latihankhitobah danmarhabanan (2minggu 1x)
11	Jum'at	05.00 – 06.00	Mujahadah bersama
12	Jum'at	16.00 – 17.00	Mengkaji kitab Fasholatan
13	Minggu	08.00 – 09.00	Ro'an / kerja bakti (2 minggu 1x)
14	2 tahun sekali	-	Wisuda Khotmil Qur'an Bilghoibdan Binadlor

5. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur periode 2019-2022

Tabel 3.2 Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur



BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur.

Peran fungsi manajemen sumber daya manusia sudah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur dibuktikan dengan bertahannya Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur sampai saat ini. Bahkan hal ini terlihat semakin kuat dengan bertambahnya santri setiap tahunnya.

Berikut ini hasil analisis penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timuryang penulis lakukan dengan wawancara kepada pengasuh dan pengurus.

1. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Dakwah

Fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren sebagai Lembaga dakwah yaitu menyampaikan kepada manusia dan mengajak amar ma'ruf (berbuat baik dan benar sesuai Qur'an Hadits dan Sunnah Rasul) serta mencegah nahi munkar (perbuatan yang dilarang agama) dengan cara hikmah (perkataan yang tegas dan benar sehingga dapat membedakan antara yang benar dan salah) sebagaimana firman Allah yang dijelaskan dalam al-Qur'an surat An-nahl ayat 125:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِّدْ لَهُمْ
 سَبِيلَهُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ
 وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah] dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.

Usaha pertama yang pengasuh tanamkan kepada pengurus dan santri dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga dakwah adalah niat yang ikhlas karena Allah dalam setiap perbuatan dan usaha kedua yang pengasuh lakukan adalah do'a yang tulus kepada Allah sehingga segala tujuan dapat dicapai karena ridlo Allah SWT. (wawancara dengan pengasuh Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur, 18 Juni 2021).

Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dengan ditunjang sumber daya pendukung yang ada telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur sebagai lembaga dakwah, hal ini dibuktikan dengan memiliki santri yang taat pada peraturan serta disiplin dan komitmen dalam menjalankan semua kegiatan yang telah ditetapkan pengasuh.

Dengan proses tersebut program kegiatan yang telah ditetapkan pengasuh seperti Thaffudz al-Qur'an, Mudzakarotut Tafsir al-Ibriz, Tadarus al-Qur'an bersama dan Ta'limul Qur'an yang dilaksanakan rutin oleh pengurus dan santri sesuai jadwal yang ada dapat berjalan dengan lancar sehingga fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timursebagai lembaga dakwah dapat dikatakan berhasil dengan dibuktikan lahirnya generasi Qur'ani setiap tahunnya, dimana keder-kader da'i yang khafid-khafidloh tersebut dapat mengamalkan ilmunya untuk diri sendiri dan orang lain, (wawancara dengan Pengasuh Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur, 18 Juni 2021).

Bukti lain bahwa generasi Qur'ani bermanfaat untuk yang lain dalam TPQ (Taman Pendidikan Qur'an), Majelis Ta'lim, Mengajar di pesantren dan membentuk bimbingan belajar al-Qur'an.

- a. Alumni Santri HA ANA DZA yang mengamalkan ilmunya di TPQ yang dapat penulis hubungi melalui via telepon penjelasannya terdapat dalam tabel.
- b. Alumni santri HA ANA DZA yang bermanfaat di majelis ta'lim Dalam majelis ta'lim tersebut dilakukan alumni santri Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur adalah sima'an al-Qur'an dengan tujuan menjaga hafalannya seperti yang dilakukan oleh Musyarofah wisudawati khotmil Qur'an angkatan pertama tahun 2014, Nur Baeti wisudawati khotmil Qur'an angkatan ke dua tahun 2016 dan Siti Aisyah wisudawati khotmil Qur'an angkatan ke ketiga tahun 2018 di

majelis ta'lim Kemisan (karena dilaksanakan setiap hari Kamis) di Batanghari, Lampung Timur di bawah pimpinan Ibu Sri Khanah al-Hafidloh.

- c. Alumni santri HA ANA DZA yang bermanfaat di pesantren seperti:

Wisudawan khotmil Qur'an angkatan ke tiga tahun 2018 atas nama Zullaili Nayyiroh alumni Santriwati Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur.

Wisudawan khotmil Qur'an angkatan ketiga tahun 2018 atas nama Syafiul Huda, membantu pengasuh dalam mengajar al-Qur'an di Pondok Pesantren Al-Qirom, Lampung Selatan.

- d. Alumni santri Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur yang mengamalkan ilmunya dengan membentuk majelis Bimbingan al-Qur'an untuk anak-anak, adapun alumni santri yang berhasil penulis hubungi melalui via telepon diantaranya:

Alif Nurul Imron; Wisudawan khotmil Qur'an angkatan ke dua tahun 2016, dengan nomor telepon: 085809502130, di Lampung Timur.

Lia Khoirun Na'illah; wisudawati khotmil Qur'an angkatan ke dua tahun 2016, dengan nomor telepon 089503895179, di Lampung Tengah.

2. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren sebagai Lembaga Pendidikan

Fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan adalah mendidik santri menjadi manusia tahu akan arti hidup dan menjalankannya berdasarkan nilai-nilai ajaran Islam.

Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan dibuktikan dengan melihat semangat belajar yang dimiliki pengurus dan santri dalam meraih cita-cita

sesuai dengan kemampuan diri dan memberlakukannya jam wajib belajar bagi santri yang sekolah sekaligus nyantri di SMP IT HA ANA DZA sehingga santri berprestasi tidak hanya di ruang lingkup pesantren saja dalam menjalankan kegiatan yang meliputi sholat berjama'ah, mujahadah, mengaji binadlor maupun bilghoib, dan lain-lain. Namun santri Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur juga berprestasi di akademisi sekolah, ini dibuktikan dalam bidang kepemimpinan dengan adanya santri Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur yang terpilih sebagai Ketua Osis selama beberapa periode.

