

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN
NURUL MUTTAQIN KECAMATAN KOTABUMI SELATAN
LAMPUNG UTARA**

Skripsi

DWI GITA AYU LESTARI

NPM: 1841030445



Program Studi Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444H/2022M**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN
NURUL MUTTAQIN KECAMATAN KOTABUMI SELATAN
LAMPUNG UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 (S. Sos) Dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu
Komunikasi**

Oleh:

DWI GITA AYU LESTARI

NPM: 1841030445

Jurusan: Manajemen Dakwah

Pembimbing I: Mulyadi S. Ag, M.Sos.I.

Pembimbing II: Rouf Tamim, M.Pd.I.

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan Kunci keberhasilan dari suatu organisasi Karena manusia merupakan aset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Pondok pesantren merupakan lembaga yang mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu juga dengan pondok pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara sebagai salah satu lembaga pendidikan yang telah menerapkan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren Nurul Muttaqin dalam menciptakan atau mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Jenis pelatihan yang digunakan adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian yang bersifat kualitatif deskriptif dimana penelitian ini berupaya mengelola dan menganalisis data secara kualitatif yang bermaksud melakukan pendekatan investigasi. Peneliti mengumpulkan data secara langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Subjek yang diteliti adalah Ketua yayasan pondok pesantren, ketua bidang humas, koordinator dibidang pengawas dan para ustad dan ustadzah yang ada di pondok pesantren. Teknik penggunaan data yang dilakukan yaitu dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah data-data terkumpul dan dianalisis dengan cara reduksi data, selanjutnya penyajian data serta penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pondok pesantren Nurul Muttaqin dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia sudah dilakukan dengan baik. Pondok pesantren ini telah menerapkan berbagai macam tahapan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti halnya proses rekrutmen yang dilakukan dengan dua metode, yaitu internal dan eksternal, proses seleksi, tahapan ini dilakukan dengan tes hafalan Al-Qur'an, tes wawancara, tes mengajar dan psikotes. Pengembangan yang dilakukan yaitu melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, namun pelatihan-pelatihan ini tidak dilakukan secara terjadwal sehingga tidak dapat diikuti oleh ustadz dan ustadzah yang baru direkrut. oleh karena itu diharapkan pondok pesantren Nurul Muttaqin dapat menerapkan pelatihan-pelatihan tersebut secara terjadwal sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK
PESANTREN NURUL MUTTAQIN KECAMATAN
KOTABUMI SELATAN LAMPUNG UTARA**

Nama : Dwi Gita Ayu Lestari
NPM : 1841030445
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Telah dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Mulyadi, S.Ag., M.Sos.I
NIP. 197403261999031002


Rouf Tamim, M.Pd.I

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Dr. Yunidar Cut Mulia Yanti, M.Sos.I
NIP. 19701025199032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN NURUL MUTTAQIN KECAMATAN KOTABUMI SELATAN LAMPUNG UTARA”**, disusun oleh **DWI GITA AYU LESTARI, NPM: 1841030445**, Program Studi Manajemen Dakwah. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu komunikasi UIN Raden Intan Lampung Pada Hari Jum’at, Tanggal 21 Oktober 2022 Pukul 14.30-16.00 WIB, di Ruang Sidang Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I (.....)

Sekretaris : Badarudin, S.Ag.M.ag (.....)

Penguji I : Dr. Abdul Syukur, M.Ag (.....)

Penguji II : Mulyadi, S.Ag., M.Sos.I (.....)

Penguji Pendamping : Rouf Tamim, M.Pd.I (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**


Dr. H. Abdul Syukur, M.Ag
NIP. 196511011995031001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

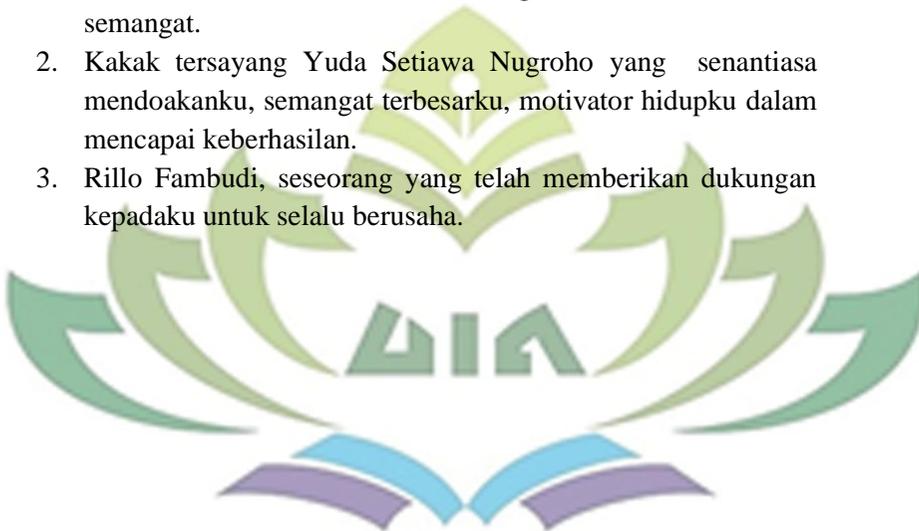
(Q.S Al-Hasyr: 18)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puja dan puji syukur Kehadirat Allah SWT beserta junjungan kita Rasulullah SAW dengan segala ketulusan serta kerendahan hati kupersembahkan skripsi ini sebagai bukti dan kasih sayang kepada :

1. Keluargaku yang sangat aku cintai, kedua orang tuaku Ayah Sugiarto dan Ibuku Mimin Yulida Tantri dan juga Ibu sambungku Lisa Monika yang tiada hentinya dalam berdoa dan tiada lelah dalam berusaha untuk memberikan dari kecil hingga sekarang, bibiku Suryati dan Pamanku Syahril yang selalu mendoakanku, mendukungku, dan memberiku semangat.
2. Kakak tersayang Yuda Setiawa Nugroho yang senantiasa mendoakanku, semangat terbesarku, motivator hidupku dalam mencapai keberhasilan.
3. Rillo Fambudi, seseorang yang telah memberikan dukungan kepadaku untuk selalu berusaha.

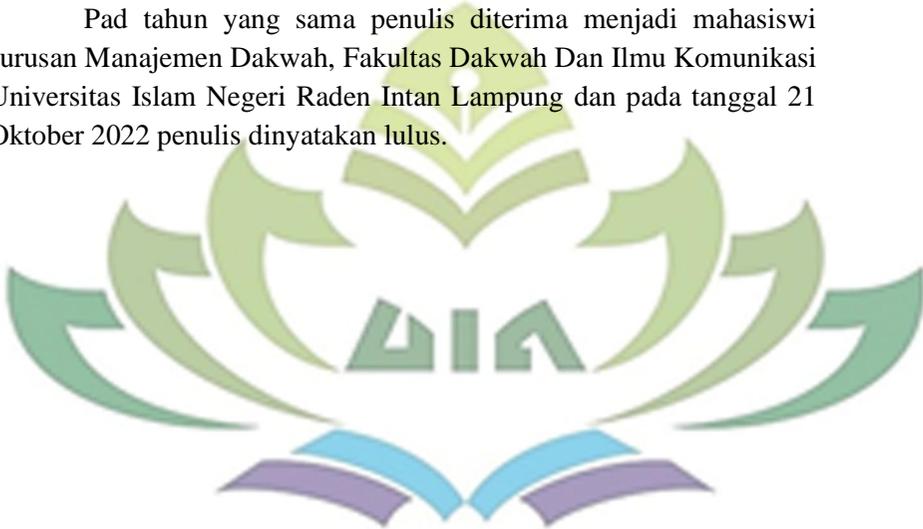


RIWAYAT HIDUP

Dwi Gita Ayu Lestari, lahir di desa senali, Kabupaten Bengkulu Utara, Provinsi Bengkulu pada tanggal 02 Oktober 1999, penulis lahir dari pasangan Sugiarto dan Mimin Yulida Tantri. Merupakan anak ke-dua dari dua bersaudara

Pada tahun 2006 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Kalibening Raya Lampung Utara dan lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan sekolah tingkat pertama pada tahun yang sama di SMP Negeri 01 Abung Selatan Lampung Utara dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya masuk pada sekolah menengah akhir SMA Negeri 4 Kotabumi Lampung Utara dan lulus pada tahun 2018.

