

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA D'IKHWAN  
VOICE DALAM MENINGKATKAN  
KUALITAS MUNSYID**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1  
Dalam Ilmu Manajemen Dakwah**

**Oleh**

**Edwin Pratama**

**Npm: 1841030219**



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAN NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H/2023 M**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA D'IKHWAN  
VOICE DALAM MENINGKATKAN  
KUALITAS MUNSYID**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Manajemen  
Dakwah

Oleh :  
**Edwin Pratama**  
NPM : 1841030219



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAN NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H/2023 M**

## ABSTRAK

Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dibutuhkan dalam semua kegiatan termasuk dalam kegiatan meningkatkan kualitas munsyid di D'Ikhwan Voice Bandar Lampung. Dalam kegiatannya diketahui bahwa disamping menyanyikan lagu religi bernuansa positif, dengan konsep grup yaitu secara berkelompok atau bersama, ternyata para munsyid membekali diri juga dalam manajemen sumber daya manusia nya, semua itu mengindikasikan di dalam d'ikhwan voice. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu : Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Grup Nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung?. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Grup Nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), kemudian sifat penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder dengan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan analisis *miles* dan *huberman*.

Temuan yang peneliti dapatkan dalam penelitian ini adalah bahwa dalam meningkatkan kualitas munsyidnya telah berjalan sesuai dengan rangkaian fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang berlaku meliputi menyusun program kedepan dan perekrutan anggota nasyid D'Ikhwan Voice (Perencanaan), membagi tanggung jawab untuk menyanyikan lagu (Pengorganisasian), menghargai ide-ide para anggota dan berbagi adil dalam mendapatkan keuntungan di setiap job (Pemberian motivasi) dan pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas Munsid (Pengembangan). Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas munsyid yang dilakukan bersama grup nasyid D'Ikhwan Voice yaitu bersyair melalui syair dan dapat membumihngkan nasyid di Indonesia khususnya Bandar Lampung. Dalam meningkatkan kualitas anggota nasyid, Pimpinan nasyid D motivasi. Pemberian motivasi non material seperti menghargai ide-ide daripada anggota nasyid, pujian dan semangat dan ketika mendapat kentngan setelah mengisi di berbgai acara, maka pembagian honor nasyid serta memberikan teguran secara lisan maupun non lisan bagi anggota nasyid yang mendapatkan kekeliruan dalam bernyanyi atau bersikap melalui evaluasi atau secara individu dari pimpinan nasyid.

**Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

## ABSTRACT

*Human Resource Management (MSDM) activities are needed in all activities including activities to improve the quality of munsyid at D'Ikhwan Voice Bandar Lampung. In their activities it is known that apart from singing religious songs with positive nuances, with a group concept, namely in groups or together, it turns out that the munsyid also resources in d'ikhwan voice. The formulation of the problem in this study is: How is Human Resource Management (MSDM) in the Nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung Group? The purpose of this study is to find out Human Resource Management (MSDM) in the Nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung Group.*

*The type of research used is field research, then the nature of this research is descriptive qualitative research. The data sources in this study were primary and secondary. Data collection techniques in this study are using interview techniques, observation, and documentation. Data analysis was performed by Miles and Huberman analysis.*

*The findings that the researchers got in this study were that in improving the quality of the munsyid it had been carried out in accordance with a series of applicable human resource management functions including preparing future programs and recruiting members of the D'Ikhwan Voice nasyid (Planning), dividing responsibility for of Munsid (Development). The function of human resource management in improving the quality of the munsyid performed by the nasyid leadership aims to control the performance of the munsyid so that they can achieve the common goal of the D'Ikhwan Voice nasyid through poetry and being able to inspire nasyid in Indonesia, especially Bandar Lampung. In improving the quality of the nasyid members, the leaders of the D'Ikhwan Voice nasyid also non-material motivation such as appreciating the ideas of the nasyid members, praise and enthusiasm and when receiving a victory after filling in various events, the distribution of honorariums is carried out fairly by the nasyid leadership and giving verbal and non-verbal reprimands for nasyid members who get mistakes in sing or act through evaluation or individually from the nasyid leader.*

**Keywords:** *Human Resource Management (MSDM)*

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Edwin Pratama  
NPM : 1841030219  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Manajemen Sumber Daya Manusia D’Ikhwan Voice dalam Meningkatkan Kualitas Munsyid**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Way Kanan, 26 Oktober 2022  
Penulis,



**LEMBAR PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia D'ikhwan  
Voice Dalam Meningkatkan Kualitas Munsyid**

**Nama : Edwin Pratama**

**NPM : 1841030219**

**Jurusan : Manajemen Dakwah**

**Fakultas : Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosah  
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas  
Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II



**Mulvadi, S.Ag., M.Sos.I**  
**NIP.197403261999031002**



**Hermanto, M.TI**  
**NIP.198411112019031014**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Manajemen Dakwah**



**Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I**

**NIP.197010251999032001**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎(0721) 703260

**PENGESAHAN**


Skripsi dengan judul “ **Manajemen Sumber Daya Manusia D'Ikhwan Voice Dalam Meningkatkan Kualitas Munsyid** ” disusun oleh **Edwin Pratama**, NPM: 1841030219, Program studi: **Manajemen Dakwah**. Telah diujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Jum'at, 09 Desember 2022** pukul 13.00 – 14.30 WIB.

**TIM PENGUJI**

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

**Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.** (.....) 

**Penguji I : Dr. Abdul syukur, M.Ag** (.....) 

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

**Penguji Pendamping : Hermanto M.T.I** (.....) 

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**



**Dr. Abdul Syukur, M.Ag**

**NIP. 196511011995031001**

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”*

(Qs. Ar-Rad : 11)





## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan penuh rasa bangga, penulis persembahkan skripsi ini kepada :

1. Spesial untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Karal Hasan dan Ibunda Roslina yang telah menyayangi, membesarkan, mendidik penulis dengan penuh cinta dan ketulusan serta kesabaran yang tiada henti. Terima kasih atas dukungan, motivasi, arahan dan doa-doa tulus yang terus mengalir sampai saat ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk kedua adikku tersayang Aldo Jumanda Fadila dan Lika Tri Safana yang selalu mensupport dan memberikan dukungan serta doa-doa yang tulus.
3. Untuk keluarga besarku dari keluarga ayah maupun keluarga ibunda yang selalu memberikan perhatian dan semangat
4. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Dakwah khususnya angkatan 2018 kelas MD D terimakasih atas bantuan dan kebersamaannya selama ini.
5. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah memberikan pelajaran dan pengalaman yang mengesankan selama penulis menuntut ilmu.



## RIWAYAT HIDUP

Edwin Pratama dilahirkan di Kota Jakarta barat, Provinsi Jakarta Barat pada tanggal 17 Juni 1999, anak pertama dari pasangan bapak Karal Hasan dan Ibu Roslina yang saat ini beralamatkan di desa Tiuh Balak Kecamatan Baradatu Kabupaten Wayakanan. Penulis menempuh pendidikan pertama di TK Permata asih Jakarta Barat dan selesai pada tahun 2005. Selanjutnya pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Setia Negara Baradatu Waykanan dan selesai pada tahun 2011. Selanjutnya pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 Baradatu Waykanan dan selesai pada tahun 2014. Selanjutnya pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Baradatu Waykanan dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun (2018) penulis melanjutkan pendidikan tingkat Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah yang dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2018/2019.