Dikatakan oleh pengasuh bahwa santri HA ANA DZA yang terpilih menjadi Ketua Osis di SMP IT HA ANA DZAdiantaranya adalah:

1. Santri Putri yang bernama Supartini pada tahun 2013 terpilih menjadi Ketua Osis 1.
2. Santri Putra yang bernama Ahmad Mudlofir pada tahun 2016 terpilih menjadi Ketua Osis 2.
3. Santri Putri yang bernama Syafiul Huda pada tahun 2019 terpilih menjadi Ketua Osis 3.
4. Santri Putra yang bernama Thuba Himam Mubarak pada tahun 2018 terpilih menjadi ketua Rohis.
5. Santri Putra yang bernama Muhammad Ismail pada tahun 2018 terpilih menjadi Wakil Ketua Rohis.

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan kepada pengasuh pada tanggal 18 Juni 2021 mengatakan bahwa penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan dibuktikan dengan adanya hasil evaluasi belajar santri yang semakin meningkat dalam kegiatan Tadrus al-Qur'an atau Muroja'ah al-Qur'an (mengulang kembali hafalannya) yang disimak oleh pengurus sehingga dapat menambah kelancaran hafalannya dan semakin rajin tadarus maka semakin bertambah hafalannya maka semakin lancar pula hafalan al-Qur'annya.

Pengasuh juga menyatakan bahwa santri Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur tidak hanya berprestasi dalam menghafal al-Qur'an saja namun Santri Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur yang sekaligus sekolah di SMP IT HA ANA DZA juga berprestasi dalam bidang akademik dengan melihat hasil Raport (Laporan Evaluasi Belajar Akhir Tahun) santri yang mendapatkan ranking 1, 2, dan 3.

Adapun santri Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur yang masuk dalam kategori tiga besar adalah Supartini, Muhammad Dlofir, Himmawan Nafis, Muslimatun Ibadah, Mughui Labib, Alfiyah, Syafiu Huda, Thuba Himam Mubarak, Ibnu Fakh, Siti Nur Mukaromah, Syafiatul Hidayah, Muhammad Ismail, Syaiful Amin, Sunik Rahmawati, Siti Zubaidah, Ida Saroh, Umi Syarifah, Muniroh, Siti Masyithoh, Zuhrotun Nisa, Nofia Fitrothul Maula, Muslikha, 'Adlimatun Nisa, Khawaifatun Isroiya, Jamilah, Widhi Afifatun Nafiah, dan Mitia Fatmaningsih, (sumber data penulis peroleh dari buku daftar murid berprestasi di SMP IT HA ANA DZA tahun 2015-2017, pada tanggal 25 Juni 2021).

Dengan demikian membuktikan bahwa penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA sebagai lembaga pendidikan dapat dikatakan meningkat dengan baik.

3. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren sebagai Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga pengembangan sumber daya manusia merupakan tempat atau wadah untuk mengembangkan potensi, dan ketrampilan yang dimiliki oleh santri.

Dalam hal ini implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur dibuktikan dengan

adanya ketrampilan pada pertukangan batu dan kayu, tata boga dan tata busana, olah vokal dengan media rebana.

a. Ketrampilan Pertukangan Batu dan Kayu

Dikatakan oleh saudara M. Syaiful Amin bahwa ketrampilan pada pertukangan batu dan kayu yang dikembangkan pesantren melalui pelatihan dan pendidikan langsung oleh pengasuh telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur sebagai lembaga pengembangan sumber daya manusia, pasalnya dibuktikan dengan peran serta pengurus dan santri HA ANA DZA dalam pembangunan dan pengembangan asrama santri putri yang berada di samping utara *ndalem* (kediaman pengasuh) pada tahun 2018-2019.

Dengan beberapa pembagian tugas diantaranya bagian pencampuran dan pengadukan semen, air, pasir oleh Maftukhin, Khasan, dan Sofyan, bagian pengantar adukan tersebut oleh Syafiul Huda dan Muhammad Ismail, bagian penataan dan penyusunan batu untuk pondasi bangunan oleh Agus dan Nasrullah, bagian perakitan besi untuk menopang bangunan oleh Munadi, Ahmad Khafid Masykuri (kang Amat), Taufik (Mas Opik), bagian penataan dan penyusunan bata merah untuk tembok oleh Zaini dan Sofa dengan dibantu beberapa santri putri dalam pembagian pengantar bata merah seperti Khumaisyah, Nur Jannah, Supartini, Arobiyah, Mahmudah, Nur Hayati, Maesaroh dan lain-lain.

Sedangkan pada ketrampilan pertukangan kayu dibuktikan dengan pembuatan lemari pakaian untuk santri putra dan santri putri yang dikerjakan oleh Agus Salim ahlinya dalam merancang dan membuat lemari, dipan, kursi dan meja dengan dibantu kawan-kawan. (Wawancara dengan pengurus Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur, 23 Juni 2021).

b. Ketrampilan pada Tata Boga dan Tata Busana

Dikatakan oleh saudara M. Syaiful Amin bahwa ketrampilan dalam bidang tata boga yang dikembangkan pesantren melalui pelatihan dan pendidikan langsung oleh pengasuh telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur sebagai lembaga pengembangan sumber daya manusia, pasalnya dibuktikan dengan peran serta pengurus dan santri yang belajar tata boga membuat es lilin dan jajanan roti untuk kemudian hasilnya disetorkan ke koperasi pesantren.

