

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PONDOKPESANTRENAL-FALAAH LEKIS REJO OGAN
KOMERING ULU SUMATERA SELATAN**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial(S.Sos)**

Disusun Oleh : Ulfah Kinanti Palupi

NPM: 1941030206

Jurusan: Manajemen Dakwah

Pembimbing 1: Dr. Mubasit,S.Ag.MM

Pembimbing II : M. Husaini, M.T

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

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PONDOK PESANTRENAL-FALAAH LEKIS
REJO OGAN KOMERING ULU SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas – tugas
dan Memenuhi Syarat – syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Sosial dalam
Ilmu Manajemen Dakwah

Oleh:

ULFAH KINANTI PALUPI

1941030206

Jurusan: Manajemen Dakwah

Pembimbing 1 : Dr. Mubasit,S.Ag,M.M

Pembimbing II: M. Husaini, S.T., M.T.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan secara kritis tentang proses pengembangan manajemen sumber daya manusia pondok pesantren, problematika yang di hadapi dan upaya yang telah dilakukan untuk mengatasinya dan hasil yang di dapat.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil latar belakang penerapan manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan, bahan dalam pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan bantuan pedoman wawancara yang telah di siapkan sebelumnya. Teknik analisis data dengan cara menganalisis data yang sudah terkumpul. Yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu di peroleh melalui interview, catatan lapangan, foto, dokumen dan lain sebagainya.

Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan pengadaan atau rekrutment sumber daya manusia pada pondok pesantren yang dilaksanakan dengan dua sistem yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka dilaksanakan jika tenaga pengajar atau ustadz dan ustadzah yang dibutuhkan lebih dari tiga orang, tetapi jika yang di butuhkan kurang dari tiga orang maka penarikan tenaga pengajar atau ustadz dan ustadzah hanya dilakukan oleh kepala pondok pesantren dengan merekrut santri senior yang mampu melaksanakan tugas dengan baik. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pondok pesantren dilakukan oleh kepala pondok pesantren, dalam pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren di sesuaikan dengan kebutuhan yang ada, jadi dari pihak kepala pondok pesantren ada kebijakan baru tentang pelatihan, maka di dalam pondok pesantren diadakan pelatihan bagi pengurus maupun ustadz dan ustadzah dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pengurus atau ustadz dan ustadzah, selain itu usaha pengembangan sumber daya manusia juga dilaksanakan diluar pondok pesantren yaitu dengan pendelegasian personil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, dan seminar. Keberhasilan ini terlaksanakan karena komunikasi yang

baik antara kepala pondok pesantren maupun ustadz dan ustadzah dengan membuat peraturan-peraturan baku baik formal maupun non formal dan menerapkan semua peraturan dengan penuh tanggung jawab.

Kata kunci : Pengembangan SDM dan Pondok pesantren.

ABSTRAC

This study aims to identify and critically describe the process of developing human resource management in Islamic boarding schools, the problems faced and the efforts that have been made to overcome them and the results obtained.

This research is a qualitative research by taking the background of the implementation of human resource management at the Al-Falaah Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Islamic boarding school, South Sumatra, the materials in data collection used in this study were observation, interviews and documentation. Interviews were conducted with the help of interview guidelines that had been prepared beforehand. Data analysis techniques by analyzing the data that has been collected. Which is descriptive qualitative, that is obtained through interviews, field notes, photographs, documents and so forth.

The results showed that the procurement or recruitment of human resources at Islamic boarding schools was carried out with two systems, namely an open system and a closed system. An open system is implemented if the teaching staff or ustadz and ustadzah are needed more than three people, but if less than three people are needed then the withdrawal of teaching staff or ustadz and ustadzah is only carried out by the head of the Islamic boarding school by recruiting senior students who are able to carry out their duties properly . Training and development of human resources in the Islamic boarding school environment is carried out by the head of the Islamic boarding school, in the development of human resources at the Islamic boarding school is adjusted to the existing needs, so on the part of the Islamic boarding school head there is a new policy regarding training, so training is held at the Islamic boarding school for administrators and ustadz and ustadzah in an effort to improve the quality of performance of administrators or ustadz and ustadzah, besides that human resource development efforts are also carried out outside Islamic boarding schools, namely by delegating personnel to attend trainings and seminars. This success was accomplished because of good communication between the head of the Islamic boarding school and the ustadz and ustadzah by making standard

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ulfah Kinanti Palupi
Npm : 1941030206
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN AL-FALAAH OGAN KOMERING ULU SUMATERA SELATAN” benar benar hasil karya penyusun sendiri bukan duplikasi ataupun sanduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah di rujuk footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dari karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat di maklumi.

BANDAR LAMPUNG, 25 MEI 2023
PENULIS



Ulfah KinantiPalupi

1941030206



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

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131, Telp.(0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi: Manajemen Pengembangan Sumber Daya
Manusia Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo
Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan**
Nama : Ulfah Kinanti Palupi
NPM : 1941030206
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqasyahkan dan Dipertahankan dalam Sidang
Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Mubasit, S.Ag. M.M

NIP. 197311141998031002

Pembimbing II

M. Husaini, M.T

NIP. 197812182009121001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Dr. Yunidar Cut Muda Yanti, M.Sos.I

NIP.197010251999032001



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

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp.(0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan”** NPM : 1941030206, Jurusan : Manajemen Dakwah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada Hari/Tanggal : Kamis, 06 Juli 2023 Pukul : 09.30-11.00 WIB di Ruang Sidang Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

TIM MUNAQOSAH

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

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

Penguji I : Badarudin, S.Ag.,M.M (.....)

Penguji II : Dr. Mubasit, S.Ag.,MM (.....)

Penguji III : M. Husaini, M.T (.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

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

MOTTO

“Do’a Ibu Itu Seluas Langit Biru dan Aku Berindung dibawahnya.”

(Ulfah Kinanti Palupi)

PERSEMBAHAN

Puji syukur aku persembahkan kepada-Mu Allah SWT, beserta Nabi Muhammad SAW, lantunan Al-Fatihah beriring sholat dalam ragaku yang merintih, memudahkan do'a dalam syukur yang tak terbatas. Atas takdir Allah yang menjadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga ini menjadi awal keberhasilan bagiku untuk meraih cita-cita. Maka dari itu skripsi sederhana ini ku persembahkan sebagai tanda cinta dan kasih sayang, serta hormatku tak terhingga kepada :

1. Kedua orang tuaku yang sangat kucintai. Cinta pertamaku, Bapak Kasori. Beliau tidak pernah lelah mendoakan aku dan berjuang mengerahkan waktu, fikiran, dan tenaganya yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pintu Surgaku, Almarhumah Ibu Mimi Suminar. Yang telah melahirkan membesarkan, mendidik dengan penuh kasih sayang dan kesabaran. Serta senantiasa berdoa tulus dan ikhlas demi tercapainya cita-citaku. Terimakasih telah menjadi rumah untuk tempat anakmu pulang walaupun ibu tidak ada dan menemani dalam proses penulisan skripsi ini.
2. Kedua kakak laki-lakiku, Ruki Rizal S.Kom., M.T.I dan Fauzi Ahmad Karana S.E terimakasih atas segala dukungan dan motivasi yang telah diberikan. Terimakasih telah menjadi panutanku untuk semangat menuntut ilmu dan meraih cita-cita.
3. Untuk diriku sendiri, Ulfah Kinanti Palupi. Terimakasih telah berproses dan bertahan, maaf jika seringkali menangis saat melewati fase berat dalam hidup, terimakasih untuk tetap mengerjakan skripsi ini walaupun jalannya tidak mudah.
4. Segenap keluarga besar yang sudah memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini dan menuju keberhasilan.
5. Sahabat-sahabatku Amara Sholihah S.Sos, Pinky Winky Alib Ika S.Pd, Okta Astuti S.Sos, Iim Amaliyah, Septika Zahratun Nissa, dan Oktavia Pijul yang tidak pernah lelah selalu memberi semangat dan menemani juga untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Teruntuk Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Mubasit, S.Ag, MM. dan Pembimbing II Bapak M.Husaini, S.T, M.T terimakasih telah

meluangkan waktu untuk memberikan arahan, ilmu serta motivasi dalam membimbing ku selama ini.

7. Serta Alamaterku tercinta Kampus UIN Raden Intan Lampung beserta staf- stafnya baik dari Dosen semua staf kependidikan serta karyawan yang telah melayani dengan baik.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Ulfah Kinanti Palupi, dilahirkan di Batumarta, Kecamatan Lekis Rejo, Kabupaten Ogan Komering Ulu, pada tanggal 30 Desember 2001, anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Kasori (ayah) dan Mimi Suminar (ibu).

Menempuh pendidikan taman kanak-kanak di TK Al-Falaah tahun 2005-2006 , Sekolah Dasar di MI Al-Falaah tahun 2006-2012, MTs Al-Falaah tahun 2013-2016, SMA N 2 OKU tahun 2016-2019, dan pada tahun 2019 melanjutkan S1 Prodi Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

BANDAR LAMPUNG, 25 MEI 2023
PENULIS,

Ulfah Kinanti Palupi
NPM. 1941030206

KATA PENGANTAR

Alhmdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis persembahkan kepada Allah SWT yang masih mencurahkan rahmat dan karunia-Nya, hidayah serta pertolongan dari-Nya, serta sholawat beserta salam tak lupa penulis haturkan kepada Nabiaya Wa Safiana Muhammad SAW, yang telah menuntun seluruh umat manusia dari kegelapan menuju cahaya yang terang-benderang, tidak terlupakan kepada seluruh keluarga beliau, sahabat dan para pengikut setianya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantrenal-Falaah Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan**”.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari dukungan semua pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. H.Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. H. Abdul Syukur, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos, M.Sos.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak Badaruddin S.Ag selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak Dr. Mubasit, S.Ag, MM selaku pembimbing I dan Bapak M.Husaini S.T, M.T selaku pembimbing II, yang penuh kesabaran dalam membimbing dan mengarahkan demi terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
5. Dosen Prodi Manajemen Dakwah dan staf Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah memberikan pengetahuan dan segenap bantuan selama menyelesaikan studi.
6. Pimpinan Perpustakaan dan Staf Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Perpustakaan Pusat yang telah menyediakan fasilitas untuk mengadakan studi kepustakaan yang penulis lakukan.
7. K.H Syairuddin selaku Kepala Pondok Pesantren Al-Falaah yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.
8. Teman-teman seperjuangan Prodi Manajemen Dakwah angkatan 2019,

khususnya Manajemen Dakwah kelas D.