Waykanan, 26 Oktober 2022

Yang membuat,

Edwin Pratama

NPM.1841030219



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

Puja dan puji syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT, pencipta alam semesta dan seluruh isinya, karena berkat rahmat dan karunia nikmat Islam, Iman, dan Ikhsan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa Sholawat bertangkaikan salam penulis sampaikan kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW beserta para sahabatnya, semoga kita semua mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak, Aamiin Ya Rabbal'alamin. Alhamdulillah berkat doa dan motivasi, serta bimbingan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia D’Ikhwan Voice dalam Meningkatkan Kualitas”**. Dalam penulisan ini penulis ingin menyampaikan ucapan beribu terimakasih :

1. Bapak Dr.Abdul Syukur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak Mulyadi, S.Ag.,M.Sos.I selaku pembimbing I dan Bapak Hermanto, M.TI selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi dalam proses penyusunan skripsi hingga tahap penyelesaian.
3. Keluarga besar Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, terkhusus:
  - a. Keluarga Jurusan Manajemen Dakwah, Ibu Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, 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 memberikan pengalaman serta telah sabar dan telaten mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang tentunya sangat bermanfaat bagi penulis.
4. Bapak Ahmad Syafei selaku pimpinan Nasyid D’Ikhwan Voice Bandar Lampung yang sangat baik karena telah dengan senang hati memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Serta untuk anggota nasyid

D'Ikhwan Voice yang telah berkenan memberikan informasi yang penulis butuhkan.

5. Seluruh petugas staf perpustakaan Universitas, staf perpustakaan Fakultas, dan staf perpustakaan daerah yang telah dengan ramah melayani penulis untuk meminjamkan buku sebagai referensi dan bahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat perjuangan saat kuliah Muhamad Zakaria, Shinta Franada yang telah kebersamai serta selalu memberi dukungan, motivasi, semangat, dan selalu memberikan hal yang positif dalam hidup penulis.
7. Saudara mamanku dan bibi-bibik ku, Liswa Mitrawati, Riski handara terimakasih telah memberikan dukungan, semangat dan selalu memberikan hal positif agar penulis semangat untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah terkhusus kelas D serta angkatan 2018 yang telah bersama-sama menimba ilmu di Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi.
9. Teman-teman seperbimbingan Bapak Mulyadi terimakasih telah baik hati untuk berbagi informasi kepada penulis dan selalu saling mendukung satu sama lain.
10. Serta berbagai pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikannya. Aamiin

Atas kebaikan Bapak/Ibu dan teman-teman sekalian, semoga Allah SWT senantiasa membalasnya dengan yang lebih banyak lagi dan keberkahan dalam hidup. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta Nusa dan Bangsa.

*Terimakasih*

*Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINIALITAS .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar belakang .....	4
C. Fokus penelitian .....	6
D. Rumusan masalah.....	6
E. Tujuan dan manfaat penelitian.....	6
F. Kajian Penelitian Yang Relevan .....	7
G. Metode Penelitian.....	9
H. Analisis Data.....	13
I. Sistematika pembahasan.....	14
<b>BAB II MANAJEMEN DAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
A. Manajemen	
1. Pengertian Manajemen .....	16
2. Tujuan Manajemen .....	17
3. Unsur Manajemen .....	17
4. Fungsi Manajemen .....	18
B. Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) .....	22
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	25
3. Tujuan MSDM .....	26
4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	26
5. Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) .....	27
6. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	28
7. Peran Strategis Sumber Daya Manusia(MSDM)	31

8. Pola Pembinaan Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	32
--	----

**BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung	
1. Sejarah berdirinya Nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung .....	40
2. Visi, Misi, Tujuan.....	42
3. Program Kerja Nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung .....	42
4. Struktur Nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung .....	43
B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) D'Ikhwan Voice .....	46
C. Hambatan-Hambatan Dalam Meningkatkan Kualitas Munsyid .....	57

**BAB IV MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA D'IKHWAN VOICE DALAM MENINGKATKAN KUALITAS MUNSYID**

A. Implementasi kualitas SDM D'Ikhwan Voice .....	59
---	----

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	67

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung ..44



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Wawancara Dengan Ketua D'Ikhwan Voice Bandar Lampung.....	71
Lampiran 2 Group Nasyyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung ...	72
Lampiran 3 Surat Penelitian .....	73
Lampiran 4 Pedoman Wawancara.....	74
Lampiran 5 Pedoman Observasi.....	75
Lampiran 6 Pedoman Dokumentasi .....	76





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “**Manajemen SDM D’Ikhwan Voice Dalam Meningkatkan Kualitas Munsyid**” untuk menghindari kesalah pahaman, maka ada beberapa hal yang perlu ditegaskan secara teoritik adalah sebagai berikut :

Gary Dessler manajemen sumber daya manusia adalah seperangkat prosedur dan kebijakan yang diimplementasikan dan memiliki keterkaitan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen. Hal ini baik dimulai dari proses perekrutan, kegiatan seleksi, pelaksanaan pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian akhir dari berbagai rangkaian kegiatan yang dilakukan.<sup>1</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. *Ketiga*, kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat*, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ahmad Sarbini and others, ‘*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Optimalisasi Sertifikasi Pembimbing Manasik Ibadah Haji*’, 2, 2018, p. h.3.

<sup>2</sup> Ahmad Saefulloh, Fisher Zulkarnaen, and Dewi Sadiyah, ‘*Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Pondok Pesantren*’, 4.September (2019), 403–22 (p. h.408) <<https://doi.org/10.15575/tadbir>>.

Menurut Mutiara S. Panggabean Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>3</sup>

Wendell mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perekrutan, penyeleksian, pengembangan, penggunaan, kompensasi dan motivasi sumber daya manusia oleh organisasi. Menurut Ramu manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengaturan dan pengendalian pembekalan, pengembangan, sumberdaya hingga tujuan sosial dan individual teraih.<sup>4</sup>

Dari konsep-konsep tersebut dapat penulis pahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dilakukan manajerial kepada anggota, meliputi perekrutan, pengembangan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Nasyid menurut Kamus Dewan adalah lagu, dinyanyikan secara berkelompok mengandung seni kata yang bernuansa islam, merupakan kesenian berunsurkan islam berasal dari timur tengah dan tersebar ke nusantara.<sup>5</sup> Nasyid merupakan senandung yang bercorak Islam dan mengandung kata-kata nasihat, kisah para nabi, memuji Allah, dan yang berkaitan dengan Islam lainnya.<sup>6</sup> Aziz Deraman menambahkan bahwa nasyid adalah perkataan yang berasal dari kata dasar nasyada yang bermakna menyeru, menyampaikan berita, memberi informasi, atau mengingatkan para pendengar.<sup>7</sup> Nasyid berasal dari bahasa arab, ( *ansyada-yunsyidu* ),

---

<sup>3</sup> Denok Sunarsi, *Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia, Tangerang : Asmoro Media Tama*, 2018, p. h.11.

<sup>4</sup> Tahar Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 2018, p. h.17.