Sedangkan ketrampilan tata busana yang dikuasai oleh beberapa santri saja seperti Supartini, Alif Nurul Imron, Mafiddah karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki santri lainnya dan sulitnya merancang serta menjahit pakaian sehingga menjadikan pengurus dan santri tidak semangat dalam pengembangan ketrampilan tata busana. Dengan demikian implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur sebagai lembaga pengembangan sumber daya manusia dalam bidang ketrampilan tata busana kurang berhasil. (Wawancara dengan pengurus Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur, 23 Juni 2021).

c. Ketrampilan Olah Vokal melalui lagu islami dengan diiringi rebana

Dikatakan oleh saudara M. Syaiful Amin bahwa ketrampilan olah vokal melalui lagu islami (shalawat dan nasyid) dengan diiringi musik rebana yang dikembangkan pesantren melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di aula putra hasilnya telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur sebagai lembaga pengembangan sumber daya manusia dalam bidang ketrampilan olah vokal.

Hal ini dibuktikan dengan adanya santri yang memiliki kualitas suara bagus dalam penampilannya pada setiap acara wisuda khotmil Qur'an yang diadakan setiap dua tahun sekali pada bulan Muharram di halaman asrama putra. (Wawancara dengan pengurus Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur, 23Juni 2021).

4. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren sebagai Lembaga Pemberdayaan Masyarakat .

Fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga pemberdayaan masyarakat merupakan lembaga yang mempunyai ide dan upaya dalam pemberdayaan masyarakat yang dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Hal ini dibuktikan dengan adanya kerjasama Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur dengan lembaga mandiri yang mengakar pada masyarakat Lampung Timur dan sekitarnya terhadap pemberdayaan budidaya ternak sapi yang di kerjakan oleh Bapak Saiman, Bapak Furqon, Bapak Rohani, Bapak Nur Hasan, Bapak Hamdan, Bapak Rifa'i, Bapak Saman, dan Bapak Soim. Pengelolaan perkebunan jambu, jahe dan cabe, tersebut memberikan manfaat bagi pengelolanya yang kemudian bagi hasil dengan pondok pesantren dan pengendaliannya di awasi langsung oleh pengurus pesantren yaitu Syaiful Amin dan kawan-kawan. (Wawancara dengan pengasuh Pondok Pesantren HA ANA DZA 23Juni2021).

Dengan demikian penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dengan adanya peran pengurus dan masyarakat yang terjun mengelola perkebunan Jambu, jahe, cabe telah dapat meningkatkan fungsi socialkeagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur sebagai lembaga pemberdayaanmasyarakat.

Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur merupakan salah satu pondok pesantren yang memberikan

pendidikan melalui tahfidzul Qur'an dalam upaya melestarikan generasi Qur'ani. Berikut ini hasil analisis implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap sumber daya manusia Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur dari wawancara yang penulis lakukan Kepada Pengasuh Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur pada tanggal 23 Juni 2021.

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia diproses oleh perencanaan (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*), dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol namun tanpa rencan

kontrol tidak dapat dilakukan dan tanpa kontrol pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui.⁵⁴

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu dalam suatu organisasi atau lembaga.

Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur dalam merencanakan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara tahap demi tahap. Dalam penyusunan perencanaan tenaga kerja ditentukan oleh pengasuh selaku Pimpinan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur, dimana setiap perencanaan tenaga kerja ditetapkan secara rasional serta memperhatikan situasi dan kondisi serta sarana dan prasarana yang memadai.

Pengasuh dalam merencanakan tenaga kerja untuk dijadikan sebagai pengurus (orang yang membantu) dalam mewujudkan tujuan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur adalah santri Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur itu sendiri. Dalam merencanakan pengurus, pengasuh mempunyai beberapa kriteria diantaranya:

- a. Santri yang berpotensi mempunyai bakat jiwa kepemimpinan
- b. Santri yang berakhlakul karimah
- c. Santri yang lama menetap di pesantren kurang lebih 3 tahun
- d. Santri yang telah mencapai umur 18 tahun ke atas
- e. Santri yang telah khatam binadlor dan hafalan al-Qur'annya sampai juz 15.

Adapun tujuan dari perencanaan sumber daya manusia ini adalah:

- 1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas pengasuh yang akan mengisi semua jabatan dalam pondok pesantren.

⁵⁴Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo. 2002. Hal. 74.

- 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan sehingga setiap jabatan ada yang mengerjakannya.
- 3) Untuk menghindari terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
- 4) Untuk mempermudah koordinasi dalam setiap kegiatan sehingga produktivitas kerja meningkat.

2. Pengadaan

Pengadaan merupakan perekrutan dan seleksi penempatan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualitas tenaga kerja dan kebutuhan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan. Perekrutan diartikan sebagai penarikan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas, sedangkan seleksi merupakan proses untuk memilih dan memutuskan tenaga kerja yang tepat dari sekumpulan catatan tenaga kerja yang didapat melalui proses perekrutan.⁵⁵

Dalam pengadaan ini calon tenaga kerja yang telah dipilih sesuai dengan kualitas secara fisik dan non fisik diputuskan sebagai tenaga kerja tetap yang sesuai dengan kebutuhan lembaga atau organisasi. Supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan, penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan ketrampilannya. Dengan demikian semangat kerja dan kedisiplinan akan lebih baik.