Pad tahun yang sama penulis diterima menjadi mahasiswi Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan pada tanggal 21 Oktober 2022 penulis dinyatakan lulus.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji Syukur Alhamdulillah Penulis Ucapkan Kehadirat Allah SWT, dimana dengan rahmat dan hidayah serta ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul: “Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Muttaqin Kotabumi Selatan Lampung Utara”. Sholawat serta Salam Allah SWT semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari sepenuhnya akan kemampuan serta kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulisan Skripsi ini tidak lepas dari bimbingan saran serta motivasi banyak pihak, baik langsung maupun tidak langsung dalam membantu proses penyusunan skripsi ini.

Selanjutnya penulis menghanturkan ucapan terimakasih yang sedalam dalamnya kepada semua pihak yang membantu penulis baik moril maupun materil sehingga skripsi ini terselesaikan. Rasa hormat dan ucapan terimakasih penunlis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Syukur, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung
2. Keluarga besar Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, terkhusus:
 - a. Keluarga Jurusan Manajemen Dakwah, Ibu Dr Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos.,M.Sos.I. selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak Badarudin,S.Ag.,M.Ag. selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah.
 - b. Seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah mendidik serta memberikan Ilmu pengetahuan yang tentunya sangat bermanfaat bagi penulis.
3. Bapak Mulyadi, S.Ag, M.Sos.I selaku Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini hingga tahap penyelesaiannya.
4. Bapak Rouf Tamim, M.Pd.I selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk dan motivasi

dalam proses penyusunan skripsi hingga tahap penyelesaiannya.

5. Bapak Muryadi selaku ketua yayasan pondok pesantren Nurul Muttaqin Kotabumi Selatan Lampung Utara yang sangat terbuka dan dengan senang hati mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian.
6. Seluruh petugas staf perpustakaan Universitas, staf perpustakaan Fakultas, dan staf perpustakaan Daerah yang dengan keramah-tamahannya melayani penulis dan meminjamkan buku kepada penulis sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku Lora Syafitri, Lia Fenita, Izatullaila, Ika Rahmawati, dan Nanda Okta Al-Fadila yang selalu membantu dan memberi semangat hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Segenap saudara, sahabat dan semua pihak yang telah banyak membantu atas segala bantuan dan keikhlasan hati semuanya semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan yang berlipat.
9. Terakhir disampaikan kepada Almamater Tercinta, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang telah menyediakan sarana belajar untuk menambah pengetahuan dan pemahamanku.

Penulis menyadari banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca dan Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis, pembaca serta pihak-pihak lainnya. Terimakasih

Bandar Lampung, Oktober 2022
Penulis

Dwi Gita Ayu Lestari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus Penelitian	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
H. Metode Penelitian.....	10
I. Analisis Data	14
J. Sistematika Penulisan.....	15

BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN NURUL MUTTAQIN KECAMATAN KOTABUMI SELATAN LAMPUNG UTARA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
5. Manajemen Sumber Daya Manusia Persepektif Islam	24
B. Rekrutmen	
1. Pengertian Rekrutmen.....	26
2. Tujuan Rekrutmen	27
3. Metode Rekrutmen	28
4. Proses Rekrutmen	29
5. Sumber-Sumber Rekrutmen	31
6. Hambatan rekrutmen	33
C. Seleksi	
1. Pengertian Seleksi.....	35
2. Langkah-Langkah Seleksi.....	36

D. Pengembangan	
1. Pengnertian Pengembangan	36
2. Tujuan Pengembangan	37
E. Pondok Pesantren	
1. Definisi Pondok Pesantren	39
2. Sejarah Pondok Pesantren	40
3. Unsur-Unsur Pondok Pesantren	41
4. Tujuan Pondok Pesantren.....	44
5. Fungsi Pondok Pesantren	46
 BAB III PONDOK PESANTREN NURUL MUTTAQIN	
A. Gambaran Umum Objek	
1. Sejarah Pondok Pesantren Nurul Muttaqin	49
2. Letak Geografis.....	50
3. Profil Pondok	50
4. Struktur Organiosasi	51
5. Sasaran Pondok.....	53
6. Sarana dan Prasarana	55
7. Keadaan Ustadz dan Santri	55
8. Tujuan Pondok Pesantren Nurul Muttaqin	56
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara	
1. Proses Rekrutmen	59
2. Proses Seleksi	64
3. Pengembangan	65
 BAB IV MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN NURUL MUTTAQIN KECAMATAN KOTABUMI SELATAN LAMPUNG UTARA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Muttaqin.....	73
B. Rekrutmen Ustadz dan Ustadzah Pondok Pesantren Nurul Muttaqin.....	74
C. Seleksi Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Muttaqin.....	78
D. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Muttaqin.....	80
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

1. Tabel struktur organisasi..... 52
2. Tabel jumlah Ustadz dan Ustadzah berdasarkan ijazah 56
3. Tabel jumlah Ustadz dan Ustadzah berdasarkan jenis kelamin.. 56
4. Tabel Jumlah Santri Pondok Pesantren Nurul Muttaqin 57



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Tentang Penetapan Judul dan Penunjukan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Rekomendasi Penelitian/Survei dari KASBANGPOL
- Lampiran 3 : Daftar Foto Kegiatan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul adalah hal yang penting dari suatu karya ilmiah, judul akan memberikan gambaran yang jelas dan keseluruhan isi skripsi. Skripsi ini berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara”**. Untuk menghindari kesalahpahaman dan agar lebih memahami judul skripsi ini maka penulis memberikan penegasan sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.¹

Sastrohadiwiryo mendefinisikan, manajemen sumber daya manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi.²

Mondy dan Noe dalam buku Sri Larasati, mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Malayu S.P. Hasibuan menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

¹ Eri Susan, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 9, no. 2 (2019): 956.

² Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi Dan Oprasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002). hal.57

Sementara itu Hani Handoko mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi. Dan menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi untuk perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.³

Dari beberapa definisi manajemen sumber daya manusia tersebut peneliti lebih setuju dengan pendapat Hani Handoko dalam memaknai manajemen sumber daya manusia yaitu, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi.

Pesantren secara sederhana dapat didefinisikan menurut karakteristik yang dimilikinya yaitu, tempat belajar para santri. Sedangkan secara teknis pengertian pesantren menurut Mustuhu dalam buku Komri, pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari. Dan A. Halim dkk dalam buku Komri, mendefinisikan pesantren ialah lembaga pendidikan Islam yang mengajarkan ilmu-ilmu keIslaman, dipimpin oleh kiai sebagai pemangku/pemimpin pondok pesantren dan dibantu oleh ustadz/guru yang mengajarkan ilmu-ilmu keIslaman kepada santri, melalui metode dan teknik yang khas.⁴

Pondok pesantren Nurul Muttaqin merupakan lembaga pendidikan yang terdapat di Kabupaten Lampung Utara. Pondok pesantren ini merupakan pesantren yang masih

³ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018).hal. 6

⁴ Kompri, *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).hal. 3

memiliki sumber daya manusia yang memadai. Pondok pesantren ini berlokasi di jalan Wonogiri, Kelurahan Kelapa Tujuh, Kecamatan Kotabumi Selatan, Kabupaten Lampung Utara. Dengan ketua yayasan ustadz Muryadi. Pondok pesantren ini baik dalam pembelajaran maupun kehidupan sehari-hari selalu menerapkan nilai-nilai Islam dan memprioritaskan penguasaan ilmu agama.

Jadi yang dimaksud judul ini adalah proses rekrutment, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia yang terdapat di dalam pondok pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara.

B. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.⁵ Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.⁶ Sumber daya manusia sendiri adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Mondy dan Noe dalam buku Sri Larasati, mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Malayu S.P. Hasibuan menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

⁵Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).hal.1

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: KENCANA, 2009).hal .6-7.

Dan menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi untuk perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Sementara itu Hani Handoko mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi.⁷

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia memegang peran vital dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah, industri, pendidikan dan sebagainya. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan.⁸ Dan untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.⁹

Adapun unsur dalam manajemen sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan atau organisasi sehingga pada manajemen sumber daya manusia faktor yang paling diperhatikan adalah manusianya. Manajemen sumber daya manusia harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Islam merupakan sumber nilai dalam organisasi. Islam memandang manajemen sumber daya manusia sebagai bagian inti organisasi yang berhubungan dengan perilaku

⁷Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.hal. 6.

⁸M. Nazzar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Penelitian Keagamaan* Vol. 19, no. 2 (2016):hal. 137.

⁹Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2007).hal. 3.

pekerja, seperti hubungan antara satu dengan yang lain, pengembangan diri, dan yang lebih penting lagi adalah Islam membangun budaya organisasi melalui perilaku pekerja.

Manajemen sumber daya manusia menurut Islam yaitu semua kegiatan yang mengatur sumber daya manusia untuk dimanfaatkan dalam beribadah kepada Allah Swt, bukan yang lainnya. Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan sifat siddiq, amanah, fatonah, dan tabliq.¹⁰ Sifat yang baik dan keadaan yang ideal tidak akan terwujud tanpa adanya usaha yang sungguh-sungguh dan kesabaran yang luar biasa, Allah Swt berfirman dalam Q.S Ar-Rad ayat 11

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”

Pada intinya manajemen sumber daya manusia Islam tetap mengacu kepada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah SWT.

Pondok pesantren sendiri merupakan lembaga pendidikan tradisional Islam. Menurut Mastuhu, pesantren merupakan lembaga pendidikan tradisional Islam untuk memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran agama dengan menekankan pentingnya moral agama Islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari. A Halim, dkk, mendefinisikan pesantren ialah lembaga pendidikan Islam

¹⁰ Arman Paramansyah and Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021).hal. 49

yang mengajarkan ilmu-ilmu keislaman, dipimpin oleh kiai sebagai pemangku pondok pesantren dan dibantu oleh ustadz/guru yang mengajarkan ilmu-ilmu keIslaman kepada santri melalui metode dan teknik yang khas. Pesantren juga bisa dikatakan lembaga pendidikan yang disajikan sebagai wadah untuk memperdalam agama sekaligus pusat penyebaran agama, karena di pesantren agama diajarkan dengan semangat dan di pesantren pula ajaran agama disebarkan¹¹

Aset yang paling penting yang harus dimiliki dan harus diperhatikan dalam lembaga pendidikan Islam adalah manajemen sumber daya manusianya. Keberhasilan proses pendidikan juga bergantung pada pola manajemen sumber daya manusianya. Tenaga pengajar dalam suatu organisasi pendidikan memiliki peran penting guna mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memiliki tempat khusus dalam organisasi pondok pesantren.

Dalam mengelola pondok pesantren bukanlah hal yang mudah. Banyak hambatan yang akan dihadapi dalam mewujudkan organisasi pondok pesantren yang efektif dan produktif. Terlebih dalam mengelola sumber daya manusianya. Pondok pesantren sering kali berhadapan dengan berbagai masalah yang tidak ringan. Secara umum pondok pesantren masih menghadapi kendala yang serius menyangkut ketersediaan sumber daya manusia yang profesional.

Lembaga pendidikan pondok pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara merupakan lembaga pendidikan yang memiliki sumber daya manusia yang memadai, kurang lebih terdapat 164 santri yang ada di pondok pesantren Nurul Muttaqin dengan ustadz dan ustadzah yang mengajar berjumlah 16 orang.

Keberhasilan lembaga pendidikan pondok pesantren Nurul Muttaqin dalam mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Jika manajemen

¹¹ Kompri, *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren*.hal. 2

sumber daya manusia belum diterapkan dengan baik maka akan sulit dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia yang dimaksud di sini adalah ustadz dan ustadzahnya. Ustadz dan ustadzah berpengaruh besar dalam mencapai tujuan, jika ustadz dan ustadzahnya berkualitas maka santri yang dibina pun akan berkualitas.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang proses rekrutment, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia yang terdapat di dalam pondok pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara terutama ustadz dan ustadzahnya.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis memfokuskan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia pondok pesantren dalam proses rekrutment, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia yang terdapat di dalam pondok pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis merumuskan permasalahan pokok yang akan dikaji dalam skripsi. Bagaimana manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Sebagai sarana untuk melihat perbandingan ilmu yang didapatkan di bangku perkuliahan dengan keadaan sebenarnya, dan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bagi Instansi
Sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi lembaga atau perguruan tinggi terkait manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara.
3. Bagi Akademik
Sebagai tambahan serta referensi bagi pembaca yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Meskipun terdapat keterkaitan pembahasan, penelitian ini masih sangat berbeda dengan penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yaitu:

Humam Syahuddin. Problematika Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Humam Syahuddin yaitu, memiliki persamaan dalam hal mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren. Yang membedakannya, penelitian Humam Syahuddin lebih menekankan penelitiannya terhadap problematika-

problematika manajemen sumber daya manusia yang ada di pondok pesanten.¹²

F.A Nugroho Utomo. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Futuhiyya 1 Melungun Dalam Bukit Kemuning Lampung Utara. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian F.A Nugroho Utomo yaitu, memiliki persamaan dalam hal mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren. Yang membedakannya, penelitian F.A Nugroho Utomo yaitu, lebih memfokuskan penelitiannya terhadap perkembangan sumber daya pondok pesantren.¹³

Enni Marina. Manajemen Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Modern Adlaniyah. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Enni Marina yaitu, memiliki persamaan dalam mengkaji sumber daya manusia di dalam pondok pesantren. Yang membedakannya, penelitian Enni Marina yaitu, objek yang diteliti merupakan pondok pesantren yang sudah berbasis modern dan lebih menekankan dalam meningkatkan mutu manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren.¹⁴

Muhammad Ulil Amri. Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munir Al -Islamy Sukaharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Muhammad Ulil Amri yaitu, Memiliki Persamaan dalam mengkaji manajemen sumber daya manusia di dalam pondok pesantren, yang membedakannya, penelitian Muhammad Ulil Amri lebih

¹² Syaharuddin Humam, "Problematika Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017).hal. 6-7

¹³ Utomo F.A. Nugroho, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Malungu Dalam Bukit Kemuning Lampung Utara" (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018).hal. 7

¹⁴ Marina Enni, "Manajemen Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu SDM Di Pondok Pesantren Modern Adlaniyah" (Institut Agama Islam Negeri Batusangkar, 2021).hal. 11

terfokus dalam pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia di pondok pesantren.¹⁵

Enike Junisia. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Nurul Huda Kabupaten Pringsewu. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Enike Junisia yaitu, Memiliki persamaan dalam hal mengkaji sumber daya manusia di pondok pesantren, yang membedakannya, penelitian Enike Junisia lebih menekankan dalam pengembangan pondok pesantren Nurul Huda tentang peningkatan kualitas sumber daya manusianya.¹⁶

Jadi penelitian yang penulis lakukan berbeda dengan penelitian terdahulu yaitu, peneliti terdahulu meneliti tentang bagaimana mengembangkan sumber daya manusia di pondok pesantren dan mengkaji terkait problematika-problematika dalam pondok pesantren. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan tentang proses rekrutment, seleksi, pengembangan sumber daya manusia yang terdapat di dalam pondok pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara.

H. Metode Penelitian

Terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan dalam menentukan metode penelitian supaya penulisan ini dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan, maka diperlukan metode penelitian sesuai permasalahan yang dibahas.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini tergolong dalam pemikiran lapangan dan bersifat deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas, sosial, sikap, kepercayaan,

¹⁵ Muhammad Ulil Amri, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munira Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung" (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018).hal. 9

¹⁶ Enike Junisia, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu" (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018).hal. 3-5

persepsi, pemikiran, orang secara individu maupun kelompok.¹⁷ Dimana penelitian dilakukan di lapangan dengan mengamati peristiwa yang terjadi secara alami di lapangan.¹⁸

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menggambarkan kejadian secara berlangsung dan sistematis, akurat, dan faktual mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi pada daerah tertentu.¹⁹ Penelitian ini memperoleh data penelitian dengan sebanyak-banyaknya mulai dari perencanaan, pengawasan, dan pengumpulan data yang sebenarnya pada penelitian deskriptif, penelitian ini biasanya menggambarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada objek tertentu secara jelas dan sistematis. Berdasarkan sifatnya pada penelitian kualitatif terdapat penyesuaian-penyesuaian yang lebih mudah dalam menghadapi kenyataan-kenyataan yang bersifat kompleks.²⁰

2. Sumber Data

Sesuai dengan jenis data yang yang digunakan dalam penelitian ini maka yang termasuk dalam sumber data ialah:

a. Sumber data primer

Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber datapertama dilokasi penelitian atau obejek penelitian.²¹ Data primer tersebut diperoleh langsung melalui wawancara atau

¹⁷ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007).hal. 60

¹⁸ Sugino, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013).hal. 295

¹⁹ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).hal. 75

²⁰ Mahi M. Hikam, *Metode Penelitian Dalam Perpektif Ilmu Komunikasi Dan Sastra* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011).hal. 65

²¹ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: KENCANA, 2017).hal. 132

interview yang informasi tersebut dapat langsung diterima oleh peneliti. Data primer dianggap lebih akurat karena data ini disajikan secara terperinci. Data primer ini secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Dalam hal ini data primer tertuju pada pengurus pondok pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara yaitu ketua yayasan, ketua bidang humas, koordinator bidang pengawas dan para ustadz-ustadzah.

b. Sumber data sekunder

Data dan sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.²² Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung yang merupakan tangan kedua seperti didapatkan melalui sumber internet, website, dokumen-dokumen, dan data lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya pondok pesantren Nurul Muttaqin Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan, yang artinya segala sesuatu tentang penelitian tersebut harus langsung dengan objek, dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang bisa diterapkan sebagai berikut:

²² Bungin.hal. 132

a. *Interview* (wawancara)

Metode pengumpulan data yang dapat dilakukan salah satunya menggunakan metode *interview* yang sering disebut dengan wawancara, yaitu sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk tujuan memperoleh informasi.²³ Metode ini merupakan sebuah aktifitas yang dilaksanakan untuk memperoleh informasi secara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada para responden. Kegiatan wawancara dilakukan secara lisan yang berhadapan langsung dengan responden.²⁴

b. *Observasi* (Pengamatan)

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.²⁵ *Observasi* adalah cara yang efektif untuk mengetahui apa yang dilakukan orang dalam konteks tertentu, pola rutinitas dan pola intraksi dari kehidupan mereka sehari-hari. Metode penelitian observasional dapat memberikan pemahaman tentang apa yang terjadi dalam hubungan antara penyedia layanan dan pengguna, atau dalam keluarga, komite, unit lingkungan atau tempat tinggal sebuah organisasi besar atau komunitas. Dalam pengumpulan data penelitian kualitatif, *obsersfasi* lebih dipilih sebagai alat karena peneliti dapat melihat, mendengar, atau merasakan informasi yang ada secara langsung.²⁶

Oleh karena itu, dengan *obsersfasi* peneliti dapat lebih mudah dalam mengelola informasi yang

²³ Iwan Hermawan, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode* (Karawang: Hidayatul Quran Kuningan, 2019).hal. 76

²⁴ P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik* (Jakarta: Renuka Cipta, 2011).hal. 39

²⁵ Hermawan, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode*.hal. 77

²⁶ Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV Jejak, 2018). hal. 108

ada atau bahkan informasi yang muncul secara tiba-tiba tanpa diprediksi terlebih dahulu.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah barang atau hasil dari proses pendokumentasian. Sementara itu pendokumentasian adalah teknik pengumpulan data atau proses untuk mengambil data dokumentasi. Dokumentasi sendiri berarti catatan atas peristiwa masa lalu. Dokumentasi tersebut dapat berupa laporan perusahaan, laporan keuangan, foto-foto kegiatan, catatan harian, buku besar, *company profile*, atau data lainnya yang terkait dengan tema penelitian. Data dokumentasi yang diperoleh oleh peneliti akan lebih memperkuat data wawancara, dan observasi.²⁷

I. Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat diambil suatu kesimpulan. Analisis data dalam penelitian adalah kegiatan yang terkait dengan upaya memahami, menjelaskan, menafsirkan dan mencari hubungan di antara data-data yang diperoleh. Analisis dalam bentuk ini lebih pada upaya peneliti untuk menguraikan data secara sistematis, terpola sehingga menghasilkan satu pemahaman yang baik dan utuh.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data kualitatif. Menurut Miles dan Huberman, ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif yaitu reduksi data, merujuk pada proses pemilihan, pemasokan, penyederhaan abstraksi, dan pretransformasian, "data mentah" yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis. Model data (Data Display), model sebagai suatu kumpulan informasi yang tersusun yang membolehkan pendeksripsian kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penarikan/ verifikasi

²⁷ Nenny Ika Putri Simarmata and Dkk, *Metode Penelitian Untuk Perguruan Tinggi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021). hal. 81

kesimpulan dari permulaan dari perkumpulan data, penelitian kualitatif mulai memutuskan apakah “makna” sesuatu, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kasual dan proposisi-proposisi.

Model analisis data yang telah diperoleh dan dikumpulkan melalui alat pengumpulan data selanjutnya akan dianalisis secara kualitatif, sehingga diperoleh suatu kesimpulan Peneliti dalam menganalisis data dan menarik kesimpulan digunakan cara berpikir induktif, yaitu penarikan kesimpulan atau fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang kongrit kemudian dari fakta-fakta dan peristiwa yang khusus itu ditarik generalisasi yang bersifat umum

J. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami masalah yang akan dibahas, maka diperlukan format penulisan kerangka skripsi agar memperoleh gambaran komprehensif dalam penelitian.

Secara sistematika, penulisan skripsi ini terdiri dari lima (5) bab dan disetiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Sedangkan garis besarnya penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Pada bagian awal skripsi terdiri dari cover, lembar pengesahan, daftar isi, daftar table daftar gambar, dan daftar lampiran.
2. Bab I pendahuluan, mencakup tentang pengesahan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, Rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika pembahasan. Hal tersebut bermaksud untuk kerangka awal dalam pembahasan bab selanjutnya.
3. Bab II berisi tentang landasan teori, yang mendasari penulisan pembahasan dalam skripsi. Adapun landasan teori tersebut meliputi manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren.
4. Bab III gambaran umum, terkait tentang objek penelitian yang terdiri dari sejarah Pondok Pesantren Nurul

Muttaqin, letak geografis, visi dan misi, dan struktur organisasi.

5. Bab V penutup, yaitu akhir dari pembahasan skripsi yang meliputi kesimpulan, saran-saran, dan penutup.



BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.²⁸

Menurut Hani Handoko manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi.²⁹

Sastrohadiwiryo menjelaskan, manajemen sumber daya manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi.³⁰

Edwin B. Flippo mendefinisikan, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.³¹

²⁸ Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia."hal. 956.

²⁹ Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.hal. 6

³⁰ Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi Dan Oprasional*.hal. 57

³¹ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalialia, Terjemahan Moh. Mas'ud* (Jakarta: Erlangga, 1994).hal 5

Sedangkan menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.³²

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan, dan juga masyarakat. Sehingga manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga sebagai bentuk pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan.³³

Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:³⁴

a. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional juga ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia

³² R. Supomo and Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Yrama Widya, 2018).hal. 7

³³ Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam."hal. 137

³⁴ Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.hal.10-11

diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Keberadaan departemen yang satu ini untuk membantu para manajer dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Departemen SDM membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan sosial

Tujuan sosial ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui Tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan personal

Tujuan personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah:

- 1) Peningkatan efisiensi.
- 2) Peningkatan efektivitas.
- 3) Peningkatan produktivitas.
- 4) Rendahnya tingkat pemindahan pegawai.
- 5) Rendahnya tingkat absensi.
- 6) Tingginya kepuasan pelayanan.
- 7) Rendahnya complain dari pelanggan.
- 8) Meningkatnya bisnis perusahaan.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia selalu lebih dari hanya sekumpulan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pengkoordinasian sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi keseluruhan.³⁵

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan meskipun untuk memimpin unsur manusia sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja selain harus mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya harus dapat menunjukkan kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan tinggi karyawan dalam mewujudkan tujuan.³⁶

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu bagian dari manajemen. Manajemen sumber daya manusia dalam pembahasannya lebih terfokus mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan manajemen sumber daya manusia meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan penghentian 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 masyarakat.³⁷

³⁵ Supomo and Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.hal. 15

³⁶ Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2018). hal. 2

³⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013).

Hasibuan menegaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut G.R. Terry, fungsi manajemen ada empat dalam dunia manajemen dikenal sebagai POACH, yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pergerakan atau pengarahan), dan *Controlling* (pengendalian).³⁸

Umar dalam buku Edy Sutrisno, manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi oprasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.³⁹

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah fungsi oprasional, fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan guna memudahkan seorang manajer mengontrol pekerjaan dalam menjalankan tugas dan melihat seberapa produktifnya pekerja dalam usaha merealisasikan tujuan yang diinginkan.

Adapun fungsi manajemen dan fungsi oprasional sumber day manusia guna mengelola pegawai adalah:

³⁸ George S.P. Hasibuan, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Pustaka Setia, 2010).

³⁹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*direction*), dapat juga disebut *commanding*, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian/pengawasan atau *controlling* adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apalagi terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka diadakan Tindakan perbaikan dan menyempurnakan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran,

kedisiplinan, perilaku kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknik, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi karyawan, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang Berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

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

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab lainnya. Pemberhentian ini diatur oleh undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁴⁰

5. Manajemen Sumber Daya Manusia Persepektif Islam

Agama merupakan pertimbangan umum sebagai sistem yang spesifik tentang kepercayaan ibadah dan tingkah laku. Agama Islam adalah jalan kehidupan yang bertujuan menghasilkan personality yang unik dan sebuah kebudayaan yang berbeda untuk masyarakat. Agama sebagai jalan kehidupan memberikan tuntutan kepada pemeluk agar selalu hidup dijalan agama. Islam tidak hanya memberikan tuntutan dalam hal ibadah, tetapi juga

⁴⁰ Supomo and Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 17-19

dalam semua aspek kehidupan manusia. Seluruh aspek kehidupan manusia dimulai dari ibadah, sosial, budaya, politik, dan ekonomi semua diatur oleh tuntutan-Nya.

Islam sebagai agama mayoritas di Indonesia memiliki pengaruh dalam perkembangan manajemen. Karena bagi umat Islam agama bukan hanya mengatur ibadah melainkan sebagai pedoman hidup.

Manajemen sumber daya manusia menurut Islam yaitu semua kegiatan yang mengatur sumber daya manusia untuk dimanfaatkan beribadah kepada Allah bukan yang lainnya. Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan sifat siddiq, amanah, fatonah, dan tabliq. Sifat ini menjadi tolak ukur yang nyata untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia Islam. Sifat yang baik dan keadaan yang ideal tidak akan terwujud tanpa adanya usaha yang sungguh-sungguh dan kesabaran yang luar biasa, Allah Swt, berfirman dalam Q.S Ar-Rad ayat 11:

لَهُ مَعَقِبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ

“Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Kerja keras dan kerja cerdas adalah yang utama, untuk itu tidaklah heran jika dalam etos kerja tidaklah jauh berbeda antara etos kerja orang Islam dengan etos kerja nonislam, yang membedakan hanyalah pada *antology* dan *aksologinya*. Bahkan semangat kerja orang nonIslam ada yang melebihi orang Islam, oleh karena itu iman seorang muslim penting untuk dijadikan acuan. Pada

intinya manajemen sumber daya manusia Islam tetap mengacu kepada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah Swt, bagaimanapun caranya.⁴¹

B. Rekrutmen

1. Pengertian rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan kemudian menetapkan sejumlah orang sebagai calon anggota dengan karakteristik tertentu pada organisasi. Dubois dan Rothwel menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi untuk posisi yang tersedia.⁴²

Henry Simamora menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Sedangkan Drs. Fautisno Cardoso Gomes menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.⁴³

Melalui rekrutmen suatu organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja. Jadi rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

⁴¹ Paramansyah and Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*.hal. 49-50

⁴² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

⁴³ T. Hani Handoko, *Manajemen Perssonalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, IKPI, 2014).

2. Tujuan rekrutmen

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar. Menurut Rifai dan segala yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga akan terjaring calon dengan kualitas yang terbaik.⁴⁴

Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Menurut Henry Simamora rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- b. Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c. Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

⁴⁴ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*.

3. Metode Rekrutmen

a. Metode rekrutmen internal

Rekrutmen internal atau yang biasa dikenal sebagai rekrutmen tertutup adalah rekrutmen dimana calon tenaga kerja dilakukan secara internal yaitu didalam lembaga atau organisasi. Pelamar sebagai kandidat merupakan karyawan yang dipilih dan sudah bekerja atau yang berada di dalam lingkungan lembaga atau organisasi. Dalam proses rekrutmen ini perekrutan tenaga kerja dilakukan dengan memindahkan karyawan dari satu departemen ke departemen lain atau melakukan promosi jabatan yang lebih tinggi.

Mengisi posisi yang kosong dengan calon dari dalam atau internal memiliki banyak keuntungan antara lain lebih aman untuk mempromosikan karyawan dari dalam, karena apabila memilih pelamar dari luar mungkin akan memiliki ketidakakuratan tentang keterampilan pelamar tersebut, orang dari dalam akan lebih memiliki komitmen dalam perusahaan, dan pelatihan daripada calon pelamar dari luar

b. Metode rekrutmen eksternal

Rekrutmen eksternal adalah rekrutmen dimana calon tenaga kerja dipilih dari luar organisasi dengan menggunakan metode rekrutmen yang dipilih untuk membantu dan mencari calon tenaga kerja terbaik di luar organisasi. Proses rekrutmen ini cukup memakan waktu karena mempertimbangkan berbagai parameter seperti keterampilan, kemampuan, kualifikasi, pengalaman dan lain-lain.

Metode-metode rekrutmen eksternal yaitu melalui media cetak, media iklan, internal, agen tenaga kerja, rekrutmen melalui perguruan tinggi, magang, pemeran pekerja dan seminar, walk-in langsung dan lain-lain. Perbedaan antara rekrutmen internal dan eksternal

1. Rekrutmen internal berdasarkan pada sumber tenaga kerja yang sudah ada atau memiliki organisasi. Sedangkan rekrutmen eksternal melibatkan pencarian karyawan dari luar organisasi.
2. Rekrutmen tidak memerlukan adanya pelatihan induksi, sedangkan rekrutmen eksternal sangat diperlukan pelatihan induksi dan bersifat wajib.
3. Rekrutmen internal memiliki proses yang lebih cepat daripada rekrutmen eksternal karena pada rekrutmen eksternal melibatkan tahapan seperti iklan, seleksi, penempatan, pelatihan dan lain-lain yang di mana hal tersebut tidak ada dalam rekrutmen internal.
4. Dasar pada rekrutmen internal adalah *merit-cum-seniority*, sedangkan dasar pada rekrutmen eksternal adalah *merit-cum-qualification*.
5. Rekrutmen internal adalah proses yang efektif biaya sedang rekrutmen eksternal membutuhkan biaya dalam jumlah besar.
6. Rekrutmen internal mempunyai pilihan kandidat pelamar yang sangat terbatas, karna adanya lingkup bakat dibatasi. Sedangkan rekrutmen eksternal organisasi dapat memilih dari beberapa kandidat yang berbakat dari luar organisasi.

4. Proses rekrutmen

Merekrut merupakan proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk melamar sebagai anggota dalam suatu organisasi maupun lembaga. Adapun dalam proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu sebagai berikut:

- a. Penyusunan strategi untuk merekrut
Dalam penyusunan strategi ini, peran departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, dimana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.
- b. Pencarian pelamar-pelamar calon anggota
Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universtas-universitas.
- c. Penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok
Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sesuai dengan kriteria dan kebutuhan dari organisasi maupun lembaga.
- d. Pembuatan kumpulan pelamar
Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.
Langkah-langkah berikutnya dalam proses perekrutan adalah menentukan apakah calon memenuhi syarat tersedia dalam perusahaan (sumber internal) atau harus dicari dari luar organisasi (sumber eksternal). Memanfaatkan sumber-sumber pelamar yang produktif dan menggunakan metode-metode perekrutan yang tepat sangat penting untuk memaksimalkan efisiensi dan efektivitas perekrutan.⁴⁵

⁴⁵ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 10 Jilid I* (Jakarta: Erlangga, 2008).

5. Sumber-Sumber Rekrutmen

Calon anggota yang akan direkrut dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Perekrutan anggota dari dalam biasanya dilakukan oleh organisasi, lembaga maupun perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki sistem karir yang baik. Perekrutan anggota dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi anggota, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada.

Namun demikian perekrutan dari dalam juga berarti terjadinya pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi dan mengurangi peluang masuknya pemikiran baru. Dalam sumber rekrutmen terdapat beberapa poin diantaranya;⁴⁶

a. Pelamar Langsung

Pengalaman menunjukkan bahwa salah satu sumber rekrutmen yang selalu dapat dimanfaatkan adalah datangnya para pelamar ke organisasi. Pelamar langsung sering dikenal dengan istilah “*applications at the gate*”. Artinya para pencari lowongan datang sendiri ke suatu organisasi untuk melamar, ada kalanya tanpa mengetahui apakah di organisasi yang bersangkutan ada atau tidak ada lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan atau pengalaman pelamar yang bersangkutan.

b. Lamaran Tertulis

Para pelamar yang mengajukan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya dengan berbagai bahan tertulis mengenai dirinya, seperti surat keterangan berbadan sehat dari dokter, surat kelakuan baik dari instansi pemerintah yang berwenang, salinan atau fotokopi ijazah dan piagam

⁴⁶ Mondy.hal.138

yang dimiliki, surat referensi dan dokumen lainnya yang dianggap perlu diketahui oleh perekrut sebagai anggota baru yang akan menerima dan meneliti surat lamaran tersebut.

c. Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam

Para anggota organisasi berbagai pihak yang diketahuinya sedang mencari pekerjaan dan menganjurkan mereka mengajukan lamaran. Berbagai pihak itu dapat sanak saudara, tetangga, teman sekolah, bersal dari suatu daerah dan lain sebagainya. Sumber rekrutmen ini layak dipertimbangkan karena beberapa alasan, yaitu;⁴⁷

- 1) Para pencari tenaga kerja baru memperoleh bantuan dari pihak dalam organisasi untuk mencari anggota baru sehingga biaya yang harus dipikul oleh organisasi menjadi lebih ringan.
- 2) Para anggota yang menginformasikan lowongan itu kepada teman atau kenalannya agar berusaha agar hanya yang paling memenuhi syaratlah yang melamar.
- 3) Para pelamar sudah memiliki bahan informasi tentang organisasi yang akan dimasukinya sehingga lebih mudah melakukan berbagai penyesuaian yang diperlukan jika lamarannya ternyata diterima.
- 4) Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa anggota yang diterima melalui jalur ini menjadi anggota yang baik karena mereka biasanya berusaha untuk tidak mengecewakan orang yang membawa mereka ke dalam organisasi.

d. Iklan

Pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang di berbagai tempat

⁴⁷ Mondy.

dan menggunakan berbagai media, baik visual seperti di media cetak, surat kabar, majalah, selebaran yang ditempelkan di berbagai tempat-tempat ramai yang biasa dikunjungi oleh orang banyak. Atau yang bersifat audio seperti radio dan maupun yang audio visual seperti televisi.⁴⁸

Menurut Simamora yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela terdapat dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal berkenaan dengan anggota-anggota yang ada pada saat ini di dalam organisasi sehingga mereka dapat dipromosikan untuk mengisi posisi yang lowong, sedangkan sumber eksternal adalah individu yang pada saat dilakukan rekrutmen tidak diberdayakan oleh organisasi.⁴⁹

Perbandingan antara kebijakan sumber internal dan eksternal dapat disederhanakan karena banyak organisasi secara periodic merekrut pegawai baik dari internal maupun eksternal. Meskipun demikian, kebijakan ini menunjukkan beberapa pertimbangan mendasar dalam memutuskan di mana akan mencari pegawai, apakah akan mempromosikan dari dalam atau mencari dari luar organisasi.

6. Hambatan Rekrutmen

Kiranya perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon anggota, organisasi maupun lembaga harus menyadari bahwa mereka nantinya akan menghadapi berbagai kendala atau hambatan. Berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam hal rekrutmen menunjukkan bahwa kendala yang dihadapi itu dapat mengambil dua bentuk yakni kendala yang bersumber

⁴⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011).hal. 115

⁴⁹ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*.

dari lembaga maupun organisasi itu sendiri yang di sebut Internal dan bersumber dari lingkungan luar organisasi itu bergerak yang disebut eksternal.⁵⁰

a. Sumber Organisasional (Internal)

Dapat dipastikan bahwa berbagai kebijakan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Sehingga faktor dari individu lembaga itu sendiri karena setiap lembaga yang melakukan kegiatan perekrutan dalam hal ini perekrutan pasti menghadapi keterbatasan-keterbatasan, seperti banyaknya tugas para panitia, sarana dan pembiayaan, sehingga terkadang proses kegiatan ini tidak berjalan secara maksimal, meskipun tidak membuat fatal pada pelaksanaannya.

b. Kondisi diluar Organisasional (Eksternal)

Dapat dinyatakan bahwa tidak ada satu pun organisasi yang boleh mengabaikan apa yang terjadi di sekitarnya. Artinya dalam mengelola organisasi faktor-faktor eksternal atau luar lingkungan organisasi harus selalu mendapat perhatian, juga dalam hal merekrut anggota baru. Beberapa contoh faktor eksternal yang perlu diperhentikan dalam proses rekrutmen;

- a) Memperhatikan kedudukan organisasi maupun lembaga dalam mencari anggota baru di luar lingkup juga ada beberapa organisasi lain yang bergerak dibidang kegiatan yang sama atau menghasilkan barang dan jasa yang sejenis.
- b) Praktik yang dilakukan oleh organisasi-organisasi lain, dalam teori sumber daya manusia menekankan betapa pentingnya pengelolaan anggota diselenggarakan

⁵⁰ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.hal.103

berdasarkan norma-norma etika yang berlaku di lingkungan masyarakat.

C. Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Menurut M. Manullang menyatakan bahwa dalam proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman pelamar cukup penting artinya dalam suatu proses seleksi organisasi atau perusahaan cenderung akan memilih pelamar yang berpengalaman dibandingkan yang tidak berpengalaman karena dianggap pelamar yang lebih berpengalaman dapat lebih mampu melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

M. Manullang juga menyatakan bahwa keahlian, yaitu merupakan salah satu kualifikasi yang utama menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang tidak memerlukan keahlian sebagaimana yang dimaksud. Penggolongan keahlian dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) *Technical skill*, yaitu keahlian teknik yang harus dimiliki para pegawai pelaksana.
- 2) *Human skill*, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan.
- 3) *Conceptual skill*, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku jabatan puncak pimpinan sebagai figure yang mampu mengkoordinasi berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.⁵¹

Dela Yoder dalam buku R. Supomo dan Eti Nurhayari menjelaskan bahwa seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan dibagi menjadi dua bagian, yaitu yang akan diterima dan yang akan ditolak.⁵²

⁵¹ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006).

⁵² Supomo and Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Pada dasarnya seleksi bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Langkah-Langkah Dalam Seleksi

Prosedur seleksi karyawan pada perusahaan atau organisasi satu dengan yang lainnya tidak sama. Pada umumnya prosedur seleksi pegawai pada perusahaan atau organisasi yaitu sebagai berikut:⁵³

- a. Penerimaan lamaran
- b. Seleksi administrasi
- c. Wawancara tahap awal
- d. Seleksi pengetahuan
- e. Tes psikolog
- f. Tes kesehatan
- g. Wawancara tahap akhir
- h. Memutuskan diterima atau ditolak.

Sedangkan menurut Husain Umar proses seleksi dilakukan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:⁵⁴

- a. Seleksi dokumen
- b. Psikotes
- c. Tes intelegensi
- d. Tes kepribadian
- e. Tes bakat dan kemampuan
- f. Tes kesehatan
- g. Tes wawancara.

D. Pengembangan

1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik.

⁵³ Supomo and Nurhayati.

⁵⁴ Husain Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998).

Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.

Samsudin dan Sidili dalam buku R.Supomo dan Eti Nurhayati pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Andrew F, Sikula pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal, yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisi dengan manajer yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.⁵⁵

Pengembangan sumber daya manusia pada perinsipnya adalah untuk merencanakan dan membina perkembangan karir tiap karyawan yang berkecimpung di dalam organisasi. Dapat disimpulkan pengembangan yaitu untuk menyiapkan pegawai dalam memangku jabatan tertentu dimasa mendatang.

2. Tujuan pengembangan

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas dan efisiensi karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

⁵⁵ Supomo and Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi, karyawan, konsumen, maupun masyarakat yang mengonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan atau organisasi. Menurut Tohardi tujuan pengembangan adalah:

1. Produktifitas

Dengan pengembangan, produktifitas kerja karyawan akan meningkat, Kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan akan semakin naik.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku dan mengurangi arusnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga sumber daya saing perusahaan atau organisasi semakin kecil.

3. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karna karyawan semakin ahli dan trampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan atau organisasi semakin berkurang.

5. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting.

6. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai

dengan pekerjaan sehingga mereka antusias menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

7. Karir

Melalui pengembangan sumber daya manusia kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasikerjanya lebih baik.

8. Konseptual

Dengan pengembangan, manager akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

9. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luas, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama baik sejcara vertical, maupun horizontal menjadi semakin harmonis.

10. Balas Jasa

Dengan pengembangan sumber daya manusia, balas jasa (gaji, upah, insentif, dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.⁵⁶

E. Pondok Pesantren

1. Definisi Pondok Pesantren

Istilah pesantren di Indonesia lebih populer dengan sebutan pondok pesantren, lain halnya dengan pesantren, pondok pesantren berasal dari bahasa arab yang berarti hotel, asrama, rumah, dan tempat tinggal sederhana.

⁵⁶ Supomo and Nurhayati.

Menurut Mastuhu, pesantren merupakan lembaga pendidikan tradisional Islam untuk memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran agama dengan menekankan pentingnya moral agama Islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari. A. Halim, dkk, mendefinisikan pesantren ialah lembaga pendidikan Islam yang mengajarkan ilmu-ilmu keIslaman, dipimpin oleh kiai sebagai pemangku pondok pesantren dan dibantu oleh ustadz yang mengajarkan ilmu-ilmu keIslaman kepada santri melalui metode dan teknik yang khas. Pesantren juga bisa dikatakan sebagai lembaga pendidikan yang disajikan sebagai wadah untuk memperdalam agama sekaligus sebagai pusat penyebaran agama, karena di pesantren agama diajarkan dengan semangat dan di pesantren pula ajaran agama disebarkan.⁵⁷

Dapat diambil kesimpulan bahwa pondok pesantren adalah lembaga pendidikan yang berdasarkan Islam di mana para santrinya tinggal dipondok yang dipimpin oleh kiai. Para santri tersebut mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran agama Islam dengan menekankan pada pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku dalam sehari-hari.

2. Sejarah Pondok Pesantren di Indonesia

Pesantren adalah suatu lembaga pendidikan Islam di Indonesia untuk mendalami ilmu agama Islam dan mengamalkannya sebagai pedoman hidup keseharian, atau biasanya disebut sebagai lembaga *tafaquh fiddin* dengan menekankan pentingnya moral dalam hidup bermasyarakat.

Pesantren diperkirakan mulai ada seiring dengan masuknya Islam di Indonesia. Pesantren pertama diketahui didirikan oleh salah seorang wali songo yaitu Syekh Maulana Malik Ibrahim. Pesantren tumbuh dan berkembang secara bertahap tapi pasti, menjadi pusat

⁵⁷ Kompri, *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren*.hal. 2-3

kajian ilmu-ilmu agama Islam. sampai pada akhir abad ke-19 pesantren masih bersifat non-klasikal, hingga datangnya pembaharuan di awal abad ke-20 yang memasukkan sistem klasikal dan kurikulum ilmu-ilmu agama. Dan untuk saat ini pesantren dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu pesantren tradisional dan modern.⁵⁸

3. Unsur- Unsur Pondok Pesantren

Zhamkhsari Dhafier mengemukakan bahwa terdapat lima elemen dasar dari tradisi pesantren yaitu, pondok, masjid, santri, pengajian kitab Islam klasik, dan kiai.⁵⁹

a. Pondok

Kata pondok berasal dari Bahasa arab yang berarti tempat tinggal atau asrama. Pondok adalah tempat sederhana yang merupakan tempat tinggal kiai bersama para santrinya. Pondok atau asrama santri ini merupakan salah satu komponen yang harus ada di pesantren.

Salah satu fungsi pondok selain sebagai tempat asrama para santri yaitu sebagai tempat latihan bagi santri yang mengembangkan keterampilan kemandiriannya agar mereka hidup mandiri dalam masyarakat. Sistem pondok atau asrama ini merupakan ciri khas tradisi pesantren yang membedakan sistem pendidikan pesantren dengan sistem pendidikan Islam lain. Tokoh pendidikan nasional Ki Hajar Dewantara, seperti yang dikatakan oleh H. Alamsyah Ratu Perwiranegara mengemukakan bahwa sistem pondok dan asrama adalah sistem nasional.

⁵⁸ Adi Fadli, "Pesantren: Sejarah Dan Perkembangannya," *Jurnal Pendidikan Dan Kajian Keislaman* Vol. V, no. 1 (2012):hal. 41.

⁵⁹ Sangkot Nasution, "Pesantren: Karakteristik Dan Unsur-Unsur Kelembagaan," *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. VIII, no. 2 (2019):hal. 130.

b. Masjid

Pada sebuah pesantren, masjid merupakan unsur yang pokok, masjid dengan fungsi utamanya adalah tempat shalat lima waktu ditambah dengan shalat jum'at. Masjid dapat diperankan sebagai tempat pendidikan bagi orang dewasa dan anak-anak. Dalam masjid berlangsung komunikasi antara santri dengan kiai dalam membahas kitab-kitab literatur yang menjadi perbincangan.

Dengan demikian, masjid dijadikan oleh pimpinan pesantren sebagai tempat diskusi keilmuan, meskipun pesantren sudah mempunyai lokal-lokal yang banyak. Dalam masjid dapat terbina persaudaraan.

c. Santri

Kata santri dalam khasanah kehidupan bangsa Indonesia mempunyai dua makna. Pertama, menunjukkan sekelompok peserta sebuah pendidikan atau pondok dan yang kedua adalah menunjukkan budaya sekelompok pemeluk Islam.

Santri merupakan unsur yang penting dalam perkembangan sebuah pesantren karena langkah pertama dalam tahap-tahap membangun pesantren adalah harus adanya seorang murid atau santri yang datang untuk belajar.

Dalam pesantren, santri yang belajar di pesantren pada dasarnya ada dua bentuk yaitu:

- 1) Santri mukmim, yaitu santri yang menetap pada pondok yang disediakan oleh pondok pesantren.
- 2) Santri kolong, yaitu santri yang tidak menetap pada asrama yang ada pada pesantren dan mereka tinggal di sekitar pondok pesantren.

Semakin banyak santri yang mukmim pada pesantren merupakan sebuah kebanggaan tersendiri bagi pesantren, hal ini menunjukkan bahwa pesantren tersebut sangat diminati oleh masyarakat.

d. Pengajar Kitab Klasik

Kitab klasik atau sebutan lainnya kitab kuning sudah merata dikenal secara luas. Tapi pengertian tentang kitab kuning atau klasik belum secara luas disepakati. Ada yang membatasi kitab kuning atau klasik dengan tahun karangan, ada yang membatasi kitab teologi, fiqh, tafsir, dan lainnya. Kitab-kitab kuning atau klasik dalam kalangan pesantren disebut dengan kitab gundul.

Kitab-kitab Islam klasik dikarang para ulama terdahulu dan termasuk pelajaran mengenai macam-macam ilmu pengetahuan agama Islam dan bahasa arab.

Terdapat delapan macam bidang pengetahuan yang diajarkan dalam kitab-kitab Islam klasik, yaitu:

1. Nahwu dan saraf (morfologi)
2. Fiqh
3. Usul fiqh
4. Hadis
5. Tafsir
6. Tauhid
7. Tasawwuf dan etika
8. Cabang-cabang lain seperti Tarikh dan balaghah.

e. Kiai

Kiai sangat berperan penting dalam pendirian, pertumbuhan, perkembangan, dan pengurusan sebuah pesantren. Keberhasilan pesantren dapat dilihat dari keahlian dan kedalaman ilmu, karismatik dan wibawa, serta keterampilan kiai. Dalam hal ini kepribadian kiai sangat menentukan karena seorang kiai merupakan tokoh sentral dalam pesantren.

Istilah kiai sebenarnya bukan berasal dari bahas arab melainkan dari bahasa jawa. Dalam bahasa jawa, pengertian kiai mempunyai makna yang luas. Sebutan kiai berarti orang yang mempunyai sifat yang istimewa dan dihormati atau benda-benda yang mempunyai kekuatan sakti. Pengertian kiai yang lain,

bahwa dalam budaya jawa tradisional laki-laki yang berusia lanjut, arif dan dihormati juga sebutan kiai melekat pada dirinya. Terutama bila sebagai pimpinan masyarakat setempat dan akrab dengan rakyatnya, memiliki pengaruh kharismatik, wibawa, walaupun kedudukan sosial mereka yang istimewa tidak mengubah gaya hidupnya yang sederhana.

Sedangkan pengertian kiai khususnya oleh masyarakat pesantren berupa gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada seorang ahli agama Islam yang memiliki atau menjadi pimpinan pesantren dan mengajar kitab-kitab Islam klasik kepada para santri. Kepemimpinan kiai dalam pesantren sangat unik, relasi antara kiai dengan santri dibuat atas dasar kepercayaan, bukan atas dasar hubungan darah atau kepemimpinannya.

4. Tujuan Pondok Pesantren

Tujuan umum pesantren adalah membina warga negara agar berkepribadian muslim sesuai dengan ajaran-ajaran agama Islam dan menanamkan rasa keagamaan tersebut pada semua segi kehidupan serta menjadikannya sebagai orang yang berguna bagi agama, masyarakat dan negara. Adapun tujuan khusus pesantren adalah sebagai berikut:

- a. Mendidik santri anggota masyarakat untuk menjadi orang muslim yang bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, dan memiliki kecerdasan, keterampilan, dan sehat lahir batin sebagai warga negara yang berpancasila.
- b. Mendidik santri untuk menjadi manusia muslim selaku kader ulama dan mubaligh yang berjiwa ikhlas, tabah, tangguh dalam mengamalkan sejarah Islam secara utuh dan dinamis.
- c. Mendidik santri unruk memperoleh kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan agar dapat menumbuhkan manusia-manusia

pembangunan yang dapat membangun dirinya dan bertanggung jawab kepada pembangunan bangsa dan negara.

Pada intinya tujuan khusus pesantren adalah mencetak *insanul kamil* yang bisa memosisikan dirinya sebagai hamba Allah dan *khalifatullah* di muka bumi ini, supaya bisa membawa *rahmat lil' alamin*. Allah Swt.⁶⁰

Sementara itu menurut M. Arifin terdapat 2 tujuan dari pondok pesantren yaitu:⁶¹

- a. Tujuan umum, untuk membimbing para santri agar menjadi manusia yang berkepribadian Islam, mampu menjadi mubaligh Islam dalam masyarakat sekitar melalui ilmu dan amalnya.
- b. Tujuan khusus, yaitu untuk mempersiapkan para santri menjadi orang alim dalam ilmu agama yang diajarkan oleh kiai serta dapat mengamalkannya dalam masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pondok pesantren adalah menciptakan dan mengembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, dan bermanfaat bagi masyarakat dengan jalan memberikan pengabdian pada masyarakat, yaitu dengan memosisikan diri menjadi pelayan masyarakat sebagaimana kepribadian Nabi Muhammad Saw, mampu berdiri sendiri, bebas dan teguh dalam kepribadian menyebarkan agama atau menegakkan Islam, dalam upaya mewujudkan kejayaan umat Islam di tengah-tengah masyarakat dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadiannya.

⁶⁰ Rudi Haryanto, "Pemberdayaan Santri Pondok Pesantren Musthafawiyah Di Era Globalisasi," *Jurnal Pendidikan* Vol. 9, no. 2 (2017): 20.

⁶¹ Hendi Kariyanto, "Peran Pondok Pesantren Dalam Masyarakat Modern," *Jurnal Edukasia Multikultura* Vol. 1, no. 1 (2019): 17.

5. Fungsi Pondok Pesantren

Pada dasarnya terdapat 4 fungsi pondok pesantren yaitu sebagai lembaga pendidikan, lembaga dakwah, lembaga keagamaan, lembaga kemasyarakatan, dan lembaga perjuangan.⁶²

a. Lembaga Pendidikan

Pondok pesantren sama halnya sebagaimana sekolah-sekolah yang lain. Karena didalam pondok pesantren terdapat kegiatan belajar mengajar. Terdapat Ustad sebagai pengajar dan santri sebagai penerima pengajaran dan ada juga materi yang diajarkan..

b. Lembaga Kemasyarakatan

Fungsi pondok pesantren sebagai lembaga kemasyarakatan tidak lepas dari keberadaan pondok pesantren itu sendiri. Pondok pesantren yang tumbuh ditengah-tengah masyarakat desa, di mana kebanyakan dari para santri adalah masyarakat desa tersebut. Keadaan ini yang menjadikan kedekatan pondok pesantren dengan masyarakat desa sekitar, sehingga pengurus pondok dapat mengetahui tentang kondisi dan masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat desa.

c. Lembaga Perjuangan

Dalam sejarah tercatat bahwa pejuang bangsa Indonesia dalam merebut kemerdekaan terdapat pahlawan yang memiliki gelar kiai. Hal ini menunjukkan bahwa sejak zaman dulu pesantren juga ikut serta dalam memperjuangkan bangsa dan negara. hingga saat ini pondok pesantren tetap memperjuangkan bangsa terutama masyarakat desa yang lemah, baik lemah ekonominya, lemah pendidikannya, lemah moralnya, dan sebagainya dengan berbagai macam kegiatan sebagai alat perjuangan.

⁶² Ria Gumilang and Asep Nurcholis, "Peran Pondok Pesantren Dalam Pembentukan Karakter Santri," *Jurnal COMM-EDU* 1, no. 3 (2018):hal. 44.

d. Lembaga Keagamaan

Pondok pesantren identik dengan agama Islam, karena pondok pesantren memiliki motif, tujuan serta usaha yang bersumber pada ajaran Islam. Pondok pesantren dipandang sebagai pusat kegiatan yang bernafaskan Islam, sehingga para orang tua yang mengirinkan anaknya kepondok pesantren dengan harapan anaknya dapat menguasai ajaran Islam.

Dan sebagai lembaga *amar ma'ruf nahi munkar*, pondok pesantren memiliki tugas yang cukup serius, yaitu sebagai lembaga dakwah. Kegiatan dakwah yang dilakukan pondok pesantren dapat dilihat dari adanya kegiatan pengajian umum, pengajian hari-hari besar, dan sebagainya yang bisa diikuti oleh seluruh kalangan masyarakat disekitar pondok pesantren



DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. Nazzar. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Penelitian Keagamaan* Vol. 19, no. 2 (2016): 137.
- Amri, Muhammad Ulil. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munira Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung." Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Anggito, Albi, and Johan Setiawan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: KENCANA, 2017.
- Enni, Marina. "Manajemen Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu SDM Di Pondok Pesantren Modern Adlaniyah." Institut Agama Islam Negri Batusangkar, 2021.
- Fadli, Adi. "Pesantren: Sejarah Dan Perkembangannya." *Jurnal Pendidikan Dan Kajian Keislaman* Vol. V, no. 1 (2012): 41.
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalial, Terjemahan Moh. Mas'ud*. Jakarta: Erlangga, 1994.
- Gumilang, Ria, and Asep Nurcholli. "Peran Pondok Pesantren Dalam Pembentukan Karakter Santri." *Jurnal COMM-EDU* 1, no. 3 (2018): 44.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalial Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, IKPI, 2014.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2007.
- Haryanto, Rudi. "Pemberdayaan Santri Pondok Pesantren Musthafawiyah Di Era Globalisasi." *Jurnal Pendidikan* Vol. 9, no. 2 (2017): 20.
- Hasibuan, George S.P. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka

- Setia, 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Hermawan, Iwan. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode*. Karawang: Hidayatul Quran Kuningan, 2019.
- Hikam, Mahi M. *Metode Penelitian Dalam Perpektif Ilmu Komunikasi Dan Sastra*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Humam, Syaharuddin. "Problematika Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.
- Junisia, Enike. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu." Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Kariyanto, Hendi. "Peran Pondok Pesantren Dalam Masyarakat Modern." *Jurnal Edukasia Multikultura* Vol. 1, no. 1 (2019): 17.
- Kompri. *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Manullang, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 10 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Nasution, Sangkot. "Pesantren: Karakteristik Dan Unsur-Unsur Kelembagaan." *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. VIII, no. 2 (2019): 130.
- Nugroho, Utomo F.A. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Malungu Dalam Bukit Kemuning Lampung Utara." Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Paramansyah, Arman, and Ade Irvi Nurul Husna. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021.

- Sastrohadwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi Dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Simarmata, Nenny Ika Putri, and Dkk. *Metode Penelitian Untuk Perguruan Tinggi*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Subagyo, P. Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: Renuka Cipta, 2011.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2018.
- Sugino. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007.
- Supomo, R., and Eti Nurhayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya, 2018.
- Suryabrata, Sumadi. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Susan, Eri. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 9, no. 2 (2019): 956.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA, 2009.
- Umar, Husain. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998.