

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PONDOK PESANTREN AL WUSTHO
DESA REJOSARI, KEC.PRINGSEWU
KAB.PRINGSEWU**

SKRIPSI

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

Oleh:

SOFYAN EFENDI

NPM 1741030028



Program Studi Manajemen Dakwah

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

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PONDOK PESANTREN AL WUSTHO
DESA REJOSARI, KEC.PRINGSEWU
KAB.PRINGSEWU**

SKRIPSI

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

Oleh:

SOFYAN EFENDI

NPM 1741030028

Pembimbing I : Prof.Dr.H.Khomsahrial Romli,M.Si.

Pembimbing II : Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag

Program Studi Manajemen Dakwah

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

ABSTRAK

Manajemen pengembangan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dari sebuah organisasi. Sehingga dalam sebuah organisasi memerlukan adanya manajemen pengembangan sumber daya manusia karena manusia merupakan aset terpenting untuk mencapai tujuan yang di inginkan organisasi. Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga yang mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu pula dengan pondok pesantren Al-Wustho Pringsewu sebagai salah satu lembaga yang mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di masyarakat, tanpa menghilangkan ciri pesantren yang sudah ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Al-Wustho Pringsewu

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah ustad dan ustadzah Pondok Pesantren Al-Wustho Pringsewu. Sedangkan objek nya adalah manajemen pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Wustho. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif-kualitatif.

Dari penelitian tersebut dapat diketahui Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusiadi Pondok Pesantren Al-Wustho Pringsewu melalui pelatihan dan rekrutmen.kegiatan pelatihan dilakukan oleh para ustad dan ustadzah. Materi yang di berikan juga berdasarkan kebutuhan dari para ustad dan ustadzah. Kegiatan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yakni ustad dan ustadzah. Sedangkan rekrutmen di lakukan langsung oleh pihak Pondok Pesantren Al-Wustho Pringsewu.

Kata kunci: Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Pondok Pesantren

ABSTRACT

Human Resources development management is the key to the success of an organization. So that in an organization requires the management of human resource development because human are the most important asset to achieve the goals the organization wants. Islamic boarding school is one of the institutions capable of producing quality human resources. Likewise with the al-wustho Pringsewu Islamic boarding school as one of the institutions capable of producing quality human resources and being able to compete in the community. Without eliminating the characteristics of exiting pesantren. This study aims to the termine the management of human resources development in al-wustho Pringsewu Islamic Boarding School.

The methods used in data collection are absovation, interviews, and documentation. The subjects in the study were clerics and clerics of al-wustho pringsewu Islamic boarding school. While the object is the managemen of human resource development at the al-wustho Islamic boarding school. The data analysis used is descriptive-qualitative analysis.

From this research, it can be seen that the management of human resource development at Al-Wustho Pringsewu Islamic Boarding School through training and recruitment. Training activities are carried out by ustad and ustadzah. The material provided is also based on the needs of the clerics. Training Activities are carried out to improve the quality of human resources, namely clerics and clerics. Meanwhile, recruitment is carried out dergency by the al-wustho Pringsewu Islamic Boarding School.

Keywords: Islamic Boarding School Human Resource Development Management

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sofyan Efendi

NPM : 1741030028

Jurusan/ Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Wustho Desa Rejosari Kec. Pringsewu Kab. Pringsewu**” adalah benar benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah yang telah dirujuk dan disebut dalam *Footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Oktober 2022



Sofyan Efendi

NPM: 1741030028

PERSETUJUAN

Judul Skripsi: MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN AL-
WUSTHO DESA REJOSARI,KECAMATAN
PRINGSEWU KABUPATEN PRINGSEWU

Nama : Sofyan Efendi
NPM : 1741030028
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi


MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang
munaqsyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Khomsarial Romli, M.S.
NIP. 196104091990031002


Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag.
NIP. 197206161997032002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I.
NIP. 19701025199003200



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Bandar Lampung (35131) Tel. 0721-703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Wustho Desa Rejosari, Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu** Di Susun oleh : **Sofyan Efendi, NPM: 1741030028**, Jurusan Manajemen Dakwah telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal: Rabu, 09 November 2022

TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I** (.....)
Sekretaris : **Rouf Tamim, M.Pd.I** (.....)
Penguji I : **Badaruddin, S.Ag. M.Ag** (.....)
Penguji II : **Prof. Dr. H. Khomsarial Romli, M.Si.** (.....)
Penguji Pendamping : **Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag** (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah Ilmu Komunikasi



Dr. Abdul Syukur, M.Ag.
NIP. 197010251999032001

MOTTO

فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ
وَلَا تُفْسِدُوا

”Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan ”
(Qs. Al-A’Raf : 56)



PERSEMBAHAN

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

1. Kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Siswanto dan Ibundaku Laila Zaima yang telah melahirkan, merawat, kasih sayang dan selalu membimbingku, serta selalu memebrikan do'a restu demi kesuksesanku semoga Allah SWT memberikan anugrah yang tiada tara.
2. Kepada kakakku tersayang Heriyanto yang selalu memberikan semangat dan selalu mendukungku dalam menjalani perkuliahan ini sampai ke titik terakhir yaitu hingga selesailah skripsi ini.
3. Bapak Prof.Dr.H.Khomsahrial Romli,M.Si, serta Ibu Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag selaku Dosen Pembimbingku yang selama ini tulus dan penuh kesabaran meluangkan waktunya untuk menuntun serta memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Uli Hasna, seseorang yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada saya untuk selalu semangat .
5. Sahabatku Adam, Riki, Yossie Mauliani, Yulianti, Pipit Lestari, Nurhayati, Eka rosita, Arum Ambarini, Agung Pratama, Ayas, Lia Martina, Olin, Selamat Arifin, Kharisma, Anggi Nurkholis Majid, Panji Ayodea Syaputra, yang selalu memberikan motivasi, semangat untuk menyelesaikan skripsi ini serta menemaniku.
6. Almamaterku dan teman-temanku Jurusan Manajemen Dakwah yang senantiasa selalu memberikan do'a dan menghiburku. Semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kita semua.
7. Pondok Pesantren Al-Wustho yang telah mengizinkan, dan membantu untuk penelitian dalam menyelesaikan skripsiku.

RIWAYAT HIDUP

Sofyan Efendi , dilahirkan didesa Rejosari, Kecamatan Pringsewu, Kabupaten Pringsewu pada hari Rabu tanggal 02 juni 1999. Anak ke Dua dari Dua Bersaudara / anak bungsu dari pasangan Bapak Siswanto dan Ibu Laila Zaima yang beralamatkan di desa Rejosari Kec. Pringsewu Kab. Pringsewu.

Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar ditempuh di SD Negeri 3 Rejosari,Kecamatan Pringsewu, kabupaten Peingsewu yang selesai Pada tahun 2011. melanjutkan sekolah di MTS Yami Al-Wustho Kecamatan Pringsewu yang diselesaikan tahun 2014. Pada tahun 2014 melanjutkan sekolah SMAN 1 Ngambur. Kabupataten pesisir barat yang diselesaikan tahun 2017 Penulis langsung melanjutkan pendidikan perguruan tinggi pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIK), Jurusan Manajemen Dakwah (MD)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, pemilik alam semesta beserta dengan segala isinya, yang dengan karunia-Nya kita dapat merasakan kenikmatan berupa nikmat iman, Islam, dan ihsan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul penelitian: “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Wustho Desa Rejosari Kec. Pringsewu Kab. Pringsewu”. Sholawat teriringkan salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada suri tauladan kita yakni nabi besar Muhammad SAW karena beliau adalah yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju kepada cahaya Islam, semoga kita semua mendapatkan syafa’atnya di yaumul akhir kelak, *Aamiin Ya Rabbal’alamiin*. Proses penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang turut serta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir sebagai seorang mahasiswa hingga memperoleh gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi, maka dari itu penulis ucapkan ribuan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Syukur. M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof.Dr.H.Khomsahrial Romli,M.Si, selaku pembimbing I dan ibu Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag, selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi hingga tahap penyelesaiannya.
3. Keluarga besar Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, terkhusus:
 - a. Keluarga Jurusan Manajemen dakwah, Ibu Yunidar Cut Mutia Yanti,M.Sos.I selaku ketua jurusan Manajemen Dawah 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.
4. Bapak Rusdi Hidayat. selaku Mudir/Pimpinan Pondok Pesantren Serta Para Pengrus Pondok Pesantren Al-

Wustho yang sangat terbuka dan dengan senang hati mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian.

5. 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.
6. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah kelas A angkatan 2017 dan semua sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, semoga Allah SWT senantiasa memudahkan langkah kaki kita.

Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan yang telah dilakukan oleh Bapak, Ibu, dan teman-teman sekalian dengan balasan yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis, pembaca serta pihak-pihak lainnya.

Terimakasih

Bandar Lampung, Oktober 2022



Sofyan Efendi
NPM: 1741030028

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Metodologi Penelitian	8
G. Penelitian Terdahulu.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Mamanejemen Sumber Daya Manusia	13
1. Pengertian Manajemen	13
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
4. Unsur-unsur Manajemen	17
5. Fungsi-fungsi Manajemen	18
B. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	22
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	22
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	25

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Al-Wustho.....	35
1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Al-Wustho.....	35
2. Visi Misi Pondok Pesantren Al-Fatah	36
3. Tujuan Pondok Pesantren Al-Wustho.....	36
4. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Al- Wustho	37
5. Struktur Pengurus Pondok Pesantren Al-Wustho.....	37
B. Manajemen Pengembangan SDM Pondok Pesantren Al-Wustho.....	38
C. Metode Pengembangan SDM Pondok Pesantren Al- Wustho	42

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	53
-----------------------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	59
B. Rekomendasi	59

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalah pahaman judul skripsi ini maka penulis memberikan penegasan penegasan judul dengan memaparkan definisi-definisi terkait judul peneliti yaitu : “ **Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia pondok pesantren Al-Wustho Desa Rejosari. Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu. Lampung** ”

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan di atur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses unuk mewujudkan tujuan yang di inginkan.¹

Menurut malayu hasibuan dalam bukunya manajemen dasar, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Nenurut G.R Terry Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya.

Definisi Manajemen menurut sofwan manaf adalah suatu usaha untuk merencanakan pengorganisasian, mengarahkan, mengkoordinir serta mengawasi kegiatan dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen yang penulis maksudkan adalah proses pengembangan dan pelaksanaan di lapangan untuk mencapai hasil yang di inginkan. Dan penulis disini membatasi manajemen dilihat dari unsur-unsur manajemen yaitu manusia (*man*), barang (*material*),

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hal.1.

uang (*money*), mesin-mesin (*machines*), dengan metode (*method*) yang dapat disingkat dengan 5M”.

Adapun manajemen yang di maksud dalam skripsi ini adalah sebuah proses penggerakan sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren al-wustho untuk mencapai tujuan khususnya yang berkaitan pada pelaksanaan kegiatan manajemen pengembangan sumberdaya manusia pondok pesantren Al-Wustho pringsewu.

Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi manajemen dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku, atau meningkatkan keterampilan.

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro.² Secara umum tujuan umum dari pengelolaan sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif sumber daya insani pada organisasi dengan cara bertanggung jawab dari sisi strategi, etik dan sosial.

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.³

Sumber daya manusia adalah daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan fisiknya. Dimana Sumberdaya Manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.⁴

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam pembahasan di fokuskan pada unsur manusia pekerja.

² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2015), hal 13

³ <http://www.wikipedia.Indonesia.Com>, “*Ensiklopedia bebas berbahasa indonesia*,” akses tanggal 05 mei tahun 2018.

⁴ Abdurahman Fatoni, *Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Renika Cipta, 2006), hal. 10

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal-hal pokok yang dipelajari MSDM ini adalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.⁵

Manajemen SDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan SDM dalam kegiatan suatu organisasi.⁶

Manajemen pengembangan sumber daya manusia yang peneliti maksudkan adalah proses pengembangan SDM di dalam Pondok Pesantren Al-Wustho dengan melihat suatu kemajuan yang berupa semakin meningkatnya prestasi-prestasi yang dicapai oleh para santri atau kemunduran terkait dengan masalah ekonomi yang dialami oleh pondok pesantren Al-Wustho yang meliputi kegiatan mengidentifikasi masalah, membuat perbandingan masa lalu dengan masa sekarang, dan masa yang akan datang, serta melakukan kegiatan penyusunan target/program pengembangan. Kegiatan ini dilakukan agar pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar, maka dari itu yang diteliti ini bidang pengembangan sumberdaya manusia meliputi para ustad/ustadzah.

Pondok pesantren adalah merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berciri khas islam tradisional dimana para santri tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan seorang guru atau lebih dikenal dengan sebutan kyai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan dari judul skripsi ini mengenai upaya meningkatkan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan pada pondok pesantren tersebut. Dengan tujuan meningkatkan pemberdayaan kiyai, santri dan pengelola pondok pesantren dalam rangka menumbuh kembangkan potensi yang dimiliki menuju manusia mandiri dan bermartabat.

⁵ bid, hal.21

⁶ bid, hal. 36

B. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia bukan merupakan persoalan yang mudah karena membutuhkan pemikiran, langkah, dan aksi yang sistematis dan serius. Karena berusaha memberikan konstruksi yang utuh tentang manusia dengan mengembangkan seluruh potensi dasar manusia. Dalam hal ini, pondok pesantren dengan segala potensi yang dimilikinya mempunyai peran serta terhadap pembangunan yang sedang berlangsung. Untuk itu segala upaya yang mengacu pada pengembangan kualitas manusia sebagai sumber daya insani secara terus-menerus dilakukan dengan indikasi peningkatan kualitas manusia yang mampu berfikir strategis dan berwawasan masa depan adanya keseimbangan antara Imtiq dan Iptek.