Begitu juga yang dilakukan pengasuh Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur, dalam pengadaan ini pengasuh merekrut dan menseleksi santri yang berkualitas secara fisik dan non fisik untuk dijadikan sebagai pengurus pesantren dalam membantu jalannya kegiatan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur. Pengasuh memilih dan menetapkan santri yang sesuai dengan perencanaan tenaga

⁵⁵Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2001. Hal.27.

kerja untuk kemudian santri tersebut ditempatkan pada posisi jabatan kepengurusan harian seperti, ketua (lurah pondok), bendahara, sekretaris, seksi pendidikan, seksi kebersihan, seksi keamanan dan seksi perlengkapan.

Tujuan dari pengadaan ini adalah untuk mendapatkan dan menempatkan tenaga kerja sebagai pengurus Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur yang berkompeten, serasi, selaras dengan kemampuannya dan sesuai dengan kebutuhan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur dalam mewujudkan visi dan misi tujuan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur.

3. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses tenaga kerja dengan menetapkan tugas atau pembagian kerja, tanggung jawab, delegasi wewenang dan koordinasi yang diatur sedemikian rupa sehingga tercipta jalinan atau hubungan kerja yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan yang terorganisir dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁶

Dalam pengorganisasian ini pengasuh membagi dan menetapkan pembagian kerja untuk pengurus yang dibentuk dalam struktur organisasi yang meliputi ketua, sekretaris, bendahara, seksi pendidikan, seksi kebersihan, seksi keamanan, dan seksi perlengkapan. Untuk lebih jelasnya.

Tujuan dari masing-masing struktur organisasi adalah:

1) Ketua

Ketua mempunyai status sebagai pemimpin santri di pesantren, ketua membantu pengasuh dalam menentukan arah operasional harian pesantren, ketua juga mempunyai wewenang dalam mengatur dan memantau roda perjalanan kepengurusan yang lainnya. Ketua mempunyai tanggung jawab

⁵⁶Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo. 2002. Hal. 20.

penuh terhadap kelangsungan kepengurusan sampai dengan berakhirnya masa jabatan.

Ketua merumuskan kebijakan dengan menyusun struktur kebutuhan organisasi, ketua juga membantu menentukan program kerja berjangka serta menerima laporan berkala dari program pengurus lain.

2) Sekretaris

Sekretaris mempunyai status dalam bidang administrasi pesantren. Tugas dan tanggung jawab atas administrasi (pencatatan) kepengurusan pesantren dimana tugas sekretaris adalah menginfentarisir (mendata dan mencatat) seluruh surat menyurat dan segala persoalan yang ada untuk diagendakan dalam rapat misalnya ; wisuda khataman al-Qur'an binadlor dan bilghoib yang diadakan dua tahun sekali.

3) Bendahara

Bendahara merupakan pengurus yang mengelola pesantren seperti syahriyah santri. Tugas dan tanggung jawab bendahara adalah mengatur sirkulasi keuangan dengan transparan kepada pengasuh dan pengurus lain serta melaporkan keuangan dalam memenuhi kebutuhan pesantren misalnya; anggaran pembayaran listrik, anggaran untuk membeli peralatan kebersihan.

4) Seksi Pendidikan

Seksi pendidikan merupakan pengurus yang menangani dalam hal belajar mengajar dimana seksi pendidikan ini mempunyai tugas menetapkan jadwal kegiatan belajar santri yang dipasang di masing-masing kamar, menggerakkan santri untuk mentaati dan menjalankan jadwal tersebut. Seksi pendidikan ini mempunyai tujuan dalam mendidik ruhiyah dan fikriyah santri sehingga dengan berjalannya tugas pengurus pendidikan dapat mengoptimalkan semua kegiatan yang ada.

5) Seksi Keamanan

Seksi keamanan merupakan pengurus yang mengatasi keamanan dan kenyamanan lingkungan pesantren. Tugas dan tanggung jawab seksi keamanan adalah menetapkan tata tertib atau peraturan dan pesantren dan menggerakkan santri supaya bersedia menjalankan peraturan tersebut, sehingga dengan adanya seksi keamanan dapat menciptakan dan merealisasikan suasana pesantren yang damai dan aman, salah satunya dengan cara merazia barang-barang santri yang dilarang untuk digunakan di pesantren karena barang tersebut dapat mengganggu dan meresahkan ketenangan pesantren, seperti alat-alat elektronika diantaranya radio, telepon genggam (HP).

6) Seksi Kebersihan

Seksi kebersihan merupakan kepengurusan yang menangani kebersihan dan kesehatan jasadiyah santri dan lingkungan pesantren. Tugas dan tanggung jawab seksi kebersihan adalah menetapkan jadwal kebersihan kamar, aula, kamar mandi, dapur dan tempat jemuran, serta menyediakan peralatan kebersihan seperti sapu, lap pel, keset, dan tempat sampah.

Sehingga dengan adanya tugas dan tanggung jawab yang digerakan dan diawasi langsung oleh seksi kebersihan, maka lingkungan pesantren menjadi bersih, rapi dan sehat.

7) Seksi Perlengkapan

Seksi perlengkapan merupakan kepengurusan yang melengkapi dari struktur organisasi dimana tugas dan tanggung jawab seksi perlengkapan adalah membantu dalam melaksanakan dan mewujudkan program kegiatan yang telah ditetapkan oleh masing-masing kepengurusan.

4. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses arahan kepada tenaga kerja supaya bersedia bekerja sama serta efektif dan efisien. Pengarahan ini dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengajarkan semua tugasnya dengan baik dan benar

sehingga dapat membantu dalam tercapainya organisasi atau lembaga.⁵⁷

Sama halnya dengan pengarahan yang dilakukan pengasuh Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur kepada pengurus, dimana pengasuh memberikan pengarahan dan pencerahan kepada pengurus berupa motivasi untuk bersedia melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab, ikhlas karena ingin mendapatkan ridlo Allah dan semangat kebersamaan.