9. Dan semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu terkait dalam Ukhuwah Islamiyah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, akan tetapi dari skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berartidalam bidang ilmu Manajemen Dakwah.

Bandar Lampung, Mei 2023

Ulfah Kinanti Palupi
NPM. 1941030206

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Pengesahan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
H. Metode Penelitian	11
I. Sistematika Pembahasan	18
J.	
BAB II MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	20
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
3. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia... ..	25
5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	26
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	29

3. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	29
---	----

BAB III GAMBARAN UMUM PENELITIAN

A. Profil Pondok Pesantren	
1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Al-Falaah	31
2. Letak Geografis Pondok Pesantren Al-Falaah.....	35
3. Visi dan misi Pondok Pesantren Al-Falaah	37
4. Struktur Kepengurusan Santri Pondok Pesantren Al-Falaah	38
5. Keadaan Ustadz/ustadzah Pondok Pesantren Al-Falaah	41
6. Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Falaah	44
7. Keadaan Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Al-Falaah	45
8. Kegiatan Belajar Mengajar Pondok Pesantren Al-Falaah	47
9. Prestasi Pondok Pesantren Al-Falaah	48
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Falaah.....	50
C. Peningkatan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Falaah.....	57
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia	57
2. Peningkatan Sumber Daya Teknologi Informasi	58
3. Perkembangan Sumber Daya Kelembagaan.....	58
4. Perkembangan Jaringan Pihak Luar	59

BAB IV MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN AL-FALAAH

A. Analisis Pekerjaan Pondok Pesantren Al-Falaah	60
B. Pengadaan atau Rekrutmen.....	61
C. Sekeksi dan Penempatan.....	62
D. Pelatihan pengembangan	63

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. Kesimpulan	64
B. Rekomendasi.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Bagan Rumah Tangga Pondok Pesantren Al-Falaah....	31
Tabel 3.2 Nama-Nama Tenaga Pengajar Pondok Pesantren Al-Falaah.....	32
Tabel 3.3 Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Falaah.....	33
Tabel 3.4 Keadaan Sarana Prasarana Pondok Pesantren Al-Falaah.....	34
Tabel 3.5 Penghargaan Pondok Pesantren Al-Falaah.....	36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul ini untuk memudahkan sekaligus menghindari kekeliruan atau kesalahpahaman dalam memahami pengertian judul skripsi yang penulis ajukan, maka perlu penulis jelaskan beberapa pengertian yang terdapat pada judul skripsi ini.

Judul Skripsi ini adalah sebagai berikut : **“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-FALAAH Ogan Komerling Ulu Sumatera Selatan”**

Kata Manajemen berasal dari bahasa Inggris to manage yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif serta didukung oleh sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Ali Yafie berpendapat bahwa manajemen dalam Islam dipandang sebagai perwujudan amal shaleh yang harus bertitik tolak dari niat baik. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi aktivitas untuk mencapai hasil yang bagus demi kesejahteraan bersama.¹ Setelah menelaah dari beberapa pengertian manajemen diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah kegiatan atau proses seseorang dalam mengatur suatu lembaga organisasi yang bersifat manusia ataupun non manusia untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

pengembangan adalah suatu proses pendidikan dalam jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Menurut Nadler, pengembangan adalah kegiatan-kegiatan yang diadakan dalam

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), 1

jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM adalah pemanfaatan jumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang mencakup tentang pembinaan penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusiabaik yang berada dalam hubungan kerja ataupun sendiri.²

Dari beberapa pernyataan diatas mengenai pengertian pengembangan dan manajemen sumber daya manusia, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen pengelolaan sumber daya manusia adalah kegiatan mengatur mengelola terhadap sumber daya manusia dengan proses pengembangan atau peningkatan terhadap kemampuan dan keterampilan bakat minat perilaku untuk mengambil tanggung jawab yang besar dalam organisasi.

Dalam perspektif islam, pendidikan telah memainkan peran penting dalam upaya melahirkan manusia yang dapat menjawab tantangan zaman. Sumber daya manusia tersebut merupakan gerakan human invesment adalah upaya pendidikan jangka panjang untuk melahirkan sumber daya manusia.³

Pondok pesantren Al-Falaah adalah sebuah lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai pendidikan integralistik/menyeluruh, yang menggunakan kurikulum terpadu.Upaya peningkatan kualitas SDM sangat berkaitan

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Prena Media Group, 2009), 18.

³ H.A.M. Faturrahman, Dkk, *Modul Diklat Rumpun Bidang Urusan Agama, Zakat, dan Wakaf, Fungsi Masjid Dalam Pembinaan dan Pelayanan Umat*, (Jakarta :Dapertemen Agama RI Badan Litbang dan Diklat PusdiklatTenaga Teknisi Keagamaan,2006), 59.

dengan usaha meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Oleh sebab itu berkaitan dengan hal tersebut pondok pesantren Al-Falaah 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 aset yang disebut sumberdaya manusia, karena sumberdaya manusia mempunyai unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

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

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan dari judul skripsi ini mengenai upaya meningkatkan kompetensi pengajar dan 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 menumbuhkan kembangkan potensi yang dimiliki menuju manusia mandiri dan bermartabat.

B. Latar Belakang

Pesantren merupakan bagian dari pendidikan nasional yang sudah ada sebelum kemerdekaan Republik Indonesia, bahkan disinyalir sebagai lembaga pendidikan yang merupakan lembaga pendidikan khas Indonesia. Transfer ilmu-ilmu keislaman yang disalurkan oleh pesantren merupakan bukti nyata keseriusan menjaga kelangsungan

ajaran agama Islam. Tidak hanya itu, kader-kader atau intelektual Islam pun akan lahir di lembaga pendidikan ini.

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan teknologi telah menyebabkan dunia semakin sempit dan membentuk suatu masyarakat global yang saling bergantung. Dalam pandangan dunia sekarang ini ditandai adanya persaingan antar bangsa semakin ketat. Kualitas domestik bangsa memainkan peran yang amat penting. Kualitas bangsa yang berkelanjutan hanya dapat diperoleh dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta kekuatan dalam diplomasi dunia. Dengan demikian suatu negara akan memperoleh keberhasilan dalam memenangkan persaingan global. Adanya persaingan global yang semakin kompleks, peningkatan kualitas bangsa melalui pembangunan sumber daya manusia, merupakan kebutuhan mutlak bagi suatu bangsa.⁴

Dalam perspektif agama 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.

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. Manajemen pengembangan sumber daya manusia yang peneliti maksudkan adalah proses pengembangan SDM di dalam Pondok Pesantren Al-Falaah dengan melihat suatu

⁴ Maryadi, Pendidikan Indonesia Menuju 2005, *Peningkatan Kualitas Daya Saing Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen Personalia Sekolah*, Maryadi (Prosiding Seminar Nasional Program Studi PGSD Universitas PGRI Semarang, Seminar Nasional PGSD 2015, n.d.),

kemajuan yang berupa semakin meningkatnya prestasi-prestasi yang di capai oleh para santri atau kemunduran terkait dengan masalah ekonomi yang di alami oleh podok pesantren Al-Falaah yang meliputi kegiatan mengidentifikasi masalah, membuat perbandingan masa lalu dengan masa sekarang, dan masa yang akan di datang, serta melakukan kegiatan penyusunan target/ program pengembangan.

Kegiatan ini di lakukan agar pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar, maka dari itu yang di teliti ini bidang pengembangan sumberdaya manusia nya meliputi para ustad/ustadzah.

Pondok pesantren Al-Falaah adalah sebuah lembaga pendidikan yang bertujuan 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-Falaah 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 di lakukan dapat terwujud dengan yang di inginkan yaitu tercapainya SDM tenaga pengajar yang profesional dan berkualitas.

Di lembaga pendidikan pondok pesantren Al-Falaah Ogan Komering Ulu, 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-Falaah ini memang benar-benar memenuhi keinginan masyarakat.

Suatu organisasi atau lembaga pasti memiliki cita-cita dan tujuan yang ingin diraih dan Tujuan tersebut diraih

dengan mendayagunakan sumber daya yang ada. di antara sumber daya yang paling penting adalah SDM (sumber daya manusia). Karena untuk menjadikan pendidikan berkualitas, terutama dalam hal ini adalah lembaga pendidikan, maka sumber daya manusia yang dibutuhkan haruslah berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia pada suatu lembaga atau organisasi sangat dibutuhkan, dengan adanya pengelolaan maka dapat memudahkan lembaga untuk mengetahui sumber daya manusia yang ada pada lembaga dakwah maupun organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian penting di dalam suatu organisasi karena menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang berhubungan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. manusia merupakan bagian penting di dalam suatu organisasi karena menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang berhubungan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara yang efektif untuk menghadapi tantangan- tantangan, termasuk ketertinggalan

sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disetujui.