Dalam perspektif Islam, pendidikan telah memainkan peran penting dalam upaya melahirkan manusia yang dapat menjawab tantangan zaman. Sumber daya manusia tersebut merupakan gerakan *human investment* adalah upaya pendidikan jangka panjang untuk melahirkan sumber daya manusia.⁷

Pondok pesantren Al-Wustho adalah sebuah lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai pendidikan integralistik/menyeluruh, yang menggunakan kurikulum terpadu. Upaya peningkatan kualitas SDM sangat berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Oleh sebab itu berkaitan dengan hal tersebut pondok pesantren Al-Wustho dalam upaya peningkatan kualitas tenaga pengajar, pesantren mengadakan kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, seminar, diskusi, dan lain sebagainya. Dalam mengoptimalkan kegiatan tersebut maka perencanaan SDM yang sangat berperan penting, agar setiap kegiatan yang dilakukan dapat terwujud dengan yang diinginkan yaitu tercapainya SDM tenaga pengajar yang profesional dan berkualitas.

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan keagamaan Islam. Pembangunan suatu organisasi memerlukan asset yang disebut Sumber Daya Manusia, karena sumberdaya manusia

⁷ Yasmadi, *Modernisasi Pesantren Kritik Nurcholis Madjid terhadap Pendidikan Islam Tradisional*, (Jakarta ; Ciputat Press, 2002), hal. 152

mempunyai unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi.

Berbicara masalah sumber daya manusia sebenarnya dapat di lihat dari dua aspek, yakni kualitas dan kuantitas. Kualitas menyangkut sumberdaya manusia tersebut, yang mencakup kemampuan fisik dan non fisik sedangkan kuantitas menyangkut jumlah sumberdaya manusia.⁸

Karena itu meningkatkan kualitas tenaga kependidikan ini dapat di arahkan sumberdaya manusia, maka di perlukan upaya pengelolaan atau yang di sebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Pondok pesantren al-wushto, dalam mengembangkan sumber daya tenaga pendidik nya, mereka mengikut sertakan para ustadz maupun ustadzah nya kedalam pelatihan-pelatihan guna menambah wawasan yang lebih banyak lagi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yang didefinisikan sebagai fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, pengembangan para anggota organisasi. Ini berarti manajemen sumberdaya manusia dapat di definisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Dari uraian tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa yang di maksud manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan sumberdaya manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan kwalitar SDM Itu sendiri. Proses pengelolaan di sini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.⁹

Manajemen sumberdaya manusia ini akan mempunyai dampak yang sangat luas terhadap peningkatan kualitas suatu lembaga pendidikan. Dengan kata lain salah satu peningkatan kualitas suatu lembaga pendidikan di tentukan oleh keberhasilan manajemen sumberdaya manusia nya.

⁸ Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003).Hal.3

⁹ A.M. Kadarman Dan Jusuf Udaya, Pengantar Ilmu Managemen (Buku Panduan Mahasiswa), (Jakarta: PT. Prenhallin do, 2001).Hal.113

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu proses terdiri atas penerimaan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia.¹⁰

Sesuai dengan firman Allah dalam Q.S An-Najm (53) ayat 39 yang berbunyi:

نَأْوِسِبِلَا نَأْسِرْبَلَا لَأَمَّامِ عَس

“Dan bahwa sahnya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah di usahakannya”. (Q.S An-Njm:(53) : 39).dari ayat di atas dapat di pahami bahwa keberhasilan meningkatkan kualitas tenaga pengajar dari usaha manajemen sumberdaya manusia nya.

Di lembaga pendidikan pondok pesantren Al-Wustho, merupakan lembaga pendidikan yang memperhatikan pada kualitas pendidikannya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan, yaitu dengan di adakannya pelatihan- pelatihan oleh pihak sekolah terhadap para pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga memang diakui oleh masyarakat luas bahwa mutu atau kualitas pendidikan di pondok pesantren Al-Wustho Pringsewu ini memang benar-benar memenuhi keinginan masyarakat.

Dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat kepada lembaga, sehingga banyak dari mereka yang menyekolahkan anak-anaknya di lembaga tersebut. Dari tahun ketahun lembaga pendidikan ini mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Hal ini bisa terjadi, karena untuk menjaga kualitas sekolah pihak lembaga memberikan kesempatan dan perhatian yang lebih kepada para pendidik dan tenaga kependidikan untuk selalu mengikuti pelatihan-pelatihan baik secara umum maupun khusus, sesuai tugas standar kerja mereka.

Berdasarkan asumsi di atas, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan memposisikan sumber daya manusia (pada pendidik) sebagai titik prioritas, dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Wustho Pringsewu”.

¹⁰ Moekijat, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung ; CV Mandar Maju, 2010).Hal 1

C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian

Pada penelitian ini, lebih di dasarkan pada tingkat kepentingan dan fasebilitas masalah yang akan dipecahkan selain juga faktor keterbatasan tenaga, waktu, dana dan protocol kesehatan.

Berdasarkan pemaparan dia atas dan agar pembahasan ini lebih terarah maka peneliti memfokuskan penelitian ini dilakukan pada Pondok Pesantren AL-Wustho Pringsewu.

Dan Sub-Fokus penelitian yang akan dibahas adalah fungsi manajemen yaitu Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*) dan Pengevaluasian (*Controlling*) dalam pengembangan sumber daya manusia Pondok Pesantren Al-Wustho pringsewu .

1. Perencanaan (*Planning*) adalah proses atau cara yang digunakan untuk mencapai tujuan. Perencanaan tersebut menyangkut serangkaian tindakan yang dilaksanakan dimasa yang akan datang.¹¹
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah pengelompokan orang-orang berdasarkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif diantara mereka, serta pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga dapat bekerja secara efektif dan tujuan dapat tercapai.¹²
3. Pelaksanaan (*Actuating*) atau yang disebut juga sebagai “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai.¹³
4. Pengawasan (*Controlling*) adalah pengukuran dan perbaikan kepada pelaksanaan suluruh elemen organisasi, agar seluruh rencana-recana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dapat terselenggara dengan baik.¹⁴

¹¹ H.B Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2005), 42.

¹² *Ibid*, 75.

¹³ George. R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 17.

¹⁴ Hasibuan, *Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah*, 41

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil rumusan masalah adalah sebagai berikut : “ Bagaimana manajemen pengembangan pondok pesantren Al-Wustho dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia”

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ; “Untuk mengetahui manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas Pondok Pesantren Al-Wustho”

Kegunaan Penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis diharapkan karya ini dapat berguna sebagai salah satu literatur dan pengetahuan guna memberikan sumbangan pemikiran untuk menambah hasanah keilmuan bagi mahasiswa tentang pengembangan Sumber Daya Manusia
- b. Hasil penelitian dapat dipakai sebagai bahan perbandingan atau acuan untuk pendidikan yang sama di masa yang akan datang, juga dapat di gunakan sebagai informasi bagi yang membutuhkan.

F. Metodologi Penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran-pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Sedangkan penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemahamannya memerlukan pengumpulan data dan penafsiran fakta-fakta. Jadi, metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif dimana penulis berusaha untuk menganalisis apa yang terjadi di lapangan, dan juga agar penelitian sesuai dengan fakta yang ada di lapangan yang berdasarkan data-data detail.

Penelitian kualitatif adalah suatu pencarian atas segala sesuatu yang di lakukan secara sistematis dan pencariannya dilakukan pada masalah-masalah yang bisa dipecahkan dengan penelitian. Untuk mendapatkan data yang diinginkan agar dapat mendukung

kesempurnaan penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis penelitian dan sifat penelitian

a. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan disini adalah jenis penelitian lapangan (field Research) dimana dalam pengumpulan datanya peneliti akan turun langsung kelapangan dimana disitulah penulis akan mendapatkan data-data yang akurat sesuai realitas yang terjadi dipondok pesantren Al-Wustho Pringsewu.

b. Sifat penelitian

Penelitian ini dapat dikatakan penelitian yang bersifat deskriptif artinya penelitian ini dilakukan seperti melukiskan keadaan atau suatu realitas yang terjadi dilapangan di mana dalam penelitian ini hanya mengungkapkan data-data yang sesuai apa adanya, guna memberikan kesejahteraan terhadap masalah maupun peristiwa yang teliti.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data skunder:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber utama. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber utamanya adalah Pondok Pesantren Al-Wustho. Dan yang termasuk dari data primer adalah hasil wawancara dengan Kyai (pimpinan) dan Ustadz, Ustadzah sebagai informan mengenai manajemen sumber daya manusia dalm meningkatkan sosial agama di Pondok Pesantren AL-Wustho Pringsewu.

b. Data Skunder

Data skunder merupakan data pelengkap atau tambahan pelengkap data yang sudah ada sebelumnya. Data skunder dalam penelitian ini adalah kajian terhadap buku-buku yang ditulis oleh para ahli yang ada hubungannya dengan penelitian ini serta kajian pustaka dari hasil

penelitian terdahulu yang ada relevansinya dengan pembahasan penelitian ini.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh informasi melalui kegiatan atau interaksi social antara peneliti dengan yang diteliti. Tujuan wawancara adalah untuk menggali data atau informasi dari suatu topic/masalah dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur, wawancara tersebut sebagai pengumpulan data, oleh karena itu untuk wawancara peneliti sudah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis dan dijawab oleh responden dengan begitu peneliti mencatat.

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pengamatan yang sistematis terhadap suatu gejala-gejala yang diteliti. Penggunaan metode ini mempertimbangkan bahwa dapat langsung mengamati objek sehingga menghasilkan data yang efektif. Penulis menggunakan metode ini untuk mengetahui langsung keadaan di lapangan. Dilakukan dengan mengamati, mencatat dan menganalisa secara sistematis. Pada observasi ini penulis akan menggunakannya dengan maksud untuk mendapatkan data yang efektif mengenai manajemen sumber daya manusia dan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Al-Wustho Pringsewu.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan kejadian yang sudah lampau yang dinyatakan dalam bentuk lisan, tulisan maupun gambar. Mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data di Pondok Pesantren Al-Wustho.

4. Analisis Data

Analisis Data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dan diinterpretasikan. Dalam menganalisis data dengan mencoba mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi serta membentuk kesimpulan sehingga mudah dipahami. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik komperatif analitik, penulis membandingkan kondisi objek dilapangan dengan kondisi yang ideal (teoritis) dalam hal ini menggunakan kerangka berpikir induktif, yaitu mengola data dan dengan berdasarkan data yang khusus menjadi kesimpulan yang umum.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan terhadap penelitian yang ada mengenai kekurangan kelebihan yang ada sebelumnya. Selain itu, penelitian terdahulu digunakan dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya tentang teori-teori yang ada kaitannya dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Untuk dijadikan sebagai sumber informasi dan perbandingan dalam penelitian. Berikut beberapa judul skripsi yang memilih tema yang berkolerasi dengan judul skripsi ini antara lain;

Penelitian yang dilakukan oleh Nuri Ulwati mahasiswi UIN Raden Intan Lampung fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dengan judul "Manajemen Pengawasan Sumberdaya Manusia Rumah Yatim di Bandar Lampung", (2017) di susun. Hasil yang diteliti oleh saudari Nuri Ulwati tentang bagaimana proses pengawasan dari manajemen sumberdaya manusia yang terdapat di rumah yatim mandiri Bandar Lampung. Persamaan yang terdapat dalam skripsi ini adalah peneliti sama-sama meneliti tentang sumberdaya manusia di dalam suatu lembaga. Sedangkan perbedaannya dengan skripsi saya dilihat dari judul, tempat penelitian serta penjelasan-penjelasan yang lebih spesifik mengenai pondok

pesantren, sedangkan penelitian skripsi terdahulu lebih menjelaskan tentang sumberdaya manusia dalam pengawasan di suatu lembaga sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Luthfia Dipang dengan Judul skripsi “pengembangan sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado” di susun oleh mahasiswi Universitas Sam Ratulangi Manado fakultas ekonomi dan bisnis. Penelitian ini membahas tentang faktor yang paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan nya, berupa penilaian saat perekrutan, pemberian bonus-bonus bagi karyawan serta penilaian akhir untuk jenjang karir bagi setiap karyawan yang memiliki peningkatan dalam kinerja nya.¹⁵

Perbedaan dalam skripsi ini yaitu objek atau tempat penelitian nya. Berdasarkan yang telah di paparkan di atas merupakan sebuah acuan penulis. Dari uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Wustho Pringsewu.

Penelitian yang di lakukan oleh Mukhamad Khasanudin yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak” “hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja kopeasi pondok pesantren”¹⁶ yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni rekrutmen dan pembangunan karyawan.

¹⁵ Luthfia Dipang, “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (pada PT. Hasjrat Abadi Manado)”, Jurnal Emba, Vol 1:3 (September, 2013), hlm.1086-1087

¹⁶ Skripsi Mukhamad Khasanudin, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak”, IAIN Walisongo Semarang, 2011

BAB II

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengertian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama.

Mary Parker Follet menyatakan bahwa manajemen adalah *the art of getting things done through people*, yaitu sebagai suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu dilakukan orang lain. Hal ini meminta perhatian pada kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan organisasi dengan mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya, tanpa melakukan pekerjaan sendiri.

Menurut pandangan Drucker, manajemen merupakan praktik spesifik yang mengubah sekumpulan orang menjadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan, dan produktif. Dubrin mengartikan manajemen sebagai suatu proses menggunakan sumberdaya organisasi untuk menjabai tujuan organisasi, melalui fungsi *planning dan decision making, organizing, leading, dan controlling*.

Manajemen adalah proses perencanaan, perorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumberdaya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas (Stoner dan Freeman).¹⁷

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 9

sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Manajemen merupakan sebuah proses, artinya seluruh kegiatan manajemen yang di jabarkan kedalam empat fungsi manajemen dilakukan secara berkesinambungan dan semuanya bermuara kepada pencapaian tujuan perusahaan atau lembaga.¹⁹ Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka disimpulkan manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan menggerakkan mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumberdaya manusia, dan sarana prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.²⁰

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan dalam semua organisasi yang dimaksudkan untuk mempengaruhi keefektifan sumber daya manusia dan organisasi.²¹

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.²²

Dapat di ambil kesimpulan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang

¹⁸ Hani handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta; BPFE, 1986), hal. 8

¹⁹ Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Erlangga, 2010), hal. 4

²⁰ Hani handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; BPFE, 2014) hal. 4

²¹ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung; cv mandar maju, 2010), hal.3

²² Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; cv ALFABETA, 2016), hal. 1

mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, melalui perencanaan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja di ciptakan untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumberdaya manusia yang ada harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawaban nya kelak.

3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan.⁷

Pengembangan manajemen adalah usaha untuk meningkatkan prestasi manajemen dengan menanamkan pengetahuan, perubahan prilaku, atau peningkatan keterampilan.⁸

Pengembangan adalah upaya memperluas atau mewujudkan potensi-potensi, membawa suatu keadaan secara bertingkat kepada suatu keadaan yang lebih lengkap, lebih besar, atau lebih baik, memajukan sesuatu dari yang lebih awal kepada yang lebih akhir atau dari yang sederhana kepada tahapan perubahan yang lebih kompleks.⁹

Konsep pengembang andalah suatu proses yang saling berkesinambungan antara pelatihan dan sumber daya manusia.Kata pengembangan di tambahkan pada bagian lain yang mempengaruhi perilaku atau strategi untuk mencapai suatu tujuan/ hasil. Pengembangan adalah segala prilaku, strategi design, restrukturisasi, keterampilan, perencanaan strategi, atau usaha memotivasi yang di rancang untuk menghasilkan pertumbuhan atau perubahan dari waktu kewaktu.

Pengembangan adalah suatu proses untuk membantu organisasi atau individu dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Pengembangan melibatkan satu set strategi yang dapat membantu individu atau organisasi untuk lebih efektif dalam

melaksanakan pencapaian individu atau visi organisasi, misi, dan tujuan/hasilnya. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan pelaksana dari unsur pengembangan yang lain. Dengan demikian sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.²³

Sedangkan efektifitas berkaitan dengan menerapkan tujuan yang benar dan efisiensi berkaitan dengan kemampuan meminimalisir penggunaan sumber-sumber yang tersedia dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga mengacu pada hubungan antara pemasukan (input) dan pengeluaran (output) secara tepat. Sebagai acuan nya adalah dengan cara melaksanakan segala sesuatu sesuai pada tempat nya yang seimbang yang artinya adil dan tidak melakukan pemborosan.

Pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu pelatihan dan pengembangan. Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Aktifitas ini mengajarkan keahlian baru, mengajarkan keahlian yang ada, dan mempengaruhi sikap karyawan. Aktifitas pengembangan dirancang supaya mendidik karyawan di luar keperluan posisi, sehingga dipersiapkan untuk promosi atau mampu memandang peran dalam organisasi secara lebih luas.

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi karyawan, perusahaan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan. Dari beberapa pengertian dari pengembangan sumber daya manusia di atas dapat diambil sebagai rujukan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan, adalah proses meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia pada tenaga kependidikan, baik secara fisik maupun

²³ Mairihot, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Grasindo 2002), hal. 2

nonfisik, melalui pengalaman agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan, dan pelatihan, peningkatan kesehatan, maupun perencanaan karier.

4. Unsur-unsur Manajemen

Unsur-unsur yang terdapat dalam manajemen, menurut Manullang menyebutkan manajemen memiliki unsur-unsur yang saling mendukung dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, yaitu 6 M + 1 meliputi:

a. *Man* (manusia)

Merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, *man* merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan lain sebagainya. Dalam manajemen unsur *man* adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan prosesnya untuk mencapai suatu tujuan.

b. *Money* (uang)

Merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, karena uang termasuk modal yang dipergunakan untuk membiayai pelaksanaan program atau rencana yang telah ditetapkan. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam sebuah lembaga atau instansi. Hal ini akan berhubungan juga dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli dan lain sebagainya.

c. *Method* (*metode*)

Cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas.

Sebaik apapun metode yang digunakan, sementara dalam pelaksanaannya tidak sesuai maka hasilnya tidak akan optimal.

d. *Market* (pasar)

Merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dan hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan (memasarkan) produknya. Agar pasar dapat dikuasai maka perlu menjaga kualitas barang yang sesuai dengan selera konsumen untuk meningkatkan daya beli konsumen.

e. *Materials* (bahan-bahan)

Merupakan bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa yang akan dijual.

f. *Machine* (mesin)

Peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja, terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.²⁴

g. *Information* (informasi)

Segala informasi yang digunakan dalam melakukan kegiatan suatu perusahaan. Informasi sangat dibutuhkan dalam manajemen. Informasi tentang apa yang sedang terkenal sekarang ini, apa yang sedang disukai, apa yang sedang terjadi di masyarakat. Informasi juga sangat penting untuk menganalisa produk yang telah dan akan dipasarkan.²⁵

²⁴ *Ibid.* 11

²⁵ Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia Media, 2008), 8.

5. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah rangkaian berbagai kegiatan yang telah ditetapkan dan memiliki hubungan saling ketergantungan antara yang satu dengan lainnya yang dilaksanakan oleh orang-orang dalam organisasi atau bagian-bagaian yang di beri tugas untuk melaksanakan kegiatan. Fungsi manajemen menurut George R. Terry terdiri dari empat hal yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Menurut G.R. Terry, *Planning* atau perencanaan adalah tindakan memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.²⁶ Perencanaan juga menentukan tujuantujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sebenarnya perencanaan pada hakekatnya merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat mendasar bagi terselenggaranya suatu manajemen, karena secara keseluruhan fungsi manajemen tidak terlepas dari perencanaan. Dengan perencanaan yang didahului oleh penelitian, lebih memungkinkan persiapan yang lebih matang, baik menyangkut tenaga Sumber Daya Manusia (SDM), fasilitas yang diperlukan, biaya yang dibutuhkan, metode yang akan ditetapkan, dan lain-lain.²⁷

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah menyusun rencana, selanjutnya diperlukan penyusunan atau pengelompokan kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan dalam rangka usaha kerjasama dengan baik, pengelompokan kegiatan tersebut berarti pengelompokan tanggung jawab, dan penyusunan tugas-

²⁶ George.R. Terry dan L.W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, 9.

²⁷ Awaludin Pimay, *Manajemen Dakwah* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2013) 9.

tugas bagi setiap bagian yang mempunyai tanggung jawab tertentu. Kegiatan dalam hal ini akan sangat lebih mudah dan jelas ditentukan didalam suatu bagan organisasi dan struktur organisasi.²⁸

Pengorganisasian (Organizing) adalah keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang serta tanggungjawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.²⁹

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Actuating atau yang disebut juga sebagai “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai.³⁰

Pelaksanaan adalah suatu proses tindakan menggerakkan semua anggota kelompok berusaha mencapai sasaran yang telah direncanakan manajerial/organisasi, baik bekerja dengan kesadaran sendiri maupun kesadaran bersama secara efektif dan efisien. Sebuah pelaksanaan menjadi penting karena dapat berfungsi sebagaimana berikut:

- a) Mempengaruhi orang-orang, agar bersedia melakukan apa yang diinginkan, atau apa yang tidak diinginkan (*flowwer*).
- b) Manaklukkan daya tolak seseorang, jika ada anggota/karyawan yang enggan mengerjakan tugasnya.
- c) Membuat orang dapat melakukan tugasnya dengan baik. Melalui fungsi *actuating* ini pula dapat

²⁸ Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen* (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1987), 9.

²⁹ Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, 21-22.

³⁰ George. R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen, Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara.2003.), 17.

membuat orang mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Agar fungsi *actuating* tersebut dapat berjalan dengan baik, maka pemimpin organisasi atau perusahaan perlu memberi rangsangan dalam bentuk motivasi, *actuating* yang sebelumnya merupakan upaya untuk mewujudkan rencana menjadi realisasi itu akan sulit terwujud secara optimal.³¹

d. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan (*Controlling*) adalah mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu.

Fungsi ini dilaksanakan sebagai upaya untuk lebih menjamin bahwa semua kegiatan operasional berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, pengawasan merupakan kegiatan yang sistematis untuk memantau penyelenggaraan kegiatan.³²

1. Perencanaan Jangka Pendek, Menengah Dan Panjang

Berdasarkan kriteria waktu, ada tiga macam perencanaan yaitu: perencanaan jangka panjang, perencanaan jangka menengah, dan perencanaan jangka pendek. Dalam menyusun suatu rencana perlu terlebih dahulu ditetapkan apakah yang akan disusun, sehingga langkah-langkah kegiatan dapat tersusun dan tujuan kegiatan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

- a. Perencanaan jangka pendek Perencanaan jangka pendek adalah perencanaan tahunan atau perencanaan yang dibuat untuk dilaksanakan dalam waktu kurang dari 5 tahun, sering disebut sebagai rencana operasional.
- b. Perencanaan jangka menengah Perencanaan jangka menengah mencakup kurun waktu pelaksanaan 5-

³¹Suhardi, *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (Yogyakarta: Gava Media, 2018), 153-154.

³²Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 40.

10 tahun. Perencanaan ini penjabaran dari rencana jangka panjang, tetapi sudah lebih bersifat operasional.

- c. Perencanaan jangka panjang Perencanaan jangka panjang meliputi cakupan waktu di atas 10 tahun sampai dengan 25 tahun. Perencanaan ini mempunyai jangka menengah, lebih-lebih lagi jika perencanaan jangka menengah, lebih-lebih lagi jika dibandingkan dengan rencana jangka pendek. Semakin panjang rencana itu, semakin banyak variabel yang sulit dikontrol.

B. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dibawah ini akan diuraikan pengertian dari sumberdaya manusia dan pengembangan sumber daya manusia.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai makna penyiapan manusia untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi.³³

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah untuk kemaslahatan umat manusia hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al- Jatsiyah ayat 13 :

يتفكرون لقوم لايت ذلك في ان منه ا جميعا لأرضفى وما لسموت ا

في ما لكم وسخر

“Dan dia menundukan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-nya.Sesungguhnya pada yang demikian itu

³³ Salidi Samsudin, *Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia,2006),hal. 107

benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir., (QS Al-JaTsiyah (45)-13)

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi mamfaat sumber daya yang ada.

Manajemen sumber daya manusia yang ada dalam Islam adalah semua sumber daya yang di manfaatkan untuk ibadah kepada Allah. Dengan adanya rasa menerimah amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan di tingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang di emban.³⁴

Pendapat Wexley dan Yukl, mereka mengemukakan bahwa pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang di selenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai di dalam suatu organisasi.³⁵

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi disuatu organisasi atau lembaga pendidikan (dalam hal ini pondok pesantren) atau di pindah tugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh sebab itu pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang di harapkan oleh setiap Orang dalam organisasi atau lembaga pendidikan jadi manajemen pengembangan sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumberdaya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja. Dengan demikian, fokus yang

³⁴ <http://addeenilmu.blogspot.com/2011/05/manajemen-sumber-daya-manusia-msdm.html?m=1>

³⁵ Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya 2002), hal. 43

dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Leonard Nadier, pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktifitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan di rancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan.³⁶

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia mencakup banyak hal, seperti pelatihan karyawan, pengembangan karir karyawan, manajemen dan pengembangan kinerja pembinaan, pendampingan, dan bahkan pemberian bantuan dana edukasi. Dapat di simpulkan bahwa fokus utama pengembangan sumber daya manusia adalah menembangkan setiap karyawan sehingga baik perusahaan dan karyawan dapat mencapai tujuan mereka.³⁷

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk aktifitas dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengalaman agama, peningkatan kesejahteraan, meningkatkan kesehatan, meningkatkan kesempatan kerja, pengendalian kependudukan, peningkatan lingkungan hidup dan perencanaan karir. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai makna penyiapan manusia untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi.³⁸

Pengembangan sumber daya manusia (human resource development) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.³⁹

Analisis yang dilakukan oleh pondok pesantren untuk mencapai tujuan nya, para pengurus membentuk strategi

³⁶ <http://www.karyaone.co.id/blog/pengertian-pengembangan-sdm/>

³⁷ *Ibid*

³⁸ Salidi Samsudin, *Sumber Daya Manusia* (Bandung; Pustaka Setia, 2006), hal.21

³⁹ Wilson Bangun, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Erlangga, 2012), hal. 201

organisasi yang lebih luas, dan membentuk system yang kuat agar dapat mengembangkan para ustad/ustadzah. Pengembangan sumber daya manusia dalam pondok pesantren harus di kaitkan dengan perencanaan strategis, karena pondok pesantren harus mengembangkan bakat-bakat yang di miliki oleh didikan nya(santri).

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan perkembangan dan inovatif menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misal nya praktek mengajar, perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional.⁴⁰

Pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu cara yang efektif guna menghadapi tantangan dan peluang yang di hadapi. Tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi. Selain itu tujuan dari pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugas nya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi di suatu organisasi atau lembaga pendidikan (dalam hal ini pondok pesantren) atau di pindah tugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh sebab itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam organisasi atau lembaga pendidikan.⁴¹

⁴⁰ Ibid . Hal 179

⁴¹ *Ibid*

Implementasi program pelatihan dan pengembangan berfungsi sebagai proses transformasi. Para tenaga kerja yang tidak terlatih di ubah menjadi pegawai yang jawab yang lebih besar.⁴²

Ada delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia pada pendidik, sebagai berikut ;

1. *Productivity*, tercapainya produktivitas pendidikan
2. *Quality*, meningkatkan kualitas pendidikan.
3. *Human resources planning*, melaksanakan sumber daya manusia pada pendidikan.
4. *Moral*, meningkatkan semangat dan tanggung jawab pendidik.
5. *Indirect compensation*, meningkatkan kompensasi secara tidak langsung.
6. *Healt and safety*, memelihara kesehatan mental dan fisik pendidik.
7. *Obsolescence Prevention*, mencegah menurunnya kemampuan pendidik.
8. *Personal Growth*, meningkatkan kemampuan individual pendidik.⁴³

Menurut *William Bwether, Jr. Dan Keith Davis, Human Resources and Personel Management*, 1996:9, manajemen sumber daya manusia.

mempunyai empat tujuan: tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan kemasyarakatan, dan tujuan perseorangan.⁴⁴

- a. Tujuan organisasional, adalah untuk mengetahui bahwa manajemen sumber daya manusia itu di adakan guna menambah atau meningkatkan keefektifan oranisasi.
- b. Tujuan fungsional, adalah untuk memelihara bantuan departemen sumber daya manusia pada suatu tingkat yangsesuai dengan kebutuhan organisasi
- c. Tujuan kemasyarakatan, adalah agar mau mendengarkan /menangapi kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan

⁴² *Ibid* . Hal 68

⁴³ *Ibid*, hal. 109

⁴⁴ *Ibid*

masyarakat sambil mengurangi sebanyak-banyaknya pengaruh negative dari tuntutan-tuntutan demikian terhadap organisasi.

- d. Tujuan perseorangan, adalah untuk membantu pegawai-pegawai dalam mencapai saran-saran pribadi mereka, paling tidak sepanjang saran-saran tersebut menambah sumbangan perseorangan kepada organisasi.⁴⁵

3. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam instansi pendidikan biasanya tenaga kerja yang akan menduduki tenaga baru yang tidak di dukung dengan pendidikan nya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang di tempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya.⁴⁶

Seseorang dalam bekerja selalu mengharapkan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau organisasi lingkungan kerjanya. Berkaitan dengan ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia di tinjau dari masa pelaksanaanya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan.

Tahapan-tahapan pengembangan sumberdaya manusia Untuk merealisasikan secara konkrit bantuan dari lembaga pendidikan terhadap pengembangan karier pada pendidikan, maka di desain secara integral. Desain tersebut akan membantu mengenai pengembangan karier para pendidik. Adapun dalam mendesain program pengembangan ada tiga fase, yaitu;

1) Fase perencanaan

Fase ini merupakan aktifitas menyelaraskan rancangan pekerja/pendidik dan rancangan lembaga mengenai pengembangan karier di lembaganya. dan

⁴⁵ *Ibid*

⁴⁶ Mario Teguh Efendi, *Manajemen Sumber Daya; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo Widiasarana Indonesia, 2005), hal. 95

kekurangan para pendidik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun bantuan atau usaha itu antara lain;

- a) Bantuan memilih jalur pengembangan karier sesuai yang tersedia
- b) Memperbaiki kekurangan atau kelemahan, bagi para pendidik dan tenaga kependidikan yang menunjukkan kesungguhan dan membutuhkan nya untuk mewujudkan karier yang sukses.⁴⁷

2) Fase pengarahan

Fase ini bermaksud untuk membantu para pendidik agar mampu mewujudkan perencanaan nya menjadi kenyataan, yakni dengan menetapkan tipe karier yang di inginkan dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya.

3) Fase pengembangan

Fase ini adalah tenggang waktu yang digunakan para pendidik dan tenaga kependidikan untuk memenuhi persyaratan yang memungkinkan nya melakukan gerak dari suatu posisi ke posisi lain yang di inginkan nya. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan antara lain;

1. Penyelenggaraan system mentor adalah cara pengembangan dengan menyelenggarakan hubungan antara pekerja senior dengan junior sebagai kolega atau pasangan kerja
2. Pelatihan dalam rangka pengembangan karier bagi para pendidik.

Rotasi jabatan dilakukan dengan caramenugaskan para pendidik untuk berbagai jabatan yang layak dilakukan apabila pekerja memiliki dasar keterampilan untuk melaksanakan tugasnya pada jabatan yang baru.

⁴⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*, (Yogyakarta; Gajah Mada University Pers, 1997), hal. 307

4. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Ada beragam metode yang digunakan perusahaan untuk menyampaikan pelatihan kita akan mulai dengan hal yang paling populer, *On-the-job-Training*.⁴⁸

Jenis pelatihan OTJ yang paling dikenal adalah metode coaching (membimbing) atau understudy (sambil belajar). Disini seorang pekerja yang telah berpengalaman atau penyelia yang di latih ditugaskan untuk melatih karyawan. Pada level bawah, dilatih dapat mendapatkan keterampilan dengan mengamati penyeliannya.⁴⁹

OJT memiliki beberapa keunggulan. Metode ini relatif tidak mahal, orang yang dilatih belajar sambil bekerja. Tidak membutuhkan fasilitas di luar kantor yang mahal seperti ruang atau tempat khusus, metode ini juga memberikan pembelajaran, karena orang yang belajar sambil melakukannya dan mendapatkan timbal balik yang cepat atas prestasi mereka.⁵⁰

Magang, makin banyak pengusaha yang menerapkan program ini, metode ini telah ada sejak abad pertengahan. Magang adalah suatu proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja melalui kombinasi dari pelajaran di kelas dan pelatihan langsung dipekerjaan.⁵¹

Belajar secara informal, pengusaha tidak boleh meremehkan pentingnya atau nilai dari pelatihan informal. Survey dari the American Society for training and development memperkirakan sekitar 80% dari yang dipelajari karyawan mengenai pekerjaan, di peroleh bukan program pelatihan formal tapi melalui perangkat informal, termasuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari berkolaborasi dengan kolage mereka.⁵²

Job Instruction Training, untuk memulainya buatlah langkah yang dibutuhkan dalam pekerjaan, masing-masing urutan

⁴⁸ *Ibid*, hal.285

⁴⁹ *Ibid*, hal. 286

⁵⁰ *Ibid*,286

⁵¹ *Ibid*, hal. 287

⁵²*Ibid*, hal. 287

dalam rangkaian yang tepat. Langkah-langkah itu memperlihatkan apa yang harus dilakukan, dan hal penting memperlihatkan bagaimana dan mengapa hal itu harus dilakukan.⁵³

Handoko, mengemukakan bahwa perencanaan sumber dayam manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan organisasi pada waktu yang akan datang serta memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut.⁵⁴

5. Factor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya pendidikan sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal, baik secara makro maupun mikro dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk perkembangan pribadinya.⁵⁵ Oleh karena itu pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu memperhatikan factor-faktor dalam organisasi/lembaga pendidikan itu sendiri maupun diluar organisasi pendidikan yang bersangkutan, yaitu sebagai berikut ;

1) Factor internal

Factor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi/lembaga pendidikan yang dapat dilakukan, baik pimpinan/kepala sekolah maupun anggota organisasi/para pendidik yang bersangkutan, yaitu misi dan tujuan organisasi/lembaga pendidikan.

⁵³ Ibid. Hal.

⁵⁴ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia), hal.62

⁵⁵ Ibid. hal. 176-179

2) Factor eksternal

Agar organisasi/lembaga pendidikan tersebut dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka harus memperhitungkan factor-faktor eksternal organisasi yaitu:

- a) Kebijakan pemerintahan
- b) Sosio budaya masyarakat
- c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Proses perencanaan sumber daya manusia menurut Handoko, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut.⁵⁶

- a. Lingkungan eksternal, perubahan sulit di prediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.
- b. Keputusan organisasional, berbagai keputusan organisasional yang memengaruhi permintaan sumber daya manusia adalah : (1) rencana strategis perusahaan yang berpengaruh. : (2) dalam jangka pendek, para perencana menerjemahkan rencana-rencana strategis menjadi operasional dalam bentuk anggaran.
- c. Faktor prnyediaan karyawan, permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan karyawan.⁵⁷

6. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

John H. Proctor dan William menyebutkan terdapat tiga belas manfaat pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut.⁵⁸

- 1) Meningkatkan kepuasan para karyawan
- 2) Mengurangi pemborosan
- 3) Mengurangi ketidakhadiran pegawai
- 4) Memperbaiki metode dan system kerja
- 5) Meningkatkan tingkat penghasilan
- 6) Mengurangi biaya-biaya lembur
- 7) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- 8) Mengurangi keluhan pegawai

⁵⁶ *Ibid*

⁵⁷ *Ibid*

⁵⁸ *Ibid*

- 9) Mengurangi kecelakaan kerja
- 10) Memperbaiki komunikasi
- 11) Meningkatkan pengetahuan pegawai
- 12) Memperbaiki moral pegawai
- 13) Menimbulkan kerja sama yang sangat baik.

Selain manfaat di atas, bagi organisasi terdapat manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan, yakni:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi karena kecermatan melaksanakan tugas, semakin baiknya kerjasama yang terjalin antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya kondisi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknis maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.

Para pengasuh pondok pesantren akan berhasil menjalankan tugasnya dalam pengembangan sumber daya manusia bila melaksanakannya secara terencana.

Perencanaan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Manfaat-manfaat tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, dengan perencanaan sumber daya manusia, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang lebih baik.
- b. Peningkatan efektivitas kerja, melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektivitas kerja juga dapat lebih di tingkatkan dengan syarat sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Produktivitas lebih ditingkatkan, produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah di ikuti oleh sumber daya manusia.
- d. Penentuan kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang, perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja pada masa depan, baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan.
- e. penanganan informasi merupakan salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang penting adalah penanganan informasi ketenaga kerjaan.
- f. Penelitian, seperti telah dimaklumi salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian.
- g. Dasar bagi penyusunan pogram kerja, rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja dalam perusahaan.
- h. h. Mengetahui pasar tenaga kerja, pasar kerja merupakan sumber untuk mencari calon-calon sumber daya manusia yang potensial untuk diterima di perusahaan.
- i. Acuan dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia dapat dijadikan acuan yang mempermudah penyusunan program yang lebih matang dan lebih dapat di pertanggung jawabkan.

- j. kepentingan sumberdaya manusia. Ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumberdaya manusia yaitu: a) kepentingan individu, b) kepentingan organisasi, c) kepentingan nasional.⁵⁹



⁵⁹ *Ibid*

DAFTAR PUSTAKA

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi

Aksara

Salidi Samsudin, *Sumber Daya Manusia* Bandung; Pustaka Setia, 2006

18Wilson Bangun, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Erlangga, 2012

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar pengertian dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.

Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*,

Bandung : PT Remaja Rosdakarya 2002

Salidi Samsudin, *Sumber Daya Manusia* Bandung: Pustaka Setia, 2006

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ;Bumi Aksara, 2012

Mairihot, *Sumber DayaManusia*, Jakarta: Grasindo 2002

Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Non Formal dan*

Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung;Falah Production, 2004

Salidi Samsudin,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Pustaka Setia, 2010

Garry Desseler,*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT Indeks,

Hani handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; BPF, 2014

Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; cv mandar maju, 2010

Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; cv ALFABETA, 2016

Wibowo, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011

Hani handoko, *Manajemen*, Yogyakarta; BPF, 1986

Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, Erlangga, 2010

Skripsi Mukhamad khasanudin, “*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak*”, IAIN Walisongo Semarang, 2011

Lutfia Dipang, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado*”, Jurnal Emba, Vol 1:3 (September, 2013), hlm.1086-1087

Koentjaraningrat, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT Gramedia pustaka utama 1977

Sofian Efendi & Masri Singarimbun, *Metodologi Penelitian survai*, Jakarta: LP3ES 1998

Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Social*, Bandung: PT Remaja Rosdarya 2002

Jalaludin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: Rosda Karya, 1984

Ardial, *Paradigm dan Model Penelitian Komunikasi*, Jakarta,

<http://adieenilmu.blogspot.com/2011/05/manajemen-sumber-daya-manusia- msdm.html?m=1>

<http://www.karyaone.co.id/blog/pengertian-pengembangan-sdm>

<http://www.wikipedia.Indonesia.Com>, “*Ensiklopedia bebas berbahasa indonesia,*” akses

tanggal 27 Desember tahun 2021