Adapun pengarahan yang dilakukan pengasuh terhadap pengurus yaitu dengan mengumpulkan semua pengurus putra dan putri dalam agenda kultum yang dilaksanakan di kediaman pengasuh atau *ndalem* setiap hari jum'at pukul 08.00 – 10.00 WIB.

Pengarahan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pengurus dalam mengemban amanat dan melaksanakan tanggungjawabnya.

5. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Dalam hal ini yang dilakukan pengasuh Pondok Pesantren Dar al-Qur'an dalam pengendalian terhadap pengurus adalah memantau atau mengawasi setiap langkah pengurus dalam menjalankan tugasnya masing-masing melalui pengamatan kehadiran pengurus di setiap agenda rapat, kedisiplinan. Perilaku pengurus terhadap santrinya, kerjasama antara pengurus dengan

⁵⁷Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo. 2002.Hal.230.

santri dalam setiap kegiatan dan hasil pelaksanaan yang dilaporkan kepengasuh sebulan sekali.

Dengan adanya laporan hasil pelaksanaan pekerjaan tersebut pengasuh dapat mengetahui tingkat ketaatan pengurus dalam menjalankan tugas, maka kesalahan dan kegagalan yang telah dilakukan pengurus dapat diatasi oleh pengasuh dengan memberikanteguran dan nasehat langsung kepada pengurus untuk introspeksi dan memperbaiki diri sehingga dengan tindakan tersebut pengurus dapat mencegah terulangnya kembali kesalahan itu serta terhindar dari penyimpangan peraturan dan kegagalan dalam menjalankan tugas dapat diminimalisir.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.⁵⁸

Pendidikan berguna untuk meningkatkan teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Dalam pengembangan pengurus ini pengasuh memberikan kesempatan kepada pengurus untuk mengembangkan potensi minat bakat ketrampilan yang ada pada masing-masing pengurus. Pengembangan minat bakat ini dituangkan melalui ketrampilan pertukangan batu dan kayu untuk pengurus putra, dan ketrampilan tata busana (merancang pakaian) dan tata boga (membuat masakan) untuk pengurus putri, sedangkan agrobisnis dengan usaha perkebunan jambu, jahe, dan cabe untuk pengurus putra dan usaha koperasi untuk pengurus putri.

Langkah pertama yang dilakukan pengasuh dalam pengembangan pendidikan ketrampilan pengurus adalah

⁵⁸Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo. 2002.Hal.167.

memberikan materi secara langsung pengurus putra dan putri di aula putra sedangkan pelatihannya diterapkan dan dipraktikkan secara langsung di lokasi, seperti:

- a. Latihan pengurus putra dalam pertukangan kayu dan batu, dalam latihan pertukangan kayu membuat tempat penyimpanan pakaian (lemari) untuk fasilitas santri, sedangkan dalam latihan pertukangan batu, membuat batako dan pondasi bangunan pesantren dan memperbaiki bangunan jika ada rusak.
- b. Latihan pengurus putri dalam tata busana merancang pakaian berupa rok atau baju kemeja dengan mesin jahit yang disediakan pengasuh di kediamannya (*ndalem*). Sedangkan latihan tata boga membuat masakan atau jajanan roti dan es lilin yang kemudian hasilnya disetorkan ke koperasi.
- c. Latihan agronomi untuk pengurus putra dalam usaha mengelola perkebunan jambu dan cabe yang berlokasi di jalan cendana jaraknya 300 meter dari arah utara pesantren.
- d. Latihan dilakukan pengurus putri dalam wirausaha adalah berkoperasi, dimana koperasi Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timuryang berlokasi di depan pesantren putri dikelola oleh pengurus putri.
- e. Latihan untuk semua pengurus putra dan putri dituangkan dalam ajang khitobah (belajar pidato) yang dilaksanakan setiap kamis pukul 20.00 WIB di aula santri putra.
- f. Latihan seni musik Islami untuk semua pengurus putra dan putri dimana kegiatan ini dilakukan untuk olah vokal lewat lagu-lagu islami (shalawat, nasyid) dengan menggunakan alat musik rebana dan diiringi media tersebut, latihan ini dilaksanakan di aula putra setiap kamis pukul 20.00. WIB.

7. Penilaian

Penilaian merupakan suatu proses menilai pegawai dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi. Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum dalam upaya

memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi.⁵⁹

Penilaian kerja yang dilakukan pengasuh terhadap pengurus adalah dengan memberikan penilaian terhadap pengurus dengan melihat semangat dalam menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan struktur organisasi yang telah ditetapkan dimana pengurus mempunyai tanggungjawab dalam membina, mengarahkan dan membimbing santri untuk menaati dan menjalankan peraturan yang ada dengan cara pengurus memberikan contoh yang baik dalam bersikap dan bertutur kata.

Sementara pengasuh memberikan penilaian kepada pengurus dengan melihat ketatannya dalam menjalankan peraturan dan menggerakkan santri. Penilaian ini ditinjau dari keaktifan absen pengurus dalam mengikuti setiap kegiatan yang telah ditetapkan pondok pesantren.

Dengan adanya penilaian ini pengasuh dapat menilai pengurus dan santri dalam menaati peraturan dan menjalankan semua kegiatan sehingga penilaian ini dijadikan pengasuh sebagai alat ukur untuk meningkatkan motivasi belajar para pengurus santri.

8. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai penghargaan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, dimana adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi perusahaan.⁶⁰

⁵⁹Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.2002.Hal.194.

⁶⁰Hasibuan, Malayu , S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : PT. Bumi Aksara.2001.Hal.117.