<sup>5</sup> Roslan Mohamed, “Analisis Terhadap Peranan Nasyid Dalam Dakwah,” *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 2, 16 (2017): 229

<sup>6</sup> Fauziah, “Penggunaan Media Alat Peraga Nasyid Untuk Meningkatkan Pemahaman Pembelajaran SKI Pokok Bahasan Kisah Perjalanan Rasulullah Di Kelas III MI Islamiyah Kecamatan Semampir Kota Surabaya” (UIN Sunan Ampel, 2014), 84.

<sup>7</sup> Roslan Mohamed, “Analisis Terhadap Peranan Nasyid Dalam Dakwah,” 230.

artinya bersenandung. Adapun orang yang menyanyikan nasyid disebut munsyid. Nasyid tidak hanya sekedar lagu tapi juga memiliki nilai spiritual yang tinggi baik dari segi syairnya maupun munsyidnya, yaitu syair atau lirik nasyid harus memiliki pesan rohani atau pesan islami yang kuat. <sup>8</sup>

Munsyid dalam bahasa arab adalah orang yang menyanyi, sedangkan dalam bahasa Indonesia munsyid adalah penyanyi yang membawakan lagu-lagu sholawat. Menurut Wikipedia Munsyid adalah seorang penyanyi, pencipta lagu dan pemusik dalam bidang musik agama islam. Munsyid adalah sebutan untuk seseorang yang menyanyikan nasyid, bagi munsyid nasyid merupakan salah satu sarana dalam berdakwah. Oleh karena itu, seorang munsyid harus memahami falsafah berdakwah dalam nasyid, yaitu menyampaikan pesan dalam nasyid agar tersampaikan kepada pendengarnya. Menjadi seorang munsyid dalam islam juga telah menjadi profesi yang sangat mulia, karna mampu menjadi penyebar ajaran agama dan beriman kepada Allah SWT. <sup>9</sup>

Berdasarkan pernyataan diatas nasyid dan munsyid adalah satu kesatuan dalam seni kata bernuansa islam. Nasyid merupakan aliran lagu religi bernuansa positif dan munsyid orang yang menyairkan serta mengamalkan kebaikan di kehidupannya. <sup>10</sup>

D'Ikhwan voice adalah suatu grup nasyid atau wadah bagi pemuda yang ingin berkegiatan positif yang menaungi munsyid untuk bersyair melalui syair dan menjadi penyebar ajaran agama dan iman kepada Allah SWT, D'Ikhwan Voice yang dimaksud disini adalah grup nasyid yang terletak di gang bumi teliyu, kota sepag labuhan ratu Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian diatas, yang dimaksud dengan judul ini adalah studi tentang proses perekrutan, pengembangan, pemberian motivasi, evaluasi sumber daya manusia d'ikhwan voice agar kualitas munsyidnya menjadi meningkat.

---

<sup>8</sup> Hajah Noresah Baharom, Kamus Dewan (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2007), 1072.

<sup>9</sup> Kanaya, "Pengertian Munsyid", Artikel Ilmiah Masao Adoria, (2019), h.2

<sup>10</sup>. *Ibid*

## B. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi karena merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi karena didalamnya berlangsung proses pergerakan, pemikiran dan perencanaan manusia untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia ini diperlukan agar peningkatan organisasi dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Melalui manajemen sumber daya manusia ini akan didapatkan sumber daya manusia itu sendiri untuk kemudian dikembangkan, dipelihara dan didayagunakan. Manajemen sumber daya manusia juga sangat penting karena adanya unsur manusia, unsur manusia berkembang menjadi satu bidang khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi organisasi.<sup>11</sup>

Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia adalah memberi kontribusi pada suksesnya organisasi, untuk meningkatkan organisasi dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia guna mendukung usaha organisasi yang terfokus pada perekrutan, pengembangan, pemberian motivasi, dan kualitas untuk mencapai sasaran organisasi. Sumber daya manusia adalah manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak.<sup>12</sup> Jika dalam sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi manusia dan teknologinya maka organisasi tersebut akan maju dan berkembang. Berbicara masalah sumber daya manusia sebenarnya dapat di lihat dari dua aspek, yakni kualitas dan kuantitas. Kualitas menyangkut sumber daya manusia tersebut, yang mencakup kemampuan fisik dan non fisik sedangkan kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Meningkatkan kualitas munsyid dapat mengarah kepada sumber daya manusia

---

<sup>11</sup> I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 3.

<sup>12</sup> Elbandiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto: CV IRDH, 2019), h. 2

,maka di perlukan upaya pengelolaan atau yang di sebut manajemen sumber daya manusia, agar kualitas munsyid meningkat.

Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam, yaitu dalam ayat ayat al-qur'an terdapat sejumlah pernyataan yang mendudukan manusia sebagai mahluk pilihan, berkualitas tinggi, kreatif. Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas produktif dengan sederet istilah yang dipasang yaitu sebagai kholifah di bumi, sebagai mahluk yang diunggulkan, sebagai pewaris kekayaan bumi, sebagai penakluk sumber daya alam, sebagai pengemban amanah. Dalam sejarahnya yang panjang, memang hanya manusia saja yang telah membuktikan kesanggupannya dalam memadukan beberapa macam sumber daya untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi mahluk berbudaya tinggi, sumber daya itu adalah sumber daya alam (*natural resource*), sumber daya manusia (*human resource*) dan teknologi.<sup>13</sup>

Manajemen sumber daya manusia dalam grup nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung adalah suatu seni mengatur untuk perekrutan, pemberian motivasi, evaluasi seluruh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. D'Ikhwan Voice adalah suatu lembaga atau wadah di Bandar Lampung bagi pemuda yang ingin berkegiatan positif yang menaungi munsyid untuk bersyair melalui syair dan menjadi penyebar ajaran agama islam. Peneliti amati terdapat pemimpin, serta anggota yang belajar mengenai lagu-lagu nuansa positif yang tentunya akan ditampilkan pada sebuah acara yang akan diisi oleh nasyid D'Ikhwan Voice, baik acara walimatul khitan, walimatul ursy dan yang lain nya. Peneliti juga melihat setelah para munsyid menyanyikan sebuah lagu lalu mereka berkomunikasi satu sama lain menyampaikan makna dari lagu positif yang telah di lantunkan. Hal ini tentunya menjadi daya tarik dari masyarakat atau keluarga yang berbahagia dimana masyarakat dapat mendengarkan alunan lagu-lagu positif lagu religi. Secara tidak langsung juga masyarakat telah menjadi mad'u karna

---

<sup>13</sup> Dewi Oktayani, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam', 2546, 170-86 (p. h.2).

penyampaian dari lagu positif tentunya mengajarkan nilai-nilai Islam atau ajakan menyeru kepada kebaikan. Setelah itu ketika munsyid menyampaikan makna dari lagu positif tersebut, tentunya akan berdampak

baik kepada masyarakat jika hal ini terus disampaikan, melalui nada dan dakwah dalam nasyid D'Ikhwan Voice.

Berdasarkan pengamatan atau hasil observasi dengan pimpinan grup nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung diketahui bahwa disamping menyanyikan lagu religi bernuansa positif, dengan konsep grup yaitu secara berkelompok atau bersama, ternyata para munsyid membekali diri juga dalam manajemen sumber daya manusia, semua itu mengindikasikan adanya sebuah proses pengembangan sumber daya manusia di dalam d'ikhwan voice, seperti apa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan d'ikhwan voice itu?. Itulah yang menarik bagi peneliti untuk diungkap dalam penelitian. Maka peneliti menjadikan hal ini sebagai topik dalam penelitiannya.