Berdasarkan pernyataan diatas jadi dapat disimpulkan bahwa perkembangan Pondok Pesantren Al-Falaah ini semakin menunjukkan eksistensinya hingga saat ini dengan terus mengalami perkembangan pada aspek-aspeknya, seperti di bidang fisik, yakni meliputi bentuk bangunan, jumlah santri-santrinya dan ustad/ustadzahnya.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia TPA Al-Falaah maka penulis akan menuangkan dalam sebuah karya tulis ilmiah “Skripsi” dengan judul **“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Falaah Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan.”**

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia Pondok Pesantren Al-Falaah. Penelitian ini di laksanakan di Pondok Pesantren AL- Falaah Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan, sub fokus penelitian ini adalah ingin mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia Pondok Pesantren Al-Falaah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini adalah **“Bagaimana Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren AL-FALAAH Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan?”**

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini tentunya seorang penulis mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitiannya. Tujuan tersebut yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : "Untuk mengetahui bagaimana Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia PONDOK PESANTREN Al-FALAAH Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan?"

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Dapat memberikan manfaat untuk orang lain yang ingin mengangkat judul tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia Pondok Pesantren Al-Falaah.
2. Bagi para tenaga pendidik atau ustad/ustadzah Pondok Pesantren Al-Falaah hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran dan referensi dan lebih meningkatkan kualitas santri Pondok Pesantren Al-Falaah.
3. Bagi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, penelitian ini diharapkan menjadi ilmu dan informasi yang berharga perihal fungsi manajemen dakwah dalam pelaksanaannya di Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Ogan Komering Ulu pada kegiatannya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Terdapat beberapa kajian terlebih dahulu yang relevan dengan apa yang akan penulis kaji, di antaranya :⁵

Skripsi Suranto mahasiswa Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2007 yang berjudul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok

⁵ Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif, Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif* (Bandung :Alfabeta. 2015), 73.

esaantren Hidayatul Mubtadi Tajeman Palbapang Bantul Yogyakarta” di jelaskan bahwa kehidupan santri pondok pesantren merupakan tugas dan tanggung jawab kita semua baik masyarakat maupun pemerintah sesuai dengan sendi-sendi kehidupan bangsa yang berjiwa gotong royong untuk kebaikan. Demikian pula dengan pendidikan islam yang dilakukan oleh pondok pesantren Hidayatul Mubtadi-ien Tajeman dalam memberikan pembinaan dan pengasuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada santrinya yang berupa pendidikan, pondok pesantren membeikan kebebasan untuk memilih jalur pendidikan sesuai dengan kemampuan santri yang berad di pondok pesantren Hidayatul Mubtadi-ien Tajeman. Ini berupa pendidikan formal maupun non formal.

Skripsi Ilyas Arif mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi jurusan Manajemen Dakwah IAIN Raden Intan Lampung pada tahun 2015 yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pondok Pesantren Roudlotus-Sholihin Purwosari Padang Ratu Lampung tengah” dijelaskan bahwa pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan islam dalam perkembanganya harus mampu mengikuti setiap perubahan yang terjadi. Untuk itu perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh pondok pesantren . Dalam prosesnya pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara sistematis untuk mengefektifkan pencapaian tujuan pengembangan.⁶

Skripsi Muhammad Ulil Amri UIN Raden Intan Lampung tahun 2018 menulis tentang "Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al- Munir Al-Islamy Sukoharjo Iii Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi

⁶ Ilyas Arif, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pondok Pesantren Roudlotus-Sholihin Purwosari Padang Ratu Lampung tengah (Bandar Lampung: Tesis, IAIN Raden Intan Lampung), 06-07.

Lampung".⁷ Pada skripsi ini membahas tentang mendeskripsikan manajemen pondok pesantren dalam mengetahui factor faktor yang mendukung dan menghambat dalam meningkatkan pendidikan non formal. Dari beberapa penelitian yang ada penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian tersebut, dari segi subyektif maupun objektif .

Skripsi Ilyas Arif mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi jurusan Manajemen Dakwah IAIN Raden Intan Lampung pada tahun 2015 yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pondok Pesantren Roudlotus-Sholihin Purwosari Padang Ratu Lampung tengah” dijelaskan bahwa pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan islam dalam perkembanganya harus mampu mengikuti setiap perubahan yang terjadi. Untuk itu perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh pondok pesantren . Dalam prosesnya pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara sistematis untuk mengefektifkan pencapaian tujuan pengembangan.⁶

Skripsi Muhammad Ulil Amri UIN Raden Intan Lampung tahun 2018 menulis tentang "Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al- Munir Al-Islamy Sukoharjo Iii Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung".⁷ Pada skripsi ini membahas tentang mendeskripsikan manajemen pondok pesantren dalam mengetahui factor faktor yang mendukung dan menghambat dalam meningkatkan pendidikan non formal.

Dari beberapa penelitian yang ada penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian tersebut, dari segi subyektif maupun objektif .

⁷ Muhammad Ulil Amri, " *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al- Munir Al-Islamy Sukoharjo Iii Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung* " Skripsi (Bandar Lampung: UIN Raden Intan:Lampung)1-10.

H. Metode Penelitian

4. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian lapangan yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya. Menurut Hadari Nawawi, penelitian lapangan adalah kegiatan penelitian yang dilakukan dilingkungan masyarakat tertentu, baik dilembaga-lembaga dan organisasi-organisasikemasyarakatan maupun lembaga pemerintahan.⁸

b. Sifat penelitian

Adapun penelitian ini bersifat deskriptif (*descriptive research*). Menurut Sumadi penelitian deskriptif adalah menggambarkan mengenai situasi atau kejadian-kejadian, sifat populasi atau daerah tertentu dengan mencari informasi factual, justifikasi keadaan, membuat evaluasi, sehingga diperoleh gambaran yang jelas.

5. Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah seseorang yang dapat memberikan keterangan yang berkaitan dengan hal-hal terkait permasalahan di lokasi penelitian. Dasar pertimbangan digunakannya teknik purposive sampling ini adalah karena dengan teknik penarikan sampel ini, dianggap akan lebih representatif, baik ditinjau dari segi pengumpulan data maupun dalam pengembangan data.

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data atau keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya.⁹

⁸ Cholid nor buko ahmadi, *metode penelitian*,(Jakarta: pt.bumiaksara,1997),1.

⁹ Bagja Waluya, *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat* (Bandung: PT Setia Purna Inves,2007), 9.

Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Peneliti perlu melakukan pengumpulan atau pengadaan sendiri.¹⁰

Sementara sumber data dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. *Purposive sampling* adalah pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu, seperti orang tersebut dianggap paling tahu tentang persoalan yang akan diteliti. Sumber data dengan teknik purposive sampling adalah orang yang terlibat langsung dalam penelitian ini, yaitu takmir masjid, pengurus masjid.

Adapun data yang diperoleh dari beberapa sumber tersebut, akan menjadi acuan pertimbangan terkait dengan penelitian.

Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah informan yang secara aktif pada kegiatan yang ada di Pondok Pesantren Al-Falaah. Adapun kriteria yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepala Pimpinan Pondok Pesantren Al-Falaah
2. Dewan guru ustad/ustadzah Pondok Pesantren Al-Falaah
3. Santriwan/Santriwati Pondok Pesantren Al-Falaah

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi pustaka, data ini mendasari kajian teoritik yang digunakan sebagai landasan kerangka berpikir. Berdasarkan kajian teoritik ini disusun hipotesis (kerangka konsep) yang mendasari

¹⁰ Istijanto Oei, *Reset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mengukur Stres Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan* (Bandung: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), 38.

keseluruhan keterangan.¹¹

Menurut Sugiyono data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.¹²

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang digunakan untuk memperkuat dan melengkapi informasi, yaitu berupa data tertulis dan video di Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data, adapun metode–metode yan digunakan adalah sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Data yang diobservasi dapat berupa gambaran sikap, kelakuan, prilaku, tindakan, dan keseluruhan interaksi antar manusia. Proses observasi dimulai dengan mengidentivikasi tempat yang hendak diteliti. Obsevasi juga berarti peneliti berada bersama partisipan.¹³

¹¹ Widjono, *Bahasa Indonesia Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian di Perguruan Tinggi* (Jakarta: PTGrasindo, 2007), 248.

¹² Muhammad Nurul Wathoni, *Pendidikan Islam Anak Usia Dini Pendidikan Islam Dalam Menyikapi Kontroversi Belajar Membaca Pada Anak Usia Dini* (Mataram: Sanabil, 2020), 16.

¹³ Coni R Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif jenis, Karakter dan Keunggulannya* (Jakarta: Grasindo, 2010), 112.

Metode observasi merupakan salah satu varian pilihan metode pengumpulan data yang memiliki karakter kuat secara metodologis. Metode observasi bukan hanya sebagai proses kegiatan pengamatan dan pencatatan, namun lebih dari itu observasi memudahkan kita mendapatkan informasi tentang dunia sekitar.¹⁴

Observasi terdapat dua jenis yaitu dilakukan dengan partisipan dan nonpartisipan. Dalam observasi partisipan, pengamat ikut serta dalam kegiatan yang sedang berlangsung, pengamat ikut sebagai peserta rapat atau peserta pelatihan. Sedangkan observasi nonpartisipan adalah pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan, dia hanya berperan mengamati kegiatan tidak ikut berperan.¹⁵

Dari pengertian diatas, yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis observasi partisipan, yaitu penulis melakukan pengamatan langsung dan berperan dalam kegiatan yang ada di Ponpes Al-Falaah. Observasi yang penulis lakukan ini bertujuan untuk mencari data yang berkenaan dengan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan.

b. Metode Wawancara

Wawancara merupakan salah satu dari beberapa teknik yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data.¹⁶ Selanjutnya

¹⁴ Hasyim Hasanah, "Teknik-teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)," *Jurnal At-Taqaddum*, Vol. 8, No. 1, (2016): 42.

¹⁵ Sudaryono, *Metodologi Penelitian* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2017), 216.

¹⁶ Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodiagnostik* (Yogyakarta: Leutika Nouvalitera, 2016), 2.

Nazir mendefinisikan wawancara sebagai proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan menjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).¹⁷

Wawancara terbagi menjadi dua, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur semua pertanyaan telah dirumuskan sebelumnya dengan cermat, biasanya secara tertulis. Sedangkan wawancara tidak terstruktur lebih bersifat informal. Pertanyaan tentang pandangan, sikap, keyakinan subyek atau tentang keterangan lainnya dapat diajukan secara bebas kepada subyek. Wawancara semacam ini memang tampak luas dan biasanya direncanakan agar sesuai dengan subyek dan suasana pada waktu wawancara dilakukan.¹⁸

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis wawancara terstruktur. Adapun yang menjadi sasaran dalam wawancara yaitu dalam meningkatkan manajemen pengembangan sumber daya manusia Pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek peneliti, namun melalui dokumen. dokumentasi berbentuk tulisan, gambar, catatan, arsip, surat-surat, jurnal peneliian, dan lainnya. Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari

¹⁷ *Ibid.*, 1.

¹⁸ Sudaryono, *Metodologi Penelitian* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2017), 212.

tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dan data yang relevan penelitian. Data-data yang diperlukan dikumpulkan melalui metode dokumentasi, baik berupa file maupun foto.

Dokumentasi, berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, koran, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.¹⁹ Teknik tersebut digunakan untuk mengetahui Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pongpes AL-Falaah Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan.

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan induktif, maksudnya adalah menganalisis berdasarkan data yang telah diperoleh, kemudian kesimpulan muncul dari data untuk kemudian diverifikasi dari data yang ada.²⁰

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

a. Reduksi Data (Data Reduction)

Menurut Milles dan Huberman dalam Sugiyono, reduksi data adalah proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang ada di lapangan. Melalui reduksi data, data yang semula memiliki banyak aspek menjadi lebih spesifik dengan cara menghilangkan atau mereduksi data-data yang berada diluar tujuan

¹⁹ Nova Nevila Rodhi, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 121.

²⁰ Samiaji Sarosa, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: PT Kanisius, 2021), 20.

penelitian serta mencari data-data pokok.

Berdasarkan pengertian di atas, maka reduksi data adalah menganalisis dari data-data yang telah diperoleh di lapangan baik dari hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi kemudian data tersebut disimpulkan dengan cara dianalisis secara terstruktur sehingga penulis mendapatkan hasil kesimpulan akhir yang akan diverifikasikan.

b. Penyajian Data (Display Data)

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi yang memungkinkan peneliti melakukan penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data yang umum dilakukan adalah teks naratif. Namun ada yang dialihkan menjadi bentuk gambar, bagan dan tabel, untuk memperkuat data dan mempermudah pembaca dalam memahami isi penelitian.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dalam penelitian ini penyajian data perlu dibuat sedemikian rupa sehingga informasi yang telah diperoleh dan telah direduksi sebelumnya disajikan dalam bentuk yang lebih tersusun rapi agar mudah dipahami yaitu mengenai motivasi belajar Al-Qur'an dan peran bimbingan agama dalam meningkatkan motivasi belajar Al-Qur'an pada pada Pondok Pesantren Al- Falaah.²¹

c. Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification)

²¹ Gusti Ayu Agung Riesa Mahendradhani, *Problem-Based Learning di Masa Pandemi* (Bali: Nilacakra, 2021), 30.

Langkah terakhir dalam menganalisis data adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Analisis dengan model interaktif, artinya data yang terkumpul dari hasil pengamatan, wawancara dan pemanfaatan dokumen yang terkait dengan pelatihan dan sumber-sumber belajar yang sedemikian banyak direduksi untuk dipilih mana yang paling tepat untuk disajikan. Proses pemilihan data akan difokuskan pada data yang mengarah untuk pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan, atau untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas, maka langkah verifikasi data merupakan langkah terakhir dalam teknik menganalisis data. Kesimpulan awal yang disampaikan penulis hanya bersifat sementara karena masih bisa berubah jika tidak didukung dengan bukti yang kuat. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis perlu menyajikan data yang disertai dengan bukti-bukti dapat berupa catatan, foto, atau dokumen lainnya yang berkaitan dengan Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah penjelasan sementara dari sisi skripsi, yakni suatu gambaran tentang isi skripsi secara keseluruhan dan dari sistematika itulah dapat dijadikan satu arahan bagi pembaca untuk menelaahnya. Secara berurutan dalam sistematika ini adalah sebagai berikut:

Pada Bab I Merupakan bab yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang, focus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian

penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II menjelaskan tentang tinjauan pustaka. Pada tinjauan pustaka ini berisikan tentang kajian teori yang berisikan pemaparan tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Ogan Komerung Ulu Sumatera Selatan.

Pada Bab III menjelaskan tentang gambaran umum objek yang akan dijadikan objek penelitian serta penampilan data-data yang didapatkan selama melakukan penelitian dilapangan. Pada Bab IV Analisis penelitian. Pada bab ini penulis menguraikan data-data yang telah diperoleh dari hasil penelitian literatur (membaca dan menelaah literatur) yang kemudian diedit, diklasifikasikan, diverifikasi, dan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Pada bab V menjelaskan tentang penutup. Pada bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan pada bab ini bukan merupakan ringkasan dari penelitian yang dilakukan melainkan jawaban singkat atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Saran pada bab ini merupakan usulan atau anjuran kepada pihak-pihak terkait atau pihak yang memiliki kewenangan lebih terhadap tema yang diteliti.

BAB III

GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN AL-FALAAH LEKIS REJO

B. PONDOK PESANTREN

1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Al-Falaah

Pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo merupakan salah satu pondok pesantren yang berada di wilayah Sumatera Selatan tepatnya di desa Lekis Rejo Kabupaten Ogan Komering Ulu. Sehingga keberadaannya sangat sangat berperan penting dalam meningkatkan pendidikan di Desa Lekis Rejo dan sekitarnya. Untuk mengetahui sejarah pondok pesantren Al-Falaah, penulis melakukan wawancara dengan salah satu pendiri pondok pesantren yang hasilnya sebagai berikut : “Pondok pesantren Al-Falaah didirikan pada tahun 2005, Pondok pesantren Al-Falaah didirikan oleh K.H Nasruddin. Didirikannya pondok pesantren ini bertujuan untuk mengembangkan dakwah islam dibidang pendidikan sekaligus difungsikan sebagai lembaga penggerak kegiatan keagamaan di Batumarta III desa Lekis Rejo. Hal ini dikarenakan pada saat itu bimbingan keagamaan dan adanya lembaga pendidikan Islam sangat dibutuhkan oleh masyarakat setelah mengadakan beberapa kali musyawarah dan setelah memperoleh dukungan dari beberapa sekolah di Batumarta III desa Lekis Rejo. Maka pesantren ini didirikan dengan nama pondok pesantren Al-Falaah nama Al-Falaah mengandung arti sukses, dengan menggunakan nama Al-Falaah ini diharapkan kedepannya pondok pesantren ini mampu mengantarkan peserta didiknya menjadi generasi yang sukses baik di dunia maupun di akhirat.”

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo didirikan dalam rangka memperluas dakwah Islam di bidang pendidikan sekaligus merespon keinginan masyarakat agar di wilayah Batumarta khususnya desa lekis rejo terdapat khasanah

pendidikan agama Islam, setelah berdiri selama kurang lebih 18 tahun pondok pesantren Al-Falaah mengalami peningkatan yang signifikan dengan didirikannya lembaga-lembaga pendukung baik formal maupun nonformal.²²

2. Letak Geografis Pondok Pesantren Al-Falaah

Pondok pesantren Al-Falah Lekis Rejo terletak di jalan trans Batumarta unit 3, tepatnya di Desa Lekis Rejo kecamatan Lubuk Raja Kabupaten Ogan Komering Ulu. Pesantren ini terletak kurang lebih 400 m dari pusat Desa Lekis Rejo dan kurang lebih 7 km dari pusat perbelanjaan pasar gotong royong dan kantor Kecamatan Lubuk Raja dengan keberadaan ini maka pesantren ini relatif mudah dijangkau dari daerah manapun. Pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo dibangun di atas tanah Yayasan Al-Falaah Desa Lekis Rejo, di atas tanah tersebut telah dibangun ruang belajar, masjid, asrama, dapur, perumahan kyai dan guru, kantin, serta koperasi. sedangkan sebagian lainnya diproduktifkan dengan ditanami pohon karet yang mendukung pendanaan pesantren. Tanah yang dimiliki pondok pesantren Al-Falaah berbatasan dengan tanah penduduk dari fasilitas umum di desa Lekis Rejo sebagaimana penjelasan di bawah ini :

- a. sebelah timur berbatasan dengan perkebunan penduduk
- b. sebelah barat berbatasan dengan jalan poros Batumarta 3
- c. sebelah selatan berbatasan dengan perkebunan penduduk di
- d. sebelah utara berbatasan dengan permukiman penduduk

Berdasarkan data-data di atas dapat diketahui bahwa pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo

²² Sugiyono, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, *Interview*, 2 Mei 2023, Jam 08.30-10.00

mempunyai letak yang strategis karena terletak di pinggir jalan raya dan tidak jauh dari pusat desa Lekis Rejo.²³

3. **Visi dan Misi**

a. Visi

Terwujudnya santri yang memiliki aqidah dan keimanan yang kuat ala ahlu sunnah wal jamaa, bertafaqquh fid din, berwawasan luas, berahlaq mulia, menjadi uswah hasanah, serta berperan aktif di masyarakat dalam rangka menggapai ridho Allah SWT.

b. Misi

Menyelenggarakan pendidikan islam sebagai pusat pemahaman aqidah islam dengan faham ahlu sunnah wal jannah dengan sistem pendidikan yang berbasis pendidikan pesantren.

c. Tujuan Pondok Pesantren

Tujuannya adalah hasil penyelenggaraan pendidikan yang akan di capai, yang dapat dijelaskan sebagai berikut, bahwasannya Tujuan Pondok Pesantren:

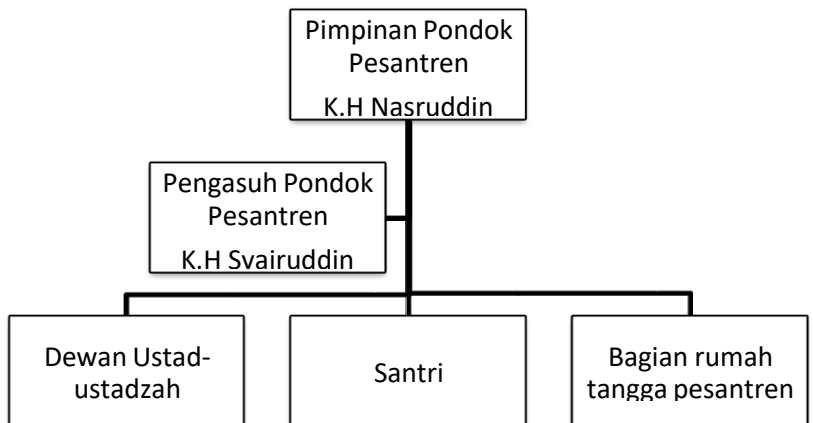
1. Menjadikan santri istikomah imannya, cerdas fikirannya, kuat ibadahnya dan berakhlakul karimah.
2. Menjadikan kampus sebagai ibu kandungnya, kondusif, mententramkan hatidan fikiran, sehingga setiap santri betah dan kerasan dalam belajar.
3. Menjadikan kampus sebagai contoh mini penerapan aturan dan adab-adab islam dalam kesehariannya.
4. Santri menguasai pengetahuan dasar islam (minimal) danmengejewantahkan dalam aspek

²³ Hasil observasi peneliti, 2 Mei 2023

hidup dan kehidupannya.

5. Santri mampu menguasai ketrampilan hidup sesuai dengan bakat danbidangnya.
6. Santri mampu mengembangkan ilmu yang di miliknya, dengan merekrut keluarga dan lingkungannya membentuk sebuah komunitas da"wah islam.
7. Santri mampu membuat binaan dan jaringan dakwah.

4. Struktur Organisasi Pondok Pesanten Al-Falaah Lekis Rejo



(Tabel 1 : Bagan Rumah Tangga Pondok Pesantren)

(Sumber: Dokumentasi peneliti, Tanggal 5 mei 2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa kepemimpinan dalam yayasan pondok pesantren Al-Falaah dibagi menjadi 2 bagian yaitu pimpinan pondok pesantren dan pengasuh pondok pesantren.

Pemimpin pesantren yaitu seseorang yang mempunyai hak dan wewenang dalam masalah aset pondok pesantren. Sementara pengasuh pondok pesantren adalah seseorang yang bertugas mendidik dan mengatur segala macam kegiatan dan

keaktifan kegiatan yang ada di pondok pesantren. Kemudian pengasuh berada didalam lingkungan pondok pesantren Al-Falaah sedangkan pemimpin pondok pesantren Al- Falaah tinggal di Perumahan Blok D Desa Lekis Rejo yang tidak terlalu jauh dari lokasi pondok pesantren.

5. Keadaan Ustadz dan Ustadzah Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo

Keberadaan tenaga guru atau ustad/ustadzah di dalam pesantren sangat dibutuhkan, bahkan sebagian besar guru setidaknya harus tinggal di lingkungan pondok pesantren. Hal ini dikarenakan pada pondok pesantren ini menerapkan sistem asrama yang di dalamnya menuntut peran ustad/ustadzah bagi pendidikan *moral, spiritual, intelektual, dan profesional*.

Keadaan ustad/ustadzah di pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Nama-Nama Tenaga Pengajar Santri Putra dan Putri Pondok Pesantren Al-Falaah.

No	Nama	Pendidikan terakhir	Jabatan
1.	K.H. M. Syairuddin	Pondok Pesantren	Mudir
2.	Sugiyono MZ.	Pondok Pesantren	Ustadz
3.	Suparwanto	Pondok Pesantren	Ustadz
4.	Muslih Endang S.Pd.I	S1.PAI	Ustadz
5.	Sukron Hamdi	Pondok Pesantren	Ustadz
6.	Nurul Huda S.Pd.I	S1.PAI	Ustadz
7.	Suanto S.Pd.I	S1.PAI	Ustadz
8.	Doni Eriandi S.Pd.I	S1.PAI	Ustadz
9.	Abhan Azky Fuady S.Pd.I	S1.PAI	Ustadz

10.	Ahmad Khotib	Pondok Pesantren	Ustadz
11.	Aman Setiono	Pondok Pesantren	Ustadz
12.	M.Yusuf	Pondok Pesantren	Ustadz
13.	M. Wahyudin	Pondok Pesantren	Ustadz
14.	Usman Nur Kholiq	Pondok Pesantren	Ustadz
15.	Anikmatu Zakiatu	Pondok Pesantren	Ustadz ah
16.	Risma Rantika	Pondok Pesantren	Ustadz ah
17.	Bintan Raisah Nuroniyyah	Pondok Pesantren	Ustadz ah
18.	Nurul Fatikhah	Pondok Pesantren	Ustadz ah
19.	Anggit Nuryanti	Pondok Pesantren	Ustadz ah
20.	Khairunnisa	Pondok Pesantren	Ustadz ah

(Sumber : Dokumentasi dipondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Mei 2023)

Memperhatikan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah guru atau ustad/ustadzah di pondok pdesantren Al-Falaah Lekis Rejo sudah cukup memadai yaitu 15 ustadz dan 5 ustadzah. Dari tabel diatas ada rata-rata ustad/ustadzah di pondok pesantren Al-Falaah ini telah mengabdikan 5-8 tahun dan mayoritas dari ustadz/ustadzah ini adalah santri jebolan dari Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan.

6. Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo

Dengan menggunakan metode dokumentasi, diperoleh keadaan santri pondokpesantren Al-Falaah

Lekis Rejo pada tahun pelajaran 2023/2024 adalah sebagai berikut:

Tabel3. Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo TahunPelajaran 2023/2024

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki (Muqim)	130
2.	Laki-laki (Tidak Muqim)	93
3.	Perempuan	140
	Jumlah	363

(Sumber : Laporan bulanan Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo, Mei 2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah santri Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo adalah 363 orang dengan data santriwan 130 orang, santri wati 140 orang dan santri laki-laki tidak muqim berjumlah 93 orang.

7. Keadaan Sarana Prasarana Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo

Untuk sebuah lembaga pendidikan yang menerapkan sistem asrama, maka keberadaan sarana dan prasarana sangat dibutuhkan. Seperti dapur, tempat tidur, kamar mandi, WC, dan lainnya. Hal ini dikarenakan Pondok Pesantren yang menerapkan sistem asrama, maka seluruh aktivitas santri dilaksanakan di lingkungan pondok pesantren.

Melalui metode dokumentasi penulis memperoleh data keadaan sarana dan prasarana Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo sebagai berikut:

Tabel 4. Keadaan Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Tahun Ajaran 2023/2024.

No	Nama Sarana/Prasarana	Jumlah	Keadaan
1.	Ruang Belajar/Kelas	10	Baik
2.	Ruang Mudir	1	Baik
3.	Kantor Ustad/ustadzah	4	Baik
4.	Koperasi	1	Baik
5.	Kantin	2	Baik
6.	Masjid	2	Baik
7.	Asrama Santri Putri	30	Baik
8.	Asrama Santri Putra	8	Baik
9.	WC Santri	20	Baik
10.	WC Ustadz/ustadzah	4	Baik
11.	Kursi Mudir dan ustadz/ustadzah	13	Baik
12.	Meja Mudir dan ustadz/ustadzah	13	Baik
13.	Ruang UKS	2	Baik
14.	Buku Pegangan ustadz/ustadzah	35	Baik

(Sumber Dokumentasi di Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo, Mei 2023)

Berdasarkan data sarana dan prasarana diatas maka data sarana dan prasarana pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo ialah sebagai berikut: Terdapat 10 ruang belajar yang dalam keadaan baik, 1 ruang mudir dalam keadaan baik, 4 ruang ustad ustadzah yang dalam keadaan baik, 2 ruang UKS yang dalam keadaan baik, 1 koperasi yang dalam keadaan baik, 2 kantin dalam keadaan baik, 2 masjid dalam keadaan baik, 13

meja mudir dan ustad ustadzah yang dalam keadaan baik, 13 kursi model dan ustad ustadzah dalam keadaan baik, 4 kamar mandi ustad ustadzah dengan keadaan baik, 20 WC santri dalam keadaan baik, 35 buku pegangan ustad ustadzah dalam keadaan baik, 30 asrama santri putri dalam keadaan baik, 8 asrama santri putra dalam keadaan baik. di bagian asrama santri putra memang terdapat sedikit ruangan tetapi luas dan lebarnya berbeda dengan kamar santri putri yang pada umumnya hanya bisa diisi 6 sampai 7 orang sementara asrama santri putra bisa diisi sekitar 25 orang santri.

8. Kegiatan Belajar Mengajar Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo

Dibandingkan dengan lembaga pendidikan lain, pesantren Al-Falaah memiliki ciri khasnya sendiri dalam kegiatan belajar mengajar, apalagi bagi pesantren yang menggunakan sistem asrama selama 24 jam. Para santri diberikan pendidikan baik pendidikan umum, pendidikan kediniyahan, maupun *life skills*.

Kegiatan ini melalui model pendidikan diharapkan dapat dicapai pendidikan yang menyentuh pada semua aspek pada peserta didik. Untuk mengetahui gambaran umum kegiatan belajar mengajar di pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo, penulis mengadakan wawancara dengan salah seorang pengajar di pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo yang hasilnya sebagai berikut:

“Kegiatan belajar mengajar di pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo dilaksanakan setelah santri mengikuti kegiatan pendidikan formal baik di MTS Al-Falaah maupun MA Al-Falaah Lekis Rejo. tentunya terdapat pembagian jadwal belajar yang berbeda antara jenjang MTS dan MA, pada jadwal santri MTS jadwal mengaji dimulai sesudah menyelesaikan pelajaran formal yaitu dimulai dari jam 01.30 sampai adzan ashar berkumandang, dilanjutkan dengan salat ashar berjamaah selepas salat berjamaah santri memulai

kembali aktivitas belajar mengajar sampai jam 17.00 kemudian dilanjutkan pada malam hari setelah Magrib sampai jam 22.00 malam. berbeda dengan kegiatan santri tingkat MTS pada tahapan santri tingkat Aliyah memiliki jadwal yang tidak terlalu padat kegiatan belajar mengajar dimulai jam 08.00 pagi sampai jam 10.00 pagi dilanjut istirahat dan jam 01.00 siang berangkat menuju sekolah formal dan pulang jam

17.00 sore di lanjut mengaji sampai jam 22.00 malam.

Pada Pondok pesantren Al-Falaah ini juga dibiasakan murojaah bacaan Quran di waktu pagi hari bakda salat subuh disambung dengan pembacaan waqiah setelah salat subuh berjamaah di pondok pesantren ini santri diberikan pendidikan khas pesantren dengan menggunakan kurikulum Diniyah yang seluruhnya mengajarkan mata pelajaran agama dengan pendekatan kitab.²⁴

9. Prestasi Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo

Tabel 4. Daftar Penghargaan Pondok Pesantren Al-Falaah

No	Nama Perlombaan	Juara	Tingkat	Tahun
1.	Kaligrafi MTQ Dekorasi Putri	3	Kabupaten	2008
2.	Kaligrafi MTQ Naskah Putra	1	Kabupaten	2010
3.	Kaligrafi MTQ Naskah Putri	1	Kabupaten	2010
4.	Kaligrafi MTQ Hiasan Mushaf Putri	1	Kabupaten	2011
5.	Hifdzil Qur'an 1 Juz Putri (STQ)	1	Kabupaten	2014
6.	Atletik (PORSADIN) 100m Putri	1	Provinsi	2015

²⁴ Wawancara dengan Khairunnisa salah satu Ustadzah di Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo, 10 Mei 2023

7.	Kaligrafi MTQ Naskah Putra	2	Kabupaten	2015
8.	Kaligrafi Kontemporer Putri	2	Provinsi	2015
9.	Kaligrafi MTQ Dekorasi Putra	2	Kabupaten	2016
10.	Kaligrafi MTQ Dekorasi Putri	3	Kabupaten	2016
11.	Kaligrafi MTQ Hiasan Mushaf Putra	1	Kabupaten	2017
12.	Kaligrafi MTQ Naskah Putri	1	Kabupaten	2017
13.	Atletik 100m Putri	1	Provinsi	2018
14.	Kaligrafi MTQ Naskah Putri	1	Provinsi	2018
15.	Kaligrafi MTQ Hiasan Mushaf Putra	2	Kabupaten	2019
16.	Kaligrafi MTQ Hiasan Mushaf Putri	1	Kabupaten	2019
17.	Kaligrafi MTQ Dekorasi Putra	1	Kabupaten	2020
18.	Kaligrafi MTQ Dekorasi Putri	1	Kabupaten	2020
19.	Kaligrafi (MTQ) Kontemporer Putra	1	Kabupaten	2021
20.	Kaligrafi (MTQ) Kontemporer Putri	1	Kabupaten	2021

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren mulai memiliki sejumlah prestasi pada tahun 2008 dilanjut pada tahun 2010 sampai 2014 setingkat kabupaten kebanyakan dari prestasi-prestasi ini dimulai dari juara kaligrafi kategori mushaf Putri atau putra dilanjut pada tahun 2015 memenangkan kejuaraan porsadin dan atletik 100 meter putri tingkat provinsi dan pada 2016 memenangkan juara kaligrafi tingkat kabupaten baik itu naskah putra-putri, mushaf putra-putri dan dekorasi putra-putri pada 2017 memenangkan juara kaligrafi kontemporer

1 kabupaten jenis hiasan mushaf juara 1 tingkat provinsi hiasan mushaf dan kontemporer putra 2 orang pada tahun 2018 5 piala juara 1 tingkat kabupaten diraih dalam perlombaan hiasan mushaf putra-putri naskah putra-putri dan juara 2 kabupaten jenis dekorasi putra. Pada 2020 mendapatkan 6 piala juara 1 kategori kontemporer putra-putri, dekorasi Putri, hiasan mushaf Putri dan naskah putra-putri ditambah 2 piala juara 2 dalam lomba kategori dekorasi putra dan hiasanmushaf putra.

C. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN AL-FALAAH LEKIS REJO

1. Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren

a. Analisis Pekerjaan

Pada prinsipnya, perubahan pondok pesantren berusaha untuk mencapai prestasi baru yang lebih baik namun sama sekali tidak meninggalkan dan merusak nilai-nilai atau keyakinan yang telah di anut. Hal ini bertujuan agar pondok pesantren ini tidak kehilangan ciri khasnya dan nilai-nilai yang di pegang selama ini dan juga untuk menghindarkan terjadinya pergeseran arah.

Pondok Pesantren Al-Falaah menekankan kepada calon ustadz atau tenaga pengajar dapat menguasai seluruh aspek bidang agama islam merujuk kepada kitab-kitab tradisional yang berisi pelajaran-pelajaran agama islam (dirasaah al-islamiyyah) mulai dari fiqh, aqidah, akhlaq atau tasawuf yang biasa di sebut kitab kuning, kreatif, dan mampu menjadi contoh baik bagi santri pondok pesantren Al-Falaah.

Sesuai kebutuhan sumber daya manusia yaitu

tenaga pengajar atau ustadz dan ustadzah di pondok pesantren Al-Falaah maka dapat di kualifikasikan *jobdescription* sebagai berikut:

- 1) Membuat program pengajaran .
Rencana Kegiatan Harian (RKH)
dan Rencana Kegiatan Mingguan (RKM).
- 2) Menganalisa materi pelajaran.
- 3) Membuat lembar kerja santri.
- 4) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- 5) Membuat alat bantu mengajar yaitu berupa alat peraga atau mediapembelajaran.
- 6) Meneliti daftar hadir santri sebelum proses pembelajaran berlangsung(absen)

Adapun syarat-syarat menjadi tenaga pengajar atau ustadz danustadzah sebagai berikut:

- 1) Beragama Islam
- 2) Mempunyai kemampuan mengajar santri denganbaik (berpengalaman)
- 3) Berakhlakul karimah
- 4) Menguasai kajian kitab kuning
- 5) Mampu mendidik santri dengan baik dan menjadi suri tauladan bagisantri

Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat di kaitkan sebagai upaya transformasi pondok pesantren agar tetap *survive*

dan semakin berkembang ke arah yang lebih baik. Upaya tersebut di arahkan kepada penambahan dan perubahan komponen, baik bersifat fisik maupun non fisik.

b. Pengadaan Atau Rekrutmen

Pengadaan tenaga kerja dimaksudkan untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapaitujuan organisasi.

Untuk menentukan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan terlebih dahulu perlu diketahui sifat dan kondisi pekerjaan yang memerlukan tenaga kerja termaksud.

Dilihat dari keadaan operasional pondok pesantren Al-Falaah dalam proses pengadaan dan rekrutmen mempunyai beberapa tahapan. Pelaksanaan pengadaan atau rekrutmen Sumber Daya Manusia pada pondok pesantren Al- Falaah yang dilaksanakan dengan dua sistem yaitu system terbuka dan sistem tertutup. Adapun yang di maksud dua sistem tersebut adalah.²⁵

1. Sistem Terbuka

Sistem terbuka jika pengurus atau ustadz dan ustadzah yang dibutuhkan lebih dari tiga orang yaitu dengan membuat pengumuman rekrutmen kepada masyarakat umum dengan klasifikasi sebagaiberikut :

- a) Beragama Islam Mempunyai kemampuan mengajar santridengan baik (berpengalaman)
- b) Berakhlakul karimah

²⁵ K.H Syairuddin, *Pimpinan Pondok Pesantren*. 15 Mei 2023.

- c) Menguasai kajian kitab kuning
 - d) Mampu mendidik santri dengan baik dan menjadi suri tauladan bagisantri
2. Sistem Tertutup

Pengadaan atau rekrutmen dengan sistem tertutup merupakan kegiatan yang dilaksanakan di dalam lingkungan pondok pesantren tanpa adanya pengaruh dari pihak luar.

Sistem tertutup tersebut berlangsung apabila pengurus atau ustadz dan ustadzah yang dibutuhkan oleh pondok pesantren Al-Falaah relatif sedikit tidak lebih dari 3 (tiga) orang maka penarikan pengurus atau ustadz dan ustadzah hanya dilakukan oleh kepala pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy dengan merekrut santri senior yang mampu melaksanakan tugas dengan baik. Santri dikatakan santri senior adalah santri yang telah melewati beberapa tahapan-tahapan yang telah ditetapkan pondok pesantren Al-Falaah. Beberapa tahapan tersebut adalah:

- a. Kajian Ibtidak meliputi:
 - 1) Iqro" atau Al-Qur"an
 - 2) Hafalan juz ama bil ghoib
 - 3) Fasholatan
- b. Kajian Shifir Awal meliputi:
 - 1) Al- Qur"an (sorogan 30 juz) tajwid\
 - 2) Tajwid
 - 3) Aqidah khomsin (tauhid)

- c. Kajian Shifir Tsani meliputi:
 - 1) Tajwid (hidayatus sibyan)
 - 2) Aqidatul awam (tauhid)
- d. Kajian Kelas I meliputi:
 - 1) Nahwu (jurumiah)
 - 2) Shorof I (kailani)
 - 3) Tajwid (fathurrohman)
- e. Kajian Kelas II meliputi:
 - 1) Nahwu (jurumiah)
 - 2) Shorof II (kailani)
 - 3) Tajwid (tufarul athfal)
- f. Kajian Kelas III meliputi:
 - 1) Imriti
 - 2) Shorof III (kailani)
 - 3) Tajwid