Kompensasi atau pemberian balas jasa dari pengasuh yang diberikan kepada salah satu pengurus sesuai dengan masa pengabdianya yang telah lama di pondok pesantren serta kemampuan dan ketrampilannya dalam membantu merealisasikan tujuan pondok pesantren pengasuh (ngabdi ing ndalem).

Biasanya kompensasi ini diberikan secara tidak langsung dalam artian imbalan tersebut diberikan dalam bentuk kontribusi bebas syahriah, dimana pengasuh memberikan imbalan tersebut secara cuma-cuma.

9. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.⁶¹

Dalam mengintegrasikan ini pengasuh mempersatukan antara kepentingan pesantren dalam mencapai tujuan dan kebutuhan pengurus sehingga menciptakan kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian ini dilakukan pengasuh dengan mengadakan kegiatan mengelola perkebunan yang berlokasi di belakang pesantren putri, kegiatan ini dilaksanakan setiap hari kamis pukul 14.00 WIB. Kemudian langkah berikutnya adalah pengasuh mengadakan sima'an Qur'an bersama-sama sebulan sekali setiap hari minggu wage di masing-masing aula putra dan putri.

Pengintegrasian ini bertujuan untuk menyatukan dan mempererat jalinan hubungan kerjasama antar pengasuh dan pengurus sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam semangat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

10. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik maupun mental para karyawan agar

⁶¹ Ibid. Hal. 135

mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan memperhatikan kesejahteraan berdasarkan kebutuhan pengurus.⁶²

Pemeliharaan pengurus sebagai tenaga yang membantu dalam menjalankan kebijakan pengasuh demi mencapai tujuan pondok pesantren mempunyai hak dalam kesejahteraan hidupnya. Pengasuh memelihara pengurus berdasarkan kebutuhan jasadiyah, ruhiyah dan fikriyah dengan melalui kegiatan yang menunjang program kerja pesantren.

Adapun pemeliharaan jasadiyah berupa olah raga jalan sehat, pemeliharaan ruhiyah berupa mujahadah bersama di aula putra, dan pemeliharaan fikriyah berupa diskusi di masing-masing aula putra dan putri diadakan sebulan sekali.

Tujuan dari pemeliharaan ini adalah demi berlangsungnya kerjasama pengurus sampai masa jabatan berakhir sehingga yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

11. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.⁶³

Pengasuh mendisiplinkan pengurus dalam bentuk disiplin waktu dimana kesadaran dan keinginan untuk mentaati tata tertib untuk selalu tertib dan komitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya secara tepat waktu dengan penuh keikhlasan. Diantaranya disiplin terhadap peraturan pesantren, disiplin terhadap akhlak, disiplin dalam melakukan amal perbuatan, disiplin dalam belajar, disiplin dalam berjamaah.

⁶²Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2001. Hal. 179.

⁶³Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2001. Hal. 193.

Seperti halnya dalam sholat wajib lima waktu dilaksanakan tepat pada waktunya dengan menjadwalkan pengurus putra untuk adzan dengan gilirannya sehingga dengan seperti itu semua pengurus putra mendapat tugas untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Sedangkan pada santri putri pengasuh memberikan kode yaitu bel, dimana ketika tiba sholat berjamaah ditandai dengan bunyibel yang dipencet pengurus, begitu juga dengan kegiatan-kegiatan lainnya.

Dengan demikian pengurus dapat mengetahui tugasnya masing-masing dan mengajak serta menggerakkan santri untuk selalu disiplin dalam segala hal, sehingga menjadikan situasi dan kondisi pesantren terarah dalam mencapai tujuan.

12. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan tenaga kerja, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 Tahun 1964.⁶⁴ Pemberhentian pengurus dari struktur organisasi pesantren karena faktor berakhirnya masa jabatan selama tiga tahun dan karena faktor berakhirnya masa belajar (telah Khatam al-Qur'an Bilghoib 30 juz) di pondok pesantren.

B. Analisis Sumber Daya Pendukung Pondok Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur

1. Materi

Materi atau program pendidikan yang ada di Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timurmeliputi tahaffudzul qur'an, mudzakarotut tafsir, tadarrus, ta'limu ulumil qur'an, kajian kitab kuning, serta ketrampilan. Adapun penjelasan lebih

⁶⁴Ibid.Hal.208.

lanjut tentang materi atau program pendidikan yang ada di Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur adalah sebagai berikut:

- a. Tahaffudz al-Qur'an merupakan program utama pondok pesantren yaitu hafalan al Qur'an.
- b. Mudzakarotut tafsir yaitu mengkaji kitab tafsir *al ibriz* karangan karya KH. Bisyril Mushthofa Rembang.
- c. Tadarrus al Qur'an yaitu kegiatan membaca al Qur'an yang sudah dihafal oleh para santri dengan disimak oleh teman.
- d. Ta'limu ulumul qur'an dan kajian kitab kuning yang merupakan kegiatan mengkaji al Qur'an, hadits, fiqih, nahwu-shorof, dan kitab lain baik yang bersifat mendukung al Qur'an ataupun sebagai pengetahuan tambahan.
- e. Keterampilan merupakan bekal yang berupa ilmu terapan tentang bangunan, pertanian, dan peternakan.