### **C. Fokus Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi dan pengembangan pada manajemen sumber daya manusia D'Ikhwan Voice Bandar Lampung.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan yang diuraikan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dapat ditetapkan sebagai berikut :  
Bagaimana Manajemen sumber daya manusia di grup nasyid D'ikhwan Voice?

### **E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Untuk mengetahui Manajemen sumber daya manusia di grup nasyid D'Ikhwan Voice dan untuk mengetahui cara meningkatkan kualitas Munsyid.

## F. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Peneliti akan memaparkan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti peneliti sebelumnya. Hal ini perlu peneliti kemukakan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa yang membedakan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang terdahulu.

Efi Brata Madya, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, jurnal yang berjudul *Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah*.<sup>14</sup> Hasil dari penelitian efi brata adalah perubahan sikap dimana efek dari organisasi tersebut dapat menjalankan pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia dengan baik.

Amirudin, A arsyad, Najamudin dan Nukman, Universitas Muslim Makasar, yang berjudul *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah Dalam Meningkatkan Kualitas Dakwah Pada Majelis Taklim Kota Makasar*.<sup>15</sup> Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas dakwah dilakukan berdasarkan kebutuhan yang berdasarkan fungsi-fungsi pokok manajemen. Dalam hal ini lebih menekankan pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Hasilnya jika majelis taklim dapat dikelola dengan baik oleh lembaga dakwah maka pesan akidah islam akan tersampaikan dengan baik kepada mad'u, serta majelis taklim dapat berkembang kearah yang lebih baik.

Ramlah M Nur Indah Sari, yang berjudul *implementasi sumber daya manusia pada perguruan tinggi keagamaan*

---

<sup>14</sup> Efi Brata Madya, 'Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah', *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5.6 (2018), 1-12.

<sup>15</sup> Amiruddin and others, 'Pengelolaan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Dakwah Pada Majelis Taklim Kota Makasar', *Jurnal Aqidah-Ta*, IV.2(2018),160-81 <<http://journal.uin.alauddin.ac.id/index.php/aqidahta/article/download/6885/pdf>>.

(PTKIN).<sup>16</sup> Bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, studi dokumentasi dan wawancara. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja yaitu sangat baik.

Jibril Siregar, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, yang berjudul *Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah Labuhan Batu Selatan*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Uswatun Hasanah dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, studi dokumentasi dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah dengan menjalankan fungsi dan prinsip manajemen dengan benar maka kegiatan sosial dapat berjalan dengan baik, pondok pesantren tidak terlihat pasif. ikut aktif berpartisipasi dalam kegiatan sosial masyarakat.<sup>17</sup>

Enika Junisa, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang berjudul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu*.<sup>18</sup> Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, studi dokumentasi dan wawancara. Hasil dari penelitian ini dimana sumber daya manusia pondok pesantren Nurul Huda dapat menghasilkan kinerja yang baik.

---

<sup>16</sup> R Makkulasse and N I Sari, 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (Ptkin)', *Dinamis: Journal of Islamic Management And Bussines*, 1.1 (2018), 10–17.

<sup>17</sup> Jibril Siregar, 'Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah Labuhan Batu Selatan', 2018, 74 <<https://repository.uinsu.ac.id>>.

<sup>18</sup> A Buchari ·2018, 'Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu', 2018.



Sedangkan peneliti disini memiliki judul manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas munsyid. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, studi dokumentasi dan wawancara. Hasil dari penelitian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas munsyid adalah pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia ,adanya proses perekrutan, pengembangan, pemberian motivasi serta evaluasi seluruh sumber daya manusia D'Ikhwan Voice, dalam hal ini tentunya agar kualitas munsyid semakin baik jika manajemen sumber daya manusia diatur dengan prinsip-prinsip manajemen yang ada. Persamaan peneliti dengan peneliti lainya adalah sama sama mengkaji tentang sumber daya manusia, sedangkan perbedaan peneliti mengapa mengambil judul tersebut karna ingin mengetahui apakah manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kualitas munsyid dalam meningkatkan kualitas untuk bersyair melalui syair dalam menyanyikan lagu dan penyampaian ajaran agama islam.

## G. Metode Penelitian

Pada dasarnya metode penelitian adalah suatu cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>19</sup> Metode penelitian merupakan tata cara tentang bagaimana suatu penelitian dilakukan, maka dari itu diperlukan adanya metode penelitian yang cocok. Adapun langkah-langkah yang dapat di lakukan selama melakukan penelitian agar menghasilkan penelitian secara objektif, sistematis, dan optimal. Oleh karena itu, penulis menggunakan beberapa metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian
  - a. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif

---

<sup>19</sup> Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", (Bandung: Alfabeta,2017),Cet-26, 2.

berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.<sup>20</sup> Selain itu penelitian kualitatif juga merupakan penelitian yang menggunakan latar ilmiah dengan tujuan untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dan telah dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada, dengan memakai penelitian ini maka peneliti akan memaparkan pernyataan yang dihasilkan dengan bahasa tidak menggunakan angka-angka. Lokasi yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian adalah Nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung, lebih tepatnya terletak digang bumi teliyu, kota sepong labuhan ratu, Bandar Lampung.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian *deskriptif*, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara factual dan cermat. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.<sup>21</sup> Dalam penelitian ini penulis akan mendeskripsikan penelitian yang berkaitan dengan majamenen sumber daya manusia D'Ikhwan Voice dalam meningkatkan kualitas munsyid.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli dapat berupa opini subjek (orang) secara individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik) kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Data primer disini merupakan data pokok dalam penelitian yang peneliti peroleh langsung

---

<sup>20</sup> Supardi, "*Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*", (Yogyakarta: UII Press, 2005), 27.

<sup>21</sup> Sutrisno Hadi, "*Metodologi Research I*", (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fak.Psikologi UGM 1986), 3.

dari nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung dengan melakukan observasi, wawancara langsung, serta dokumentasi dengan pimpinan dan juga anggota nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dari pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan. Data sekunder disini merupakan data yang diperoleh dari literatur kepustakaan, buku-buku, jurnal, serta sumber lainnya yang relevan dengan skripsi ini sehingga disini peneliti bertindak sebagai pemakai data.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode observasi

Observasi yang digunakan adalah observasi langsung, yaitu untuk memperoleh data dari subjek dengan pengamatan partisipasi yaitu penelitian dilakukan secara mendalam dan menyeluruh mengenai hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian dengan melibatkan interaksi sosial antara peneliti dan responden dalam satu penelitian selama pengumpulan data.<sup>22</sup> Pengamatan dilakukan dengan cara melihat dan mengamati berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian yaitu manajemen sumber daya manusia D'Ikhwan Voice dalam meningkatkan kalitas munsyid.