Jika seorang santri sudah melewati beberapa tahapan tersebut dianggap sebagai satri senior dan dianggap sudah mampu dan sudah siap apabila kepala pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo menunjuk untuk menjadi tenaga pengajar atau ustadz dan ustadzah pondok pesantren Al-Falaah.

c. Seleksi dan Penempatan

Tugas seleksi ialah menilai sebanyak mungkin calon untuk memilih seseorang atau sejumlah orang (sesuai dengan jumlah yang diperlukan) yang paling memenuhi persyaratan

pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁶

Pada seleksi sejumlah calon dinilai sejauh mana kesesuaian mereka (sejauh mana mereka memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan semula) dengan suatu pekerjaan, sesuai yang telah ditetapkan oleh pimpinan pondok pesantren maka seleksi di pondok pesantren Al- Falaah dilaksanakan dengan satu tahapan yaitu dengan wawancara individual yaitu wawancara yang dilakukan oleh seorang wawancara pada narasumber tunggal, dalam tahapan ini wawancara dilakukan oleh ustadz K.H Syairuddin selaku pimpinan utama pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo. Adapun tujuan dari wawancara tersebut adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja pengurus atau ustadz dan ustadzah untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja pengurus atau ustadz dan ustadzah yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian Sumber Daya Manusia (SDM) pondok pesantren Al-Falaah yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (current job oriented)

²⁶ Sugiyono MZ, *Wawancara Pengurus Pondok Pesantren Al-Falaah*. 16 Mei 2023.

yaitu sebagai pengurus atau ustadz dan ustadzah pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo dalam pelatihan pengurus atau ustadz dan ustadzah diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pengembangan pengurus atau ustadz dan ustadzah merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia, pengembangan ustadz pengurus atau ustadz dan ustadzah yang merupakan Sumber Daya Manusia dalam pondok pesantren disusun secara cermat serta berpedoman pada keterampilan sesuai yang dibutuhkan pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo untuk masa depan. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan pondok pesantren lakukan oleh K.H Syairuddin selaku pimpinan utama pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo. Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di pondok pesantren Al-Falaah Lekis Rejo ini disesuaikan dengan kebutuhan yang ada ketika pimpinan pondok pesantren yaitu K.H Syairuddin mempunyai kebijakan baru tentang pelatihan, maka di dalam pondok pesantren Al-Falaah diadakan pelatihan bagi pengurus atau ustadz dan ustadzah dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pengurus atau ustadz dan ustadzah. Selain itu usaha pengembangan Sumber Daya Manusia pengurus atau ustadz dan ustadzah pondok pesantren Al-Falaah juga di laksanakan diluar pondok pesantren yaitu dengan pendelegasian personil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar dan lain sebagainya yang berkenaan dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

D. PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI PONDOK PESANTREN AL-FALAAH LEKIS REJO

Pada prinsipnya, perubahan atau peningkatan kualitas Pondok Pesantren berusaha untuk mencapai prestasi baru yang lebih baik namun sama sekali tidak meninggalkan dan merusak nilai-nilai atau keyakinan inti yang telah di anut. Hal ini bertujuan agar Pondok Pesantren tidak kehilangan ciri khas dan nilai-nilai yang di pegang selama ini dan juga menghindarkan terjadinya pergeseran arah.

Upaya peningkatan kualitas Pondok Pesantren dapat dikaitkan dengan upaya tranformasi Pondok Pesantren agar tetap survive dan semakin meningkat ke arah yang lebih baik. Upaya peningkatan kualitas Pondok Pesantren tersebut di arahkan kepada penambahan dan perubahan komponen, baik yang bersifat fisik maupun non fisik.

Beberapa komponen yang di kembangkan dalam Pondok Pesantren adalah:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Keunggulan Sumber Daya Manusia yang ingin di capai Pondok Pesantren adalah terwujudnya generasi muda yang berkualitas tidak hanya bersifat kognitif, tetapi juga pada aspek afektif dan psikomotorik. Melihat tantangan yang di hadapi bangsa dan upaya dalam penguasaan sains-teknologi untuk turut memelihara momentum pembangunan, muncul pemikiran dan gagasan sebagai wahana untuk menaruhkan apresiasi, dan bahkan ide-ide keahlian dalam bidang sains-tekhnologi.

Selain itu peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pesantren ke arah ini tidak hanya menciptakan interaksi dan integrasi keilmuan yang lebih intens dan lebih padu antara ilmu-ilmu agama dan ilmu sains- tekhnologi

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, Pondok Pesantren Al-Falaah memberikan bekal, baik ilmu agama, ketrampilan maupun teknologi. Untuk bekal ilmu agama setiap santri di ajarkan untuk menguasai ilmu agama secara komprehensif, dilatih untuk menjadi guru dan di beri bekal ketrampilan pidato.

2. Peningkatan Sumber Daya Teknologi Informasi

Dalam menghadapi era globalisasi dan informasi Pondok Pesantren perlu meningkatkan perannya. Dua aspek penting dalam peningkatan kualitas Pondok Pesantren yang berhubungan dengan teknologi informasi adalah infrastruktur dan Sumber Daya Manusia. Selain kedua aspek tersebut, tentunya masih banyak aspek lain diantaranya finansial.

Namun lemahnya infrastruktur dan kelangkaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penyebab utama lambanya peningkatan teknologi informasi di sebuah lembaga. Adapun infrastruktur dalam teknologi informasi dan komunikasi yang mengalami peningkatan di pondok Pesantren saat ini antara lain: jaringan listrik, jaringan telepon, gedung sekolah, jaringan wifi, sarana untuk belajar mengajar dan untuk kegiatan lainnya.

3. Perkembangan Sumber Daya Kelembagaan

Salah satu sumber daya kelembagaan adalah sumber daya finansial, salah satu faktor yang menentukan keberlangsungan pondok pesantren adalah masalah pendanaan yaitu ekonomi yang tidak stabil. Menurut ustadz Doni Eriandi selaku bendahara Pondok Pesantren Al-Falaah, sumber pendapatan Pondok Pesantren diantaranya:

- a) Jariyah santri

- b) Sumbangan dari masyarakat
- c) Keluarga besar Pondok Pesantren Al-Falaah
- d) Pengobatan Spiritual
- e) Koprasi Pondok Pesantren
- f) Peternakan dan perikanan

4. **Perkembangan Jaringan Pihak Luar**

Salah satu potensi yang dimiliki Pondok Pesantren Al-Falaah lekis Rejo adalah relasi yang cukup kuat dengan pihak luar, baik hubungan antar pesantren, hubungan dengan instansi pendidikan dan instansi lainnya.

Melalui hubungan ini Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo memiliki jaringan yang cukup luas, sehingga memiliki efek positif bagi perkembangan Pondok Pesantren baik fisik maupun non fisik.²⁷

²⁷ K.H Syairuddin, *Wawancara Pimpinan Pondok Pesantren 17 Mei 2023.*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan. secara umum dalam pengelolaan sumber daya manusia berlangsung efektif. Usaha ini dibuktikan pada semangat kerja para pengurus atau ustadz dan ustadzah yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap perkembangan pendidikan Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan. Semua usaha tersebut terlaksana karna penerapan fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Al- Falaah Lekis Rejo Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan.

Adapun usaha-usaha yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo dalam pengembangan sumber daya manusia adalah:

1. Pelaksanaan pengadaan atau rekrutmen sumber daya manusia pada pondok pesantren yang dilaksanakan dengan dua sistem yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka jika pengurus atau ustadz dan ustadzah yang dibutuhkan lebih dari tiga orang, tetapi jika dibawah tiga orang maka penarikan pengurus atau ustadz dan ustadzah hanya dilakukan oleh kepala pondok pesantren dengan merekrut santri senior yang mampu melaksanakan tugas dengan baik.
2. Pelatihan dan pengembangan dilingkungan pondok pesantren dilakukan oleh kepala pondok pesantren, dalam pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Falaah disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, jika dari pihak pimpinan pondok pesantren ada kebijakan baru tentang pelatihan, maka didalam Pondok Pesantren Al-Falaah diadakan pelatihan bagi pengurus atau ustadz dan ustadzah dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pengurus atau ustadz dan ustadzah, selain itu usaha pengembangan sumber daya manusia juga dilaksanakan diluar pondok yaitu dengan pendelegasian personil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, dan lain

sebagainya yang berkenaan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

3. Pemberian kompensasi pada pengurus atau ustadz dan ustadzah didasarkan pada berapa banyak pelajaran yang diambil dan jam yang dihabiskan dalam membina dan mendidik santri Pondok Pesantren Al-Falaah, para peengurus atau ustadz dan ustadzah juga diberikan asrama yaitu berupa rumah sebagai tempat
4. Pelaksanaan pengintegrasikan di pondok pesantren berjalan dengan baik. Keberhasilan ini terlaksana karena komunikasi yang baik antara pimpinan maupun ustadz dan ustadzah dengan membuat peraturan-peraturan baku baik formal maupun nonformal dan menerapkan semua peraturan-peraturan dengan penuh tanggung jawab.

B. Rekomendasi

Sebagai akhir dari analisa dan beberapa rumusan penelitian yang di kemukakan, terdapat beberapa saran penting yang harus dicatat dan dikembangkan oleh pimpinan kepala Pondok Pesantren Al-Falaah, berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dipondok pesantren.

Pimpinan kepala Pondok Pesantren Al-Falaah hendaknya membuat dan menyusun program kerja yang jelas dan tertulis secara sistematis sebagai acuan bagi para pengurus atau ustadz dan ustadzah. Usaha seperti ini sangat penting karena akan mempermudah terhadap pengorganisasian dan pengawasan bagi berkembangnya pendidikan Pondok Pesantren Al-Falaah.

Pimpinan pondok pesantren sebagai pimpinan tertinggi hendaknya memberikan tunjangan dan kesejahteraan yang lebih kepada pengurus atau ustadz dan ustadzah yang telah mengabdikan dirinya selama bertahun-tahun sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerjanya selama ini.

Melihat lingkungan pondok pesantren Al-Falaah yang sekarang lebih modern dan mempunyai fasilitas dan penunjang yang sangat lengkap hendaknya di manfaatkan dan di kembangkan dengan baik, dengan merekrut para tenaga pendidik atau pengajar yang berkompeten di bidangnya masing-masing.


DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Nashih Ulwan, *Pendidikan Anak Menurut Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1990.
- Achmad S. Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2006.
- A s'ad Human, *Pedoman Pengelola Pembinaan Dan Pengembangan Membaca, Menulis, Dan Memahami Al-Qur'an*. Yogyakarta : LPTQ Team TadarusAMM.1995.
- Bagja Waluya, *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. Bandung:PT Setia Purna Inves. 2007.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prena Media Group.
2009.
- Gusti Ayu Agung Riesa Mahendradhani, *Problem-Based Learning di Masa Pandemi*. Bali: Nilacakra. 2021.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Gary Dessler, Sumber Daya Manusia HumanResource Management*. New Jersey: Upper Saddle River. 1997.
- Istijanto Oei, *Reset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mengukur Stres Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-AspekKerja Karyawan*. Bandung: PT Gramedia Pustaka Utama. 2005.
- Muhammad Nurul Wathoni, *Pendidikan Islam Anak Usia Dini Pendidikan IslamDalam Menyikapi Kontroversi Belajar Membaca Pada Anak Usia Dini*. Mataram: Sanabil. 2020.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: BumiAksara. 2016.
- Muhammad bin Ibrahim Al- Hamd Hamd Hasan Raqith, *Koreksi Kesalahan Mendidik Anak*. Solo: Nabawi Publishing. 2011.
- Mangkunegara. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Refika Aditama. 2003.
- Manfred Ziemek, *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, Jakarta: P3M, 1986.
- Mr. Hamdee Mosu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin yogyakarta (Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan)*Yogyakarta: Tesis UIN Sunan Kalijaga.

- Sunhaji, *Manajemen Madrasah*. Jakarta: Grafindo Litera Media. 2008.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003. Manusia, Jakarta: Haji Masagung, 1994.
- Suharsimi Ari Kunto, *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 1993. Widjono, *Bahasa Indonesia Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian di Perguruan Tinggi* Jakarta: PT grasindo. 2007.
- Taufik Rahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.2009.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Gambar.1 Surat Izin Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131. (0721) 704030
e-mail : fidkunnrl@gmail.com

Nomor : B.1040 /Un.16/DD/TL.01/03 /2023
Sifat : Biasa
Perihal : **Mohon Izin Penelitian / survey**

Kepada Yth.
Pimpinan Pondok Pesantren Al-Falaah Ogan Komering Ulu
Sumatera Selatan
di -
Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Nomor 23.a Tahun 2022 tentang Penetapan Judul Skripsi atas nama mahasiswa:

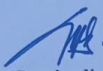
Nama : Ulfah Kinanti Palupi
NPM : 1941030206
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Semester : VIII (delapan)
Judul : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pondok Pesantren Al-Falaah Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan

Mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin dan bantuan kepada mahasiswa tersebut untuk melakukan survey/ penelitian guna memperoleh data penulisan skripsi sebagai mana judul diatas.

Demikian surat permohonan ini, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Bandar Lampung, 15 Maret 2023
An Dekan,
Kabag TU


Supriyadi, S.Sos
NIP. 196611161990031001

Gambar 2. Surat Balasan Izin Penelitian



مؤسسة الفلاح السليمانية المعرف بالسلامة الفلاح لكتيس ريجو

YAYASAN AL-FALAAH ASSULAIMANIYA

PONDOK PESANTREN AL-FALAAH LEKIS REJO

Sekretariat : Jln. Poros Batumarta III Desa Lekis Rejo Kec. Lubuk Raja Kab.

OKU SUMSEL 32194

SURAT BALASAN PENELITIAN

Nomor : 03/PP.AF/LKR/IV/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo Kecamatan Lubuk Raja Kabupaten Ogan Komering Ulu menerangkan bahwa:

Nama : Ulfah Kinanti Palupi
 NPM : 1941030206
 Program Studi : Manajemen Dakwah (MD)
 Tempat Penelitian : Pondok Pesantren Al-Falaah Leki Rejo
 Judul Penelitian : " Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pondok Pesantren Al-Falaah Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan "

Telah disetujui bagi mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Program Studi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, untuk melakukan penelitian di Pondok Pesantren Al-Falaah Lekis Rejo.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Lekis rejo, 03 April 2023

Kepala Pondok,

KH. M. Syairudin

Gambar 3. Surat Bebas Plagiasi

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN
Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp: (0721) 780887-74531 Fax: 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: B - 1474/ Un.16 / P1 /KT/VII/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK
PESANTRENAL-FALAAH LEKIS REJO OGAN KOMERING ULU SUMATERA SELATAN**

NAMA	karya NPM	Fak/Prodi
Ulfah Kinanti Palupi	1941030206	FDIK/MD

Bebas plagiasi sesuai dengan tingkat kemiripan sebesar 18%. Dan dinyatakan lulus dengan bukti terlampir.
Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 25 Juli 2023
Kepala Pusat Perpustakaan


Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

	Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Papua", KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah), 2020 Publication	
15	Submitted to Vietnam Commercial University Student Paper	1%
16	Submitted to Institut Pemerintahan Dalam Negeri Student Paper	1%
17	Madyan Madyan. "PEMBERDAYAAN PONDOK PESANTREN DALAM PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA PESANTREN DI PONDOK PESANTREN AL-BAQIYATUSH SHALIHAT KUALA TUNGKAL", SMART KIDS: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini, 2019 Publication	1%
18	Rini Andriani, Lina Marlina. "PERAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM MENINGKATKAN KETERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA", Pro Patria: Jurnal Pendidikan, Kewarganegaraan, Hukum, Sosial, dan Politik, 2020 Publication	<1%
19	Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta Student Paper	<1%

- 20 Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara $<1\%$
Student Paper
-
- 21 Umy Fitriani Nasution, Fitri Yulia. "DINAMIKA PONDOK PESANTREN DARUL QUR'AN KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG", HIBRUL ULAMA, 2021 $<1\%$
Publication
-
- 22 Submitted to Atma Jaya Catholic University of Indonesia $<1\%$
Student Paper
-
- 23 Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung $<1\%$
Student Paper
-
- 24 Rina Trisnawati, Noormawanti Noormawanti, Sarbini Sarbini. "PERAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENGATASI PENGARUH MEDIA SOSIAL (STUDI KASUS SMP NEGERI 1 BUMI RATU NUBAN)", PROFETIK: Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam, 2021 $<1\%$
Publication
-
- 25 Ittihad Ittihad. "Partisipasi Masyarakat Desa dalam Pendidikan Pesantren sebagai Upaya Pengembangan Manajemen Budaya Islami", MANAZHIM, 2019 $<1\%$
Publication

26	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	<1 %
27	Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang Student Paper	<1 %
28	Submitted to Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Student Paper	<1 %
29	Submitted to Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang Student Paper	<1 %
30	Sandi Sanjaya, Suparmin Suparmin. "PENERAPAN MEDIA PEMBELAJARAN LECTORA INSPIRE UNTUK MENINGKATKAN MINAT DAN PRESTASI BELAJAR PERHITUNGAN KONSTRUKSI MESIN SISWA KELAS XI MESIN DI SMK PIRI SLEMAN", TAMAN VOKASI, 2017 Publication	<1 %
31	Submitted to Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Student Paper	<1 %
32	Ignatius Limpad Kharismawan, Keumala Hayati. "Pengaruh Kompensasi dan Kepercayaan terhadap Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan E-Commerce di	<1 %

	bandarlampung", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2022 Publication	
33	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	<1 %
34	Submitted to unars Student Paper	<1 %
35	Rahman Afandi. "EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PESANTREN BAGI PENINGKATAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM", Jurnal Kependidikan, 1970 Publication	<1 %
36	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	<1 %
37	Dewi Purwaningsih, Roswaty Roswaty, Muhammad Kurniawan DP. "Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Soro Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021 Publication	<1 %
38	Rezza Yuli Anjani, H. Tasdiq. "Upaya Guru dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Qur'an pada Anak TPQ Al-Hidayah 1 Dusun Tugasari", Al-I'tibar : Jurnal Pendidikan Islam, 2019 Publication	<1 %

	Submitted to Deptford Township High School Student Paper	<1 %
40	Era Margaretha. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI PAUD PELANGI BUNDA KOTA METRO", At-Tajdid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam, 2019 Publication	<1 %
41	Putri Nuraini. "Peran BMT Darussalam dalam Memenuhi Kebutuhan Mahasiswa Universitas Islam Riau", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2020 Publication	<1 %
42	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
43	Submitted to stipram Student Paper	<1 %
44	Submitted to Institut Pertanian Bogor Student Paper	<1 %
45	Nita Nur Samsiyah, Uswatun Khasanah, M. Fatchurrohman. "Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa dengan Metode Iqro' pada Mata Pelajaran BTA di SD Negeri 2 Lumbungkerep Wonosari Ta.2021/2022", Journal on Education, 2023 Publication	<1 %



Hendri Iswahyudi, Khoirul Arif Rifa'i, Dedi Kholif, Sutarmo Sutarmo, Yuni Astuti, Riyanto Riyanto. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren", ALSYS, 2023

Publication

<1%

47

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

<1%

48

Submitted to pbpa

Student Paper

<1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 5 words

Gambar 4. Dokumentasi bersama sebagian ustad/ustadzah



Gambar 5. Dokumentasi Pimpinan Pondok Pesantren dan santri saat wisuda tahfiz



Gambar 6. Dokumentasi Pengajian Bulanan Bersama Masyarakat di

Pondok Pesantren



Gambar 7. Dokumentasi Lokasi Pondok Pesantren Al-Falaah