2. Metode

Metode merupakan cara yang digunakan untuk menyampaikan sesuatu sehingga bisa diterima dengan mudah oleh orang lain. Adapun gambaran metode yang digunakan dalam program Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur adalah sebagai berikut bandongan (santri mengkaji bersama-sama mendengarkan materi yang disampaikan guru), sorogan (santri maju satu persatu untuk membaca), halaqoh perkumpulan para santri berupa diskusi atau latihan berpidato, hafalan dan evaluasi belajar mengajar, seperti kegiatan:

- a. Tahaffudz Al qur'an, dilaksanakan pada hari Sabtu sampai Kamis pukul 05.30-07.00. Kegiatan yang dipegang langsung oleh pengasuh pondok pesantren secara langsung ini bertempat di aula asrama putra. Dalam kegiatan ini, santri menambah konten hafalan mereka semampunya. Kegiatan ini bersifat individual.
- b. Mudzakarotut tafsir, kegiatan yang dilaksanakan pada sore hari ini dimaksudkan untuk menambah serta memperkuat pengetahuan dan wawasan santri terhadap al Qur'an. Kegiatan

yang pelaksanaannya di aula asrama putra ini bersifat kolektif. Kegiatan ini langsung di bawah bimbingan pengasuh pondok pesantren.

- c. Tadarrus, merupakan kegiatan rutinitas yang ditujukan untuk menjaga hafalan para santri. Kegiatan yang dahulu dilaksanakan secara kolektif di aula asrama putra ini, kini dibagi menjadi dua majelis. Untuk santri putra, kegiatan yang dilaksanakan setelah jamaah sholat dzuhur ini bertempat di aula asrama putra di bawah pengawasan pengasuh dan pengurus. Sedangkan untuk santri putri bertempat di aula asrama putri di bawah pengawasan *ummah* (istri pengasuh) dan pengurus putri.
- d. Ta'limul Qur'an dan kajian kitab kuning, secara umum, kegiatan ini hampir sama dengan kegiatan *mudzakarotut tafsir*. Hanya sajakitab yang dikaji bersifat lebih umum dan pelaksanaannya pun terkadang terbagi dalam dua majelis, putra dan putri.
- e. Ketrampilan; kegiatan yang pelaksanaannya secara kondisional ini bersifat aplikatif. Para santri langsung diterjunkan di lapangan dengan pengawasan beberapa santri yang sudah kompeten dalam bidang tersebut.

3. Media

Media merupakan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat beberapa media yang digunakan dalam menunjang kegiatan yang berlangsung di Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur, diantaranya adalah al Qur'an, kitab tajwid, kitab kuning (kitab tafsir al ibriz, fiqih fasholatan, tajwid dan nahwu-shorof) rebana dan sound sistem untuk penguat suara.

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan terhadap penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa:

Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia telah sesuai dengan sumber daya manusia yang ada di Pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur berdasarkan pengajaran akan nilai-nilai ajaran al-Qur'an dan Hadits yang meliputi kedisiplinan, do'a yang tulus dan keikhlasan dalam beramal yang ditanamkan oleh pengasuh kepada pengurus dan santri maka program kerja dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien sehingga menimbulkan semangat belajar dalam menggapai cita-cita. Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia membuktikan bahwa penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia DI Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur telah meningkat dengan baik dalam penerapan fungsi sosial keagamaan dan bisa dikatakan meningkat dengan baik. Pelaksanaan sumber daya non manusia (pendukung) telah dapat membantu mengarahkan dan menggerakkan pengurus dan santrinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing secara efektif dan efisien. Dengan melihat bukti yang ada Pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur bahwa pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dan pendukungnya telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur sebagai lembaga dakwah, lembaga pendidikan, lembaga pengembangan sumber daya manusia dan lembaga pemberdayaan masyarakat.

B. REKOMENDASI

Setelah selesainya penyusunan skripsi berdasarkan data-data yang ada ini, penulis tahu bahwa Pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur belum memiliki ruang khusus baca untuk pengurus dan santri. Dengan demikian penulis memandang perlu adanya sebuah perpustakaan dan laboratorium sains sebagai ruang khusus untuk membaca dan belajar ilmu sains untuk para pengurus dan santri. Dengan adanya ruang khusus baca dan sains ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan pengurus dan santri dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih berkualitas bagi para santri Pondok pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Kuper dan Jessica Kuper. 2000. *Ensiklopedi Ilmu-Ilmu Sosial*, edisi kedua Machiavelli-World System, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Rajawali Pers, cet pertama.
- Aswawir Basyiruddin Usman, 2002. *Media Pembelajaran*, Jakarta: Ciputat Press
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Bahasa Indonesia* , Jakarta: Balai Pustaka.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011).
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*,(Semarang:CV. Al Waah, 2004).
- Echols Jhon M. dan Shadily Hassan. 1976. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia.
- Emzir, *Penelitian Kualitatif Analisis Data*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010).
- Farchan Hamdan, 2005. *Titik Tengker Pesantren dan Resolusi Konflik Masyarakat Pesantren*, Yogyakarta: Pilar Religia.
- Hadi Sutrisno, 2000. *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offest.
- Halim, Ahmad, dkk. 2005 *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Hani Handoko T. 1995. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu , S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasybi Indra, 2003. *Pesantren dan Transformasi Sosial*, Jakarta: Penamadani.

Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).

J Moleong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000).

Kartono, Kartini. *Pengantar Metode Riset*, (Bandung: Mandar Maju, 1986).

Manullang M.1992. *Dasar-Dasar Manajemen*, Medan : Ghalia Indonesia.

Masyhud, Sulthon, dkk. 2004. *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka.

Munir, Muhamad, dkk. 2006. *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Kencana.

Marimin. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Grasindo, 2006).

Nata Abduddin, 2001. *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: PT. Grasindo.

Pimay, Awwaluddin, 2006. *Metodologi Dakwah*, Semarang: RaSAIL

Sujarweni, V.Wiratna. *Metodologi Penelitian, Cet. Ke-1* (Yogyakarta: Pustaka Baru Perss, 2014).