Metode wawancara adalah cara memperoleh data dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara pewawancara dengan seseorang atau beberapa orang yang diwawancarai, hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan sebuah informasi yang dibutuhkan dalam penelitian dan meminta informan untuk mengungkap kepada orang yang diteliti yang berputar sekitar pendapat dan keyakinan. Jenis wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara tidak terstruktur. Artinya dalam menginterview dengan

---

<sup>22</sup> Nasution, "Metode Research (Penelitian Ilmiah)", (Jakarta: Bumi Aksara,1996), 105.

pembawaan santai pertanyaan untuk disajikan kepada objek penelitian tersebut. Dalam penelitian ini peneliti mengadakan wawancara dengan pimpinan nasyid D'Ikhwan dan anggota Nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung.

b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen tertulis. Dalam penelitian ini, data-data yang didapatkan melalui dokumen-dokumen yang dikumpulkan dan diolah sehingga relevan dengan objek penelitian. Dimana peneliti melakukan pencatatan dokumen-dokumen tertulis yang terdapat didalam grup nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung dimana dokumen tersebut berhubungan dengan materi penelitian serta dilengkapi juga dengan foto-foto kegiatan penelitian yang sangat akurat.

c. Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan cara membaca, mendalami, dan menelaah berbagai literatur yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti, dalam rangka memperoleh data sekunder yang sifatnya teoritis dan digunakan sebagai pembandingan dalam pembahasan nantinya.

4. Teknik Pengelolaan Data

a. Data Reduction (*Reduksi Data*)

Yaitu mencatat data yang diperoleh secara rinci dan teliti.

b. Data Display (*Penyajian Data*)

Yaitu menyajikan data dalam bentuk uraian singkat agar dapat memudahkan dalam memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang telah terjadi tersebut.<sup>23</sup>

c. Verification (*verifikasi*)

Yaitu menarik kesimpulan dan verifikasi.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara

mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>24</sup>

Dalam teknik analisis data pada D'Ikhwon Voice setelah melakukan wawancara kemudian di telaah dengan hasil pengamatan (observasi) selama melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas munsyid.

Kemudian setelah semua data yang sudah terkumpul, data tersebut di analisis secara cermat lalu diberikan kesimpulan terkait analisis data dan dalam analisis data ini metode yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif.

#### H. Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data selanjutnya penulis akan menganalisa data yang telah diperoleh. Data yang dianalisa adalah data yang berhubungan dengan pokok permasalahan kemudian diolah dengan sedemikian mungkin hingga memperoleh sebuah kesimpulan. Pada penelitian ini penulis menggunakan 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, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian “data mentah” yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis. Model data (Data Display), model sebagai suatu kumpulan informasi yang tersusun yang membolehkan pendeskripsian kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penarikan/Verifikasi kesimpulan dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai memutuskan apakah “makna” sesuatu, mencatat keteraturan, polapola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kausal dan proposisi-proposisi.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: rineka cipta, 2006), h. 235.

<sup>25</sup>. Ibid., 131

Metode Analisa Data yang telah diperoleh dan dikumpulkan melalui alat pengumpulan data selanjutnya akan dianalisis secara kualitatif, sehingga diperoleh suatu kesimpulan penelitian. Dalam menganalisis data dan menarik kesimpulan digunakan cara berfikir induktif, yaitu penarikan kesimpulan atau fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang kongkrit kemudian dari fakta-fakta dan peristiwa yang khusus itu ditarik generalisasi yang bersifat umum.<sup>26</sup>

## I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman dalam memahami masalah yang akan dibahas, maka diperlukan format penulisan kerangka skripsi agar dapat memperoleh gambaran yang komprehensif dalam penelitian. Secara sistematika, penulis skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Sedangkan garis besarnya dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut.

**BAB I Pendahuluan.** Pendahuluan ini menguraikan Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang relevan dan Sistematika Pembahasan Skripsi.

**BAB II.** Berisi tentang Landasan teori yang mendasari penulisan pembahasan dalam skripsi. Adapun landasan teori tersebut meliputi, manajemen sumber daya manusia D'Ikhwan Voice dalam meningkatkan kualitas munsyid

**BAB III.** Gambaran umum tentang objek penelitian yang terdiri dari sejarah Nasyid D'Ikhwan Voice Bandar Lampung, Visi dan Misi D'Ikhwan Voice Bandar Lampung, Struktur Organisasi D'Ikhwan Voice Bandar Lampung dan Manajemen Sumber Daya Manusia D'Ikhwan Voice Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Kualitas Munsyid, hambatan-hambatan dalam menjalankan manajemen Sumber Daya Manusia D'Ikhwan Voice.

---

<sup>26</sup>. Surjarweni V. Wiratama, *Metode Penelitian: Lengkap Praktis Dan Mudah Di Pahami* (Yogyakarta: ustaka Baru Press, 2014), 5.

**BAB IV.** Analisis Data Penelitian. Pada bab ini akan menjelaskan tentang Bagaimana manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh D'Ikhwan Voice

**BAB V.** Penutup. Merupakan akhir dari pembahasan skripsi yang meliputi kesimpulan, saran-saran, dan penutup.







## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen

##### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage*, yang artinya mengatur. Adapun pengaturan disini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Dengan kata lain manajemen bersumber dari suatu bahasa Inggris, *management* dapat berarti cara pengurusan dalam melaksanakan cara memimpin dan sebuah proses.

Adapun definisi dalam pengertian ini, penulis akan menyampaikan dalam pengertian manajemen sebagai suatu proses, definisi yang diberikan oleh para ahli manajemen berbeda-beda. Untuk memperlihatkan definisi manajemen sebagai suatu proses, kita kemukakan tiga buah definisi manajemen. *Abd Rosyad Saleh* mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan tugas, menghimpun dan menempatkan tenaga-tenaga pelaksana dalam kelompok tugas itu kemudian mengerakannya kearah pencapaian sesuatu.<sup>27</sup>

*Haiman* manajemen adalah fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. *George R. Terry* manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.<sup>28</sup> *H.Malayu S.P. Hasibuan* manajemen yaitu suatu bidang atau keterampilan dalam mengelola hasil yang akan digunakan sumber daya yang akan dibutuhkan secara tepat dan dapat sesuai dengan hasil yang diharapkan untuk pencapaian hasil yang maksimal.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami dan disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang pengatur dan pengelola setiap suatu organsasi dalam aktivitas-aktivitas yang

---

<sup>27</sup> Abd. Rosyad Shaleh, *Manajemen Dakwah Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1993), h. 42.

<sup>28</sup> R. Supomo, *Pengantar Manajemen*, (Bandung : Yrama Widya, 2018), h.1.

terkait dengan suatu organisasi yang ada dimana yang akan diatur adalah sumber daya manusia.

## 2. Tujuan Manajemen

Setiap aktivitas atau kegiatan selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan individu adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berupa materi dan nonmateri dari hasil kerjanya. Sedangkan tujuan organisasi adalah mendapatkan laba (business organization) atau pelayanan/pengabdian (public organization) melalui proses manajemen tersebut.<sup>29</sup>

Tujuan manajemen yaitu segala upaya yang akan direalisasikan, dalam melukiskan segala hal untuk mencangkupan tertentu dan memberi tahu kepada atasan/pengarahannya kepada usaha manajer tersebut. Dari penjelasan berikut bahwa terdapat 4 elemen pokok yang terdapat di dalam tujuan-tujuan yaitu: sesuatu yang ingin direalisasikan (goal), cakupan (scope), ketepatan (definiteness), dan pengarahannya (direction).<sup>30</sup>

## 3. Unsur-unsur Manajemen

- a. *Man* (Manusia) adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia, baik tenaga kerja di level pemimpin maupun tenaga kerja di level operasional/pelaksana.
- b. *Money* (Uang) adalah sesuatu yang dibutuhkan operasional untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.
- c. *Methods* (Cara) adalah cara-cara yang digunakan dalam menjalankan organisasi untuk mencapai suatu tujuan.
- d. *Materials* (Bahan) adalah bahan-bahan yang diperlukan pada organisasi untuk mencapai suatu tujuan.
- e. *Machines* (Mesin) adalah alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan pada organisasi tertentu untuk mencapai tujuan.

---

<sup>29</sup> H.Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2011)

<sup>30</sup> H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi aksara, 2005), h. 11.

f. *Market* (Pasar) adalah suatu tempat untuk menjual barang/jasa yang dihasilkan oleh sebuah organisasi.<sup>31</sup>

#### 4. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen Dalam hal pelaksanaannya , manajemen mempunyai tugas-tugas yang harus di laksanakan. tugas tersebut sebagai fungsi manajemen. terdapat bagian fungsi manajemen menurut G.R.Terry yaitu Planning (perencanaan), Organizing (pengorganisasian), actuating (pelaksanaan), dan Controlling (pengendalian).

##### a. Perencanaan

Menurut George R. Terry perencanaan yaitu proses yang akan di tentukan pilihannya dan selalu terhubung dalam fakta dan membentuk serta memerlukan asumsi-asumsi yang selalu ada pada masa yang terkait dengan selanjutnya melakukan rekaan pada gambaran dan mampu merumuskan proses-proses apa yang akan di jalankan yang akan perlukan untuk mencapai hasil secara maksimal. Menurut henri fayol perencanaan adalah suatu individu tersebut akan mengedepankan tujuan-tujuan dalam mencapai sasaran dan mengembangkan tujuan yang ada pada pekerja untuk di kelola dan mengkoordinasikan berbagai langkah-langkah untuk menucapai tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan menurut Billy E. Goets dalam buku yang berjudul manajemen dasar, pengertian, masalah adalah perencanaan adalah pekerjaan mental untuk memilih sasaran, kebijakan, prosedur dan program yang di perlukan untuk mencapai tujuaan yg di inginkan pada masa yang akan datang.

Sedangkan menurut Louis A.Allen yaitu perencanaan menentukan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pada dasarnya Perencanaan adalah fungsi-fungsi dasar (fundamental) dari manajemen, karena adanya kesinambungan antara

---

<sup>31</sup>. R. Supomo, *Pengantar Manajemen*, (Bandung : Yrama Widya, 2018), h.4.

organizing, directing, dan controlling yang harus terlebih dahulu harus direncanakan. Ada pun strategi perencanaan yang di butuhkan dalam membentuk Akhlak terhadap santri adalah proses menentukan cara yang harus dilakukan agar memungkinkan memperoleh hasil yang optimal, efisien, dalam jangka waktu yang singkat serta tepat untuk tercapainya dengan efektif untuk mencapai suatu tujuan yang telah di tetapkan. memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan di kejar selama jangka waktu yang akan datang dan akan di lakukan agar tujuan-tujuan itu dapat tercapai.

Ada pun langkah-langkah perencanaan dalam menentukan proses dalam membentuk Akhlak adalah:

- 1) Menetapkan tujuan
- 2) Merumuskan keadaan sekarang
- 3) Mengidentifikasi hambatan
- 4) Mengembangkan serangkaian kegiatan
- 5) Menentukan beberapa Pilihan rencana yang terbaik dari alternatif yang ada
- 6) Perencanaan dapat diketahui tingkat keberhasilannya.<sup>32</sup>

#### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian dapat di dimaknai sebagai tindakan yaitu: pengelolaan sebuah kelompok dalam aktifitas pekerjaan dan tercapainya tindakan-tindakan yang terpenuhi kegunaan pada setiap kelompok kepada seorang yang mempunyai kedudukan, yang memiliki jabatan perlu, untuk mengontrol timtim dalam kelompok. dalam istilah lain Pengorganisasian yaitu sesuatu pengelolaan dalam membagi-bagi pekerjaan dan tindakan-tindakan yang dapat mengatur sebuah kegiatan dalam tercapainya tujuan organisasi.<sup>33</sup> Dalam artian yang sangat meluas pengorganisasian dapat diartikan sebagai

<sup>32</sup> Malayu S.P hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 112.

<sup>33</sup> Syamsir torang, *Organisasi dan Manajemen*, (bandung: alfabeta, 2014), h.170.

suatu upayakan tertatarnya tujuan organisasi tertentu, pasti pas dalam sasarannya, sumber-sumber dan lingkungan.<sup>34</sup>

Adapun definisi tentang manajemen yang terkait yaitu: Manullang mengemukakan pengertian organisasi yaitu kumpulan kegiatan-kegiatan yang akan di berikan dalam-bagian yang dan fungsi yang di berikan kepada setiap orang yang ada di sebuah organisasi.

Terry mengemukakan bahwa organisasi adalah suatu aturan fungsi yang akan di anggap ada untuk mencapai tujuan atau sesuatu tanggung jawab seseorang yang telah di berikan kepada seseorang dalam melakukan fungsi masing-masing demi mewujudkan kegiatan tersebut.

c. Pelaksanaan

Robbins mengemukakan bahwa yang di maksud manajemen dengankata lain adalah directing (memimpin). Dalam hal ini, diharapkan dapat terharah dan proses pedorongan seseorang dalam organisasi untuk melaksanakan langkah-langkah yang berkaitan tentang pelaksanaan agar dapat tercapainya tujuan yang dibutuhkan.

Tery berpendapat bahwa pelaksanaan adalah penggerakan kepada semua tim kelompok yang akan melakukan pencapaian tujuan dengan rela hati dan sesuai dengan tujuan-tujuan yang ada pada perencanaan dalam membentuk organisasi, ada pun penjelasan bahwa pelaksanaan yaitu tindakan, di karenakan bahwa pada dasarnya tidak akan terjadi apa -apa tanpa adanya suatu tindakan yang di lakukan. Bila ada seseorang yang memimpin tanpa ada tindakan tetapi hanya suatu bicara maka orang itu pun tidak dapat menghasilkan apa.<sup>35</sup>

Oleh karena itu pelaksanaan juga di menentukan sikap pada setiap orang di suatu organisasi di harapkan bisa bersedia melakukan dan membereskan suatu pekerjaannya tanpa harus di berikan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.setiap seseorang dalam organisasi di berharap berinisiatif yang akan

---

<sup>34</sup> .Winardi, *Teori-Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, (Jakarta:PT Raja Grafindo pesada,2014), h.96.

<sup>35</sup> *Ibid*, h. 173.

dilakukan dan menyelesaikan apa yang mereka kerjakan masing-masing.

d. Pengendalian

Controlling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian adalah merupakan fungsi manajemen yang merupakan pemberian nilai, bila perlu memberi penilaian hingga apa yang di berikan bawahan dapat di atur atau di beri petunjuk kejalan yang benar untuk memberikan sasaran yang tepat dalam langkah semula.<sup>36</sup>

Menurut soekarno mengemukakan adanya pengawasan yaitu pengendalian atau control yang ada bertujuan untuk:

- 1) Dapat di ketahui apa yang berikan kesesuaian potensi yang di miliki oleh seseorang dengan memberikan pekerjaan yang di berikan kepadanya.
- 2) Mengetahui bahwa sesuai atau tidaknya jangka yang di berikan dengan memberikan hasil pekerjaan. Ketika saat menjalankan yang dilakukan pengawasan di dapatkan kehilangan yang dilakukan dalam melakukan revisi ulang hingga dapat di capai tujuan yang sesuai dengan apa yang akan di butuhkan.