Internet

<https://sdm.ugm.ac.id>. diakses pada tanggal 25 Juni pukul 21.30 WIB

Wawancara

Wawancara dengan Pengasuh dan Santriwan santriwati Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur. Diakses pada Tanggal 18Juni 2021 10.00 WIB

Wawancara dengan Pengasuh dan Santriwan santriwati Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur. Diakses pada Tanggal 23Juni 2021 14.00 WIB

LAMPIRAN



(Keterangan Gambar : kegiatan di Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur tgl 18 Juni 2021)



YAYASAN HAA ANA DZA LAMPUNG TIMUR

DUSUN IV RT.008 RW.04 DESA TJ.HARAPAN, KEC. MARGA TIGA KAB. LAMPUNG TIMUR
SK KEMENKUMHAM : AHU-0003644.AH.01.12.TAHUN 2020

Nomor : 20 /SP/Y/HAAANADZA/XI/2020

Lampiran : SURAT KEPUTUSAN Nomor. 20 /SP/Y/HAAANADZA/XI/2020

SUSUNAN PENGURUS PONDOK PESANTREN HAA ANA DZA 2020/2021

Penasehat	: Drs. K. H Hasan Basri
Pimpinan Pondok	: Chairul Andrian, ST
Sekretaris Pondok	: Yunita Pratiwi, A.Md
Bendahara	: Noor Achmad Azis, S.Pd.I
Bag. Pengasuhan Putra	: Muhammad Yuda
Bag. Pengasuhan Putri	: Safinah
Bag. Pengajaran	: M. Tirta Maulana
Bag. Ibadah	: Faldi Anandyta
Bag. Bahasa	: Anni Murtiani
Bag. Ekstrakurikuler	: Faldy Anandyta
Bag. Perlengkapan	: Wagiman
Kepala Sekolah SMP IT	: Noor Achmad Azis, S.Pd.I
Operator	: M. Tirta Maulana

Ditetapkan : Lampung Timur

Pada Tanggal : 2 Juli 2020

Ketua Yayasan

" Haa Ana Dza " – Lampung Timur

Chairul Andrian, ST

(Keterangan Gambar : Pengurus Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur)



YAYASAN HAA ANA DZA LAMPUNG

DUSUN IV RT. 008 DESATJ. HARAPAN, KEC. MARGA TIGA KAB. LAMPUNG TIMUR
SK KEMENKUMHAM : AHU-0003644 AH.01.12 TAHUN 2020

SURATKEPUTUSAN

No. 422/08/ IV 40/07/HAD/ 2020

- Menimbang : a. Bahwa untuk memenuhi kebutuhan Ketua Pondok Pesantren yang ada di Pondok Pesantren Haa Ana Dza Lampung
- b. Bahwa Saudara **CHAIRUL ANDRIAN, S.T.**, Telah memenuhi syarat diangkat sebagai Ketua Pondok
- Mengingat : Undang-Undang Nomor 2, Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1989 Nomor 6)
- Memperhatikan : Keputusan rapat Kepala Yayasan Pondok Pesantren Haa Ana Dza, dan wali santri pada tanggal 15 Juni 2020

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Terhitung mulai tanggal 01 Juli 2020 diangkat menjadi Ketua Pondok.
- Pertama : Nama : **CHAIRUL ANDRIAN, S.T**
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 03 Agustus 1984
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pendidikan : S-1
Jurusan : Teknik
Alamat : Jl. Pulau Legundi Gg. Wilis, No. 17 Kel. Sukarame
Kec. Sukarame Bandar Lampung.
- Kedua : Dan kepadanya diberikan honorarium/tunjangan sesuai ketentuan yang berlaku di Pondok Pesantren Haa Ana Dza
- Ketiga : Apabila ada kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan Sebagaimana mestinya

Asli Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Marga Tiga
Pada Tanggal : 06 Juli 2020
Kepala Yayasan Haa Ana Dza

Drs. KIL. HASAN BASRI

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana sejarah berdirinya Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
2. Siapa yang mendirikan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
3. Apa yang melatarbelakangi berdirinya Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
4. Mengapa dinamakan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
5. Berapa luas tanah bangunan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
6. Sebutkan fasilitas yang terdapat di Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
7. Apa visi dan misi Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
8. Jelaskan apa saja program yang ada di Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
9. Sebutkan peraturan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
10. Jelaskan struktur organisasi yang terdapat di Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
11. Bagaimana kegiatan sehari-hari Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
12. Apa tujuan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
13. Apa tugas pokok dan fungsi Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
14. Bagaimana sumber daya manusia (pengasuh, pengurus, dan santri) di Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
15. Bagaimana penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia (perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, penilaian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian) di Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?

16. Menurut anda usaha apa saja yang dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur?
17. Menurut anda apakah penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren HA ANA DZA Lampung Timur telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren sebagai lembaga dakwah, lembaga pendidikan, lembaga pengembangan sumber daya manusia dan lembaga pemberdayaan masyarakat?



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung 35131

BLANGKO KONSULTASI

Nama : M. Khoirul Rozaqin
NPM : 1741030021
Pembimbing I : Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, MA
Pembimbing II : Hermanto, M.T.I
Judul : **PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
SOSIAL KEAGAMAAN SANTRI PONDOK
PESANTREN HA ANA DZA LAMPUNG TIMUR**

No	Hari/Tanggal	Pembimbing	Keterangan	Paraf
1				
2				
3				

4				
5				
6.				
7				

Bandar Lampung, 12 Agustus 2021

Pembimbing I

Pembimbing I

Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, MA
NIP. 195611231985031002

Hermanto, M.T.I
NIP. 198411112019031014