Siangian dalam bukunya yang berjudul organisasi dan manajemen menegaskan bahwa pengawasan adalah pengelolaan yang diamati kepada semua langkah organisasi untuk memberikan pinjaman agar seluruh pekerjaan yang sedang melakukan pekerjaan yang tepat dengan apa langkah-langkah telah di tentukan. Sebagai suatu definisi manajemen yaitu controlling yang di diberikan untuk mendapatkan perintah dalam menilian terhadap langkah suatu pekerjaan yang dijalankan hingga sekarang. Dalam fungsi lain yang sangat berkaitan dan sangat terkait dalam pelaksanaan pengelolaan manajemen. Pada dasarnya yang sanggar penting dalam melakukan pengendalian.

---

<sup>36</sup> M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,2005),h.12

Ada pun langkah-langkah dalam melakukan pengendalian yang di berikan secara berangsur-angsur melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Memilih proses-proses yang dipilih berdasarkan pengendalian.
- b) Memberikan pengukuran yang akurat dalam pelaksanaan yang telah di tercapai.
- c) Memberikan perbandingan kegiatan-kegiatan yang mendapatkan hasil yang sesuai dan memberikan apa yg perlu di jika ada hal menyimpang.
- d) Melaksanakan proses perbaikan. Jika mendapatkan hal yang menyimpang agar langkah dan proses dapat sesuai dengan apa yang diharapkan.<sup>37</sup>

## **B. Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Sumber daya manusia (SDM)**

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun

---

<sup>37</sup>H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: bumi aksara, 2014), h. 112.

perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri dan organisasi. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.<sup>3</sup>



Menurut Hadari Nawawi arti sumber daya manusia (SDM) adalah:

- a. Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang biasa disebut pegawai, personil, karyawan dan tenaga kerja.
- b. SDM adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. SDM merupakan potensi dimana ia adalah aset dan fungsinya sebagai modal non materil atau non finansial di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.<sup>4</sup>

Jadi, yang dimaksudkan dengan pembinaan sumber daya manusia adalah pembinaan yang berhubungan dengan pengetahuan agar menjadi terampil dan ahli serta didukung pembinaan mentalitas untuk menanamkan kesadaran, menumbuhkan, memelihara dan mendarmabaktikan dalam bentuk sikap yang bersih.

## 2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.<sup>38</sup>

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>39</sup>

Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*),

---

<sup>38</sup> Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*, (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 1.

<sup>39</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 10.

kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>40</sup>

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

MSDM 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.

### 3. Tujuan MSDM

Tujuan MSDM Secara umum adalah mengoptimalkan kegunaan seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Lebih rincinya tujuan MSDM sebagai berikut:

- a. Terbentuknya pribadi yang menghayati dan mengamalkan ajaran islam
- b. Terbentuknya pribadi yang berbudi luhur sesuai dengan syariat islam
- c. Terbentuknya pribadi yang menguasai ilmu dan kecakapan dalam bidang ilmu tertentu
- d. Terbentuknya pribadi yang mempunyai kesanggupan loyalitas

Dengan demikian tujuan MSDM sebagai sebuah pembinaan para anggota Munsyid bertujuan mengoptimalkan kinerja dari para anggota ,untuk mencapai tujuan organisasi

### 4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sedarmayanti mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan

---

<sup>40</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 5.

masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut:<sup>41</sup>

1. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

5. **Unsur-Unsur Manajemen SDM**

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:<sup>9</sup>

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan

---

<sup>41</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 31. <sup>9</sup>Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 14.

sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

### 3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Menurut John Frech dan Betram Raven dalam buku Malayu S. P. Hasibuan, faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya antara lain sebagai berikut:

- a. Para karyawan mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan memperoleh kepuasan kerja.
- b. Orang-orang yang bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan.
- c. Orang-orang mau bekerja sama karena keinginan untuk mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian, dan pengakuan.

### 6. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:<sup>42</sup>

#### a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan

---

<sup>42</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 21.

pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:<sup>43</sup>

- 1) Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- 2) Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi

---

<sup>43</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Bandung: Penerbit Erlangga, 2012), h. 8.

diperkirakan pada suatu periode tertentu. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.

3) Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

f. Pengembangan

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

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:<sup>44</sup>

1) Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2) Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya.

---

<sup>44</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.11.

Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM 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 lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undangundang No. 12 tahun 1964.

## 7. Peran Strategis Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada

fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Foulkes memprediksi bahwa peran SDM dari waktu ke waktu akan semakin strategis dengan ucapan berikut:

*"For many years it has been said that capital is the bottleneck for a developing industry. I don't think this any longer holds true. I think it's the work force and the company's inability to recruit and maintain a good work force that does constitute the bottleneck for production. ... I think this will hold true even more in the future."*

Tidak heran jika sekarang untuk SDM yang handal digunakan terminologi *human capital* yang semakin santer kita dengar. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah SDM strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan SDM ini merupakan *competitive advantage* dari perusahaan.

Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*. Adanya SDM ekspertis: manajer strategis (*strategic managers*) dan SDM yang handal yang menyumbang dalam menghasilkan *added value* tersebut merupakan *added value* perusahaan. *Added value* adalah SDM strategis yang menjadi bagian dari *human capital* perusahaan.

## 8. Pola Pembinaan Sumber Daya Manusia

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Betapapun modern sarana dan prasarana yang dimiliki suatu organisasi, namun apabila SDM nya memiliki kualitas yang buruk maka tujuan dari organisasi tidak akan tercapai. Istilah umumnya adalah *"The Man Behind The Gun"*. Ini



menunjukkan, sekalipun senjata adalah produk mutakhir dan modern, tetapi oranglah yang mengendalikannya, sehingga mau diarahkan kemanapun yang memegang senjata tersebutlah yang punya peran.

Dalam perjalanan kariernya setiap orang memerlukan pembinaan yang sistematis. Menurut A.W. Widjaya tujuan pembinaan khususnya kepegawaian adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan maksud untuk mampu melaksanakan tugas dengan efisien.<sup>45</sup>

Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, karena itu diperlukan pelatihan yang berkesinambungan untuk tanggap pada perubahan teknologi. Pengembangan semua tenaga kerja, termasuk pengawas (supervisor) dan manajer, diperlukan untuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan ke depan. Perencanaan Karir (*Career Planning*) mengidentifikasi jalur dan aktivitas setiap individu yang berkembang di suatu organisasi.

Bentuk-bentuk pembinaan dikelompokkan menjadi:

- a. Pembinaan kepangkatan, yaitu pembinaan yang ada sangkut pautnya dengan kepangkatan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- b. Pembinaan dalam jabatan, yaitu pembinaan yang dilakukan untuk pembinaan yang ada sangkut pautnya dengan suatu jabatan tertentu para PNS.
- c. Pembinaan dalam pendidikan dan pelatihan.
- d. Pembinaan disiplin, yaitu merupakan pematuhan terhadap peraturan dan hukum yang diberlakukan dalam masing-masing instansi secara umum ataupun khusus.

Pembinaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai mencakup semua usaha yang dilakukan untuk mempersiapkan seseorang menjadi manusia seutuhnya, mampu berfikir logis dan rasional serta mampu melaksanakan

---

<sup>45</sup> A.W. Widjaya, *Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995), h. 25.

fungsi sebagai makhluk Tuhan, insan ekonomis, insan social, warga negara, dan anggota masyarakat yang bertanggung jawab.

Dapat diketahui bahwa pembinaan adalah sesuatu usaha yang secara sadar dilakukan untuk meningkatkan kemampuan baik teoritis, konseptual, keahlian maupun sikap dan mental. Untuk itu pembinaan harus dilakukan secara terus menerus karena merupakan suatu proses yang lama untuk meningkatkan potensi seorang pegawai. Menurut Soesiana (1999) “manusia harus belajar/*learning* yaitu proses yang tidak ada habisnya dalam mengubah diri dari keadaan semula.

Dalam mengembangkan kemampuan, kecekatan dan keahlian para pegawai, pekerja atau karyawan baru diperlukan pemberian pendidikan dan pelatihan/diklat yang disesuaikan dengan bidang kerjanya. Di bawah ini akan dijelaskan beberapa cara atau metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan pegawai baru:

- a. *Magang/Apprenticeship Training*. Magang adalah suatu pembekalan pegawai baru dengan cara belajar langsung dengan senior dan diawasi oleh para pakar atau ahlinya. Untuk mendapatkan skill yang sama dengan masternya dibutuhkan waktu yang relatif cukup lama.
- b. *Learning By Doing/On The Job Training/Bekerja Sambil Belajar*. *On the job training* adalah suatu bentuk pembekalan yang dapat mempercepat proses pemindahan pengetahuan dan pengalaman kerja/*transfer knowledge* dan para karyawan senior ke junior. Pelatihan ini langsung menerjunkan pegawai baru bekerja sesuai dengan *job description/jobdesc* masing-masing di bawah supervisi/pengawasan penyelia atau karyawan senior.
- c. *Vestibule Training*. *Vestibule training* adalah memberikan pelatihan semacam kursus yang dijalankan di luar lingkungan kerja. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada kursus tersebut tidak

jauh berbeda dengan pekerjaan yang nantinya akan digeluti oleh para peserta.<sup>46</sup>

Departemen Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab:

- a. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja/*Preparation and selection*
- b. Pengembangan dan evaluasi karyawan/*Development and evaluation*.
- c. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai/*Compensation and protection*.<sup>47</sup>

Dalam hal melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (*preparation and selection*), maka tahapan yang dilalui adalah:

*Pertama*, Persiapan. Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan/*forecast* akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, kondisi pаса tenaga kerja, dan lain sebagainya.

*Kedua*, Rekrutmen tenaga kerja (*recruitment*). Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sdm organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperluka analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan /*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification*.

---

<sup>46</sup> Lihat [http://organisasi.org/macam\\_dan\\_jenis](http://organisasi.org/macam_dan_jenis)

<sup>47</sup> Lihat [http://organisasi.org/definisi\\_pengertian\\_tugas\\_fungsi](http://organisasi.org/definisi_pengertian_tugas_fungsi)

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

Dalam upaya pengembangan dan evaluasi karyawan (*Development and evaluation*), maka yang harus dilakukan adalah memberikan pembekalan terlebih dahulu untuk kemudian melangkah kepada pengembangan dan evaluasi. Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai (*Compensation and protection*) sangat diperlukan agar pegawai selalu termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi perkerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan (*the right man in the right place*).
- b. Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggungjawab karyawan tersebut.
- d. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana Pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- e. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Perkembangan sosial masyarakat menuntut terhadap pemahaman dan keluasan wawasan khususnya bagi organisasi

dakwah. Hal itu disebabkan pula bahwa tuntutan dakwah mengharuskan da'i santun dalam berbahasa, bahkan berbahasa menurut kadar kemampuan sasaran dakwah. Secara lisan maupun tulisan, keduanya tak bisa lepas dari penguasaan sistematika pesan.

Sebab, dalam penyajian dan penyampaian para pemuka agama atau pendakwah seringkali kaku dalam bahasa, yang semestinya menemukan alternatif sebagai jalan keluar. Dari berbagai persoalan yang dihadapi, pemahaman akan pesan dakwah dalam kerangka menemukan ruang komunikatif sering menjadi persoalan klasik di lingkungan masyarakat khususnya masyarakat yang minim dalam pengetahuan.

Dalam upaya sistematisasi pesan dakwah khususnya dan ajaran agama secara umum inilah yang menjadikan ruang komunikasi dakwah dan masyarakat senantiasa menjadi sorotan banyak kalangan tak terkecuali para juru dakwah. Formulasi dan format dakwah seharusnya selalu menemukan ruang dan dimensi baru dalam mengikuti perkembangan zaman, dunia pengetahuan dan teknologi. Tanpa didukung oleh akumulasi pemahaman yang komplit, yang ditopang oleh media dan temuan-temuan yang ilmu pengetahuan dan teknologi kemudian disesuaikan dengan keberadaan realitas sosial masyarakat, maka pesan dakwah sebagai panggilan dan atau seruan suci akan sulit menemukan titik sasaran yang mengarah pada jalan hikmah.

Menurut Jalaluddin Rakhmat, dalam beberapa penelitian ekperimental menelaah efek organisasi pesan pada pengingatan dan perubahan sikap.<sup>48</sup> Audiens lebih mudah mengingat pesan yang tersusun, walaupun organisasi pesan kelihatan tidak mempengaruhi kadar perubahan sikap. Secara lebih jauh Islam menyadari bahwa dalam transformasi universal ke dalam ruang individu membutuhkan langkah-langkah yang sesuai, sebagaimana telah diatur dalam Al-Qur'an dan Al-Hadis, sehingga proses transformasi tersebut

---

<sup>48</sup> Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 295.

(dakwah) tidak bersifat kaku, statis dan pemaknaannya hanya sebatas penyampaian melalui mimbar saja (*khutbah* atau *tabligh*). Keterbukaan Islam pada perkembangan sosial kebudayaan ini, membuka, ruang kepada masyarakat khususnya generasi muda, untuk mampu memanfaatkan nilai positif yang dimilikinya. Merumuskan, mensistematikkan pesan-pesan atau nilai-nilai agama selanjutnya mampu mentransformasikan (mendakwahkan) dalam berbagai hal, sikap dan perilaku dengan memanfaatkan media yang ada sebagai jembatan untuk kemaslahatan umat secara universal.







## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar ,& Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, M. (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Dhofier, Z. (2011). *Tradisi Pesantren, (Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia)*. Jakarta: LP3ES.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen (dasar pengertian dan masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kusnawan, A. (2004). *Ilmu dakwah (kajian berbagai aspek)*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Mastuhu, (1997). *Kiai Dalam Pesantren* . Bandung: Mizan.
- Miftahuddin , (2018). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tadbir, 16.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Sadiah, D. (2014). *Metode Penelitian Dakwah* . Bandung: CV. Mimbar Pustaka.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhendrip, D. (2018). *Peran Pondok Pesantren Al-Itihad Cianjur Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat*. Tamkin, 22.
- Sulthon, Masyud dkk . (2005). *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka.
- Tunggal, A. W. (1992). *Manajemen: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers