

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI PONDOK PESANTREN FUTUHIYYAH 1 MELUNGUN DALAM  
BUKIT KEMUNING LAMPUNG UTARA**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat  
Penyelesaian Pendidikan Tingkat Strata 1 (S1) Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh:

**F.A. NUGROHO UTOMO**

**NPM: 1411030079**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1439 H/2018 M**

## MANAJEMEN SUMBER DAYA AMANUSIA DI PONDOK PESANTREN FUTUHIYYAH SATU MELUNGUN DALAM BUKIT KEMUNING LAMPUNG UTARA

### Abstrak

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, orientasi, penempatan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Sedangkan pondok pesantren adalah lembaga pendidikan yang bernafaskan Islam untuk memahami, menghayati, mengamalkan ajaran Islam (Tafaqquh Fiddien) dengan menekankan moral agama sebagai pedoman hidup bermasyarakat, yang didalamnya mengandung beberapa elemen yang tidak bisa dipisahkan, yang antara lain kiai sebagai pengasuh sekaligus pendidik, masjid sebagai sarana peribadatan sekaligus berfungsi sebagai tempat pendidikan para santri dan asrama sebagai tempat tinggal dan belajar santri.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dimana penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 kampung Melungun Dalam, Kecamatan Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara. Subjek penelitian adalah pengasuh pondok, ketua yayasan, kepala sekolah, dan pegawai administrasi. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber.

Dari hasil penelitian di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Melungun Dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara, perencanaan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Futuhiyyah 1 adalah berupa perkiraan tenaga yang akan dibutuhkan tahun depan dilihat dari kualitas outputnya. Menentukan orang-orang cadangan yang akan di tambahkan atau menggantikan para pengurus yang akan meninggalkan pesantren yaitu para alumni serta santri senior untuk pengurus, begitu juga dengan tenaga guru pondok yang juga di ambil dari para santri senior dan alumni, sedang untuk tenaga pendidik Madrasah adalah para Alumni dan warga sekitar yang mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah di tentukan. Dan pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara dalam mewujudkan visinya telah di laksanakan sesuai perencanaan yang telah di rencanakan sebelumnya. rekrutmen di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara di laksanakan dengan beberapa tahap yaitu: penarikan, seleksi, Pengangkatan, dan Orientasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara adalah melalui berbagai kegiatan dan aktivitas yang di adakan oleh Pihak Pesantren maupun dari luar pesantren yang di antaranya adalah, Pelatihan guru Pendidikan Qur'an dan Pelatihan Guru Madrasah Diniyah, dan bidang lain seperti: manajemen, administrasi, ekonomi, dan media atau Iptek.

Kata kunci: Manajemen, Pengadaan, dan pengembangan guru



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

*Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp: 0721-703260*

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK  
PESANTREN FUTUHIYYAH 1 MELUNGUN DALAM,  
BUKIT KEMUNING, LAMPUNG UTARA**

Nama Mahasiswa : **F.A. Nugroho Utomo**

NPM : **1411030079**

Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**

Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk Dimunaqosahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah  
dan Keguruan Universitas Islam Negeri Lampung

**Pembimbing I**

**Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**  
NIP: 19720818 200604 1006

**Pembimbing II**

**Dr. H. Subandi, MM**  
NIP: 19630808 199312 1002

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Drs. H. Amirudin, M.Pd.I**  
NIP: 19690305 199603 1001



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp: 0721-703260

**PENGESAHAN**

skripsi dengan judul "**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN FUTUHIYYAH 1 MELUNGUN DALAM, BUKIT KEMUNING, LAMPUNG UTARA**" Disusun oleh **FA.NUGROHO UTOMO, NPM 1411030079**, Jurusan **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**, telah diujikan dalam siding Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari kamis 28 Juli 2018, waktu 10.00-12.00.

**TIM MUNAQOSYAH**

**Ketua** : Drs. Amirudin, M.Pd.I

(.....)

**Sekretaris** : Indarto, M.Sc

(.....)

**Penguji Utama** : Dr. M. Muhassin, M. Hum

(.....)

**Penguji Pendamping I** : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

(.....)

**Penguji Pendamping II** : Dr. H. Subandi, M.M

(.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd  
NIP. 195608101987031001

## MOTTO

**Memuliakan Manusia Berarti memuliakan Penciptanya,  
Merendahkan dan menistakan manusia  
berarti merendahkan dan menistakan penciptanya.  
(KH.Abdurrahman Wahid)<sup>1</sup>**



---

<sup>1</sup> Mukani, *Berguru ke sang Kiai*, KALIMEDIA, Yogyakarta, 2016. h 113

## PERSEMBAHAN

Dengan terselesaikannya skripsi ini, pertama-tama dan yang paling utama penulis memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT. Atas karunia dan kemudahan yang telah engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawah dan salam selalu terlimpah curahkan keharibaan kanjeng nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wasallam

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada yang sangat kukasihi dan sayangi sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya kecil ini kepada ibu dan ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan dan cinta kasih yang tiada terhingga yang telah menghantarkan penulis dalam menyelesaikan study S1-nya.

Juga kepada kakak-kakak ku, terimakasih atas kasih sayang, perhatian, dan kesabaranmu yang telah memberikanku semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Kepada dosen pembimbingku terimakasih banyak atas bantuan, nasehat, dan bimbingannya selama ini, dan juga kepada seluruh dosen pengajar di fakultas tarbiyyah dan keguruan khususnya di jurusan Manajemen Pendidikan Islam, terima kasih banyak untuk semua ilmu, didikan, dan pengalaman yang sangat berarti yang telah kalian berikan pada kami.

Kepada teman-teman semua khususnya angkatan 2014-2015 terima kasih atas dukungan dan kerja samanya, dan semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian tugas akhir ini.

Dan skripsi ini ku persembahkan untuk almamater tercinta Universitas Islam Negeri (UIN) Lampung, Fakultas Tarbiyyah dan Keguruan, jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis skripsi berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia DI Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Melungun Dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara “ adalah F.A. Nugroho Utomo. Lahir di Kotabumi 28 September 1995, anak terakhir dari tiga bersaudara dari pasangan suami istri Alm. Muryanto dan ibu Siti Romlah.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di Madrasah Ibtida'iyah Matla'ul Anwar Gunung Baru, Way Kanan pada tahun 2007. Lulus dari Sekolah Menengah Pertama di Madrasah Tsanawiyah Futuhiyyah 1 pada tahun 2010 dan menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di MA Futuhiyyah 1 pada tahun 2013. Dan mulai tahun 2014 penulis mengikuti program S1 di IAIN Raden Intan Lampung yang mana saat ini sudah berganti mejadi UIN Lampung, dan sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 di Universitas Islam Negeri Lampug.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan kasih dan sayang-Nya kepada kita, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu, yang kami beri Judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Futuhiyah 1 Melungun Dalam Bukit Kemuning Lampung Utara”. Tujuan dari penyusunan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk bisa menempuh ujian sarjana pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Study Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Didalam pengerjaan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Oleh sebab itu, disini penulis sampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku rector di Universitas Islam Negeri Lampung
2. Bapak Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan yang telah merestui skripsi ini.
3. Bapak Unstadz Drs. Amirudin, M.Pd.I Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyetujui permohonan penyusunan Skripsi.



4. Bapak Dr. Subandi, MM selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd selaku dosen pembimbing I yang juga telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. KH. Mukhlas, M.H.I selaku Pengasuh pondok pesantren Futuhiyyah 1 yang telah sangat banyak membantu dalam terselesaikannya skripsi ini, serta bapa dan ibu guru di pondok pesantren futuhiyyah 1 terima kasih atas kerja samanya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Orang tuaku tercinta yang tak henti-hentinya memberikan do'a dan dukungan kepada penulis secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai.
8. Kakak-kakak ku juga anggota keluarga dan kerabat yang senantiasa memberikan doa dan dukungan semangat kepada penulis.
9. Sahabat dan rekan seperjuangan tercinta yang tiada henti memberi dukungan dan motivasi kepada penulis.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya.

Bandar Lampung, 23 Mei 2018

**F.A. Nugroho Utomo**  
**NPM:1411030079**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah.....</b>	<b>7</b>
<b>C. Tujuan Penulisan .....</b>	<b>7</b>
<b>D. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>E. Definisi Operasional.....</b>	<b>9</b>
<b>F. Sistematika Pembahasa .....</b>	<b>11</b>

## BAB II LANDASAN TEORI

<b>A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....</b>	<b>13</b>
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
a. Tujuan Organisasional.....	17
b. Tujuan Fungsional.....	17
c. Tujuan Sosial.....	18
d. Tujuan Personal.....	18
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
a. Perencanaan .....	19
b. Pengorganisasian.....	20
c. Pengarahan .....	20
d. Pengendalian .....	20
1) Perolehan pegawai .....	21
2) Pengembangan .....	28
3) Kompensasi dan pemberian imbalan.....	29
4) Pengintegrasian.....	29
5) Pemeliharaan.....	30
6) Pemutusan hubungan kerja .....	30
<b>B. Tinjauan Tentang Pondok Pesantren .....</b>	<b>30</b>
1. Pengertian Pondok Pesantren.....	30
2. Sejarah Lahirnya Pondok Pesantren di Indonesia .....	32
3. Fungsi Pondok Pesantren.....	34
4. Jenis Pondok Pesantren.....	36
a. Pondok pesantren salafiyah .....	36
b. Pondok pesantren kholafiyah .....	39
c. Pondok pesantren kombinasi .....	41

## BAB III METODE PENELITIAN

<b>A. Jenis Penelitian.....</b>	<b>42</b>
<b>B. Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>43</b>

<b>C. Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>45</b>
<b>D. Tahap-tahap Penelitian.....</b>	<b>48</b>
<b>E. Analisis Data.....</b>	<b>51</b>

#### **BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA**

<b>A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....</b>	<b>56</b>
1. Sejarah singkat berdirinya pondok pesantren Futuhiyyah 1 .....	56
2. Letak geografis pondok pesantren Futuhiyyah 1.....	57
3. Visi dan Misi pondok pesantren Futuhiyyah 1 .....	58
4. Susunan pengurus Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 .....	59
5. Keadaan jumlah guru (SDM) di pondok pesantren Futuhiyyah 1 .....	60
6. Jumlah santri pondok pesantren Futuhiyyah 1 .....	60
7. Tata tertib di pondok Pesantren Futuhiyyah 1.....	61
8. Bidang Ilmu dan Kitab yang diajarkan di pondok pesantren Futuhiyyah 1 .....	53
<b>B. Penyajian dan Analisis Data.....</b>	<b>65</b>
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok pesantren Futuhiyyah 1 .....	66
2. Perekrutan Sumber Daya Manusia di pondok pesantren Futuhiyyah 1 ....	71
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia di pondok pesantren Futuhiyyah 1 .....	73

#### **BAB V PENUTUP**

<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>78</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>80</b>

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

- tabel I** : indikator manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren futuhiyyah 1
- tabel II** : keadaan guru di pondok pesantren futuhiyyah 1
- tabel III** : struktur organisasi di pondok pesantren Futuhiyyah 1
- tabel IV** : jumlah tenaga pendidik di pondok pesantren Futuhiyyah 1
- tabel V** : jumlah santri di pondok pesantren Futuhiyyah 1

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menurut A. Sihotang dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa manajemen berasal dari bahasa inggris *to manage* yang artinya mengelola atau mengendalikan dan mengatur. Sedangkan sumber daya manusia merupakan terjemahan dari bahasa inggris *human resources*.<sup>2</sup>

Husein Umar mengungkapkan tentang manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja

---

<sup>2</sup>A . Sihotang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. PT. Pradnya Paramita, 2007) h: 5

dengan maksud untuk mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuan.<sup>3</sup>

Pendidikan islam mempunyai peranan penting dalam peningkatan sumber daya manusia. Sesuai dengan cirinya sebagai pendidikan agama, secara ideal berfungsi dalam penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, baik penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi maupun dalam hal karakter, sikap, moral, dan penghayatan serta pengamalan ajaran agama. Secara singkat, pendidikan Islam yang ideal berfungsi membina dan menyiapkan anak didik yang berilmu, berteknologi, berketerampilan tinggi serta beriman dan beramal soleh.

Sebagaimana yang dikutip Azyumardi Azra Dalam konferensi Internasonal Pertama tentang pendidikan islam di Mekkah pada tahun 1977 merumuskan tujuan pendidikan Islam sebagai berikut :

Pendidikan bertujuan mencapai pertumbuhan kepribadian manusia yang menyeluruh secara seimbang melalui latihan jiwa, intelektual, diri manusia yang rasional, perasaan dan indra. Karena itu pendidikan harus mencakup pertumbuhan manusia dalam segala aspeknya seperti : spiritual, intelek, imajinatif, fisik, ilmiah, bahasa, baik secara individual, maupun secara kolektif, dan mendorong seluruh aspek ini kearah kebaikan dan mencapai kesempurnaan. Tujuan terakhir pendidikan muslim terletak pada perwujudan ketundukan secara sempurna kepada Allah SWT. Baik secara pribadi, komunitas, maupun seluruh umat manusia.

---

<sup>3</sup> Husein Umar. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 1998), h : 3

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan Indonesia yang bercorak tradisional untuk memahami, menghayati, mengamalkan ajaran islam (*tafakkuh fiiddien*) dengan menekankan moral agama sebagai pedoman hidup bermasyarakat. Pondok pesantren didirikan untuk memberikan pendidikan dan pengajaran kepada umat yang berkualitas lahir dan batin yang berkualitas imani, akhlaki, ilmu dan amal nya.

Pada dasarnya pendidikan pondok pesantren bertujuan untuk mempersiapkan anak didik menjadi anak soleh dan bertaqwa menurut norma-norma agama islam, sehingga membekali pada santrinya dengan pengetahuan agama, umum dan keterampilan yang dipersiapkan untuk menghadapi kehidupan dalam masyarakat yang sesungguhnya. Sebagai lembaga pendidikan islam yang tertua di Indonesia, perannya dalam pembangunan sudah tidak diragukan lagi.

Tugas pokok pesantren pada esensinya adalah mewujudkan manusia dan masyarakat islam Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT. Keunggulan SDM yang diinginkan pondok pesantren adalah terwujudnya generasi muda yang berkualitas yang tidak hanya pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, dengan lebih mengorientasikan peningkatan kualitas santrinya kearah penguasaan ilmu teknologi dengan dilandaskan pada nilai-nilai luhur ajaran islam.

Untuk itu segala upaya yang mengacu pada pengembangan kualitas manusia sebagai sumber daya insan secara terus menerus dilakukan dengan

indikasi peningkatan kualitas manusia Indonesia yang mampu berfikir strategis dan berwawasan, serta adanya keseimbangan antara IMTAQ dan IPTEK.

Untuk mewujudkan itu, salah satunya diperlukan tenaga pendidik yang professional dibidangnya. Pendidik professional yang dimaksud disini menurut UU no.14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen menyatakan bahwa guru profesional adalah guru yang mampu berperan untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dengan menggunakan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu.

Akan tetapi melihat realita yang ada, keberadaan guru profesional jauh dari apa yang dicita-citakan, karena masih sangat sering dijumpai guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, dan tidak sedikit guru yang belum memahami teknologi terlebih lagi sekolah-sekolah atau lembaga pendidikan yang berada jauh dari perkembangan zaman. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Melungun Dalam, Muara Aman, Bukit Kemuning Lampung Utara, karena Pondok Pesantren ini adalah salah satu pondok yang cukup pesat perkembangannya di Lampung Utara. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 menghadapi perkembangan zaman yang serba modern dan kompetitif yang mana harus ada keseimbangan antara IMTAQ dan IPTEK dalam kehidupan sehari-hari.



Pondok pesantren futuhiyyah 1 ini adalah termasuk jenis pondok pesantren dengan sistem kombinasi antara pondok pesantren salafi dan modern, yang mna di dalamnya bukan hanya mengajarkan tentang ilmu agama Islam seperti Alqur'an, Tajwid, ilmu fiqih, akhlak, Tauhid, Nahwu, Shorof, dll. Akan tetapi pondok pesantren Futuhiyyah 1 juga mengajarkan ilmu-ilmu umum dan teknologi, hal itu dapat dilihat dari adanya berbagai macam lab seperti Lab Biologi, Lab imia, Lab bahasa dan Lab komputer.

Berikut data hasil survei pra penelitian tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang mana penulis lebih memfokuskan pada perekrutan dan pengembangan guru di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Melungun Dalam Bukit Kemuning Lampung Utara, yang akan disajikan dalam bentuk table.

**Table I**

**Table Indikator pelaksanaan pengadaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Melungun Dalam bukit Kemuning Lampung Utara.**

NO	INDIKATOR MSDM	KETERANGAN		
		Kegiatan yang dilakukan	YA	Tidak
1	Pengadaan dan rekrutmen	- Menentukan kebutuhan tenaga kerja - Penarikan tenaga kerja - Seleksi	✓ ✓ ✓	
2	Pengembangan	- Orientasi - <i>Training</i> (pelatihan) - <i>Development</i> (pengembangan)	✓ ✓ ✓	

Dapat dilihat dari table diatas dapat dilihat bahwa semua kegiatan pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren telah terlaksana dengan baik, akan tetapi dari hasil pra penelitian masih ditemukan beberapa guru yang ditempatkan atau mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, apakah itu dikarenakan kurangnya tenaga pendidik atau ada faktor lain yang mempengaruhi. dalam masalah ini, data beberapa guru yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dapat dilihat dari table dibawah ini.

**Table II**

**Table keadaan guru di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.**

<b>NO</b>	<b>NAMA GURU</b>	<b>Program Study (S1)</b>	<b>Bidang Ajar</b>
1	Hi. Moch Zainal Arifin, S.Pd.I	Pendidikan Agama Islam	B.Arab
2	Sulaiman, S.Pd.I	Pendidikan Agama Islam	B.Indonesia
3	Siti Aisyah, S.Pd	Pendidikan Fisika	IPA
4	Abdul Rohim, S.Pd.I	Pendidikan Agama Islam	Al-quran Hadits, akidah Akhlak
5	Ahmad Solihin, S.Pd	Pendidikan Bahasa Inggris	B.Inggris
6	Ahmad Nur Sa'id, S.Pd.I	Pendidikan Agama Islam	Fiqih
7	Siti Jainab, S.Pd	Pendidikan Matematika	MTK
8	Rumsiah, S.Kom	Sistem Informasi	TIK
9	Willy Rois, S.Pd.Jas	PJKR	Penjaskes, Seni Budaya
10	Suripto, S.Pd.I	Pendidikan Agama Islam	IPS, PKN

11	Yudi Candra, S.Pd.I	Pendidikan Agama Islam	Tata Usaha
12	Ita Fatimah, S.Pd	Pendidikan Biologi	IPA
13	M.Musthofa, S.Pd	Pendidikan Matematika	Matematika
14	Fitriawati, S. Keb	Akademi Kebidanan	Farmasi

Dari table diatas, dapat dilihat bahwa masih ada beberapa guru yang ditugaskan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih lanjut tentang bagaimana pondok pesantren Futuhiyyah 1 Muara Aman, Bukit Kemuning Lampung Utara merencanakan sumber daya manusia guna membentuk santri yang berakhlakul karimah, berimtaq dan beriptek di tengah pesatnya perkembangan dan kemajuan moderenisasi tanpa sedikitpun kehilangan esensinya sebagai satu lembaga pendidikan Islam tradisional (pondok pesantren) yang yang mana akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : **“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN FUTUHIYYAH 1 MELUNGUN DALAM, BUKIT KEMUNING, LAMPUNG UTARA”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan permasalahan pokok yang akan dikaji dalam skripsi, adapun rumusan masalahnya alah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara ?

2. Bagaimana proses pengadaan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara ?

### **C. Tujuan Penulisan**

Tujuan penelitian di dalam karya ilmiah merupakan target yang hendak dicapai melalui serangkaian aktivitas penelitian, karena segala sesuatu yang di usahakan pasti mempunyai tujuan tertentu sesuai dengan permasalahannya.

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui perekrutan tenaga pendidik di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.
2. Untuk mengetahui pengembangan Sumber Daya Manusia di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti :
  - a. Sebagai bahan pembelajaran bagi penelitiserta tambahan pengetahuan dan kerangka teoritis yang ilmiah atau pengintegrasian ilmu pengetahuan dan praktek serta melatih diri dalam researce ilmiah.
  - b. Untuk memenuhi beban SKS dan sebagai bahan penyusunan skripsi serta ujian munaqosah yang merupakan tugas akhir penulis untuk meyelesaikan jenjang pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

## 2. Bagi obyek penelitian

- a. Sebagai bahan masukan dalam rangka peningkatan implementasi manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.
- b. Sebagai bahan evaluasi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia di pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.
- c. Sebagai tambahan bahan bacaan khususnya bagi perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang bersifat ilmiah dan sebagai kontribusi khasanah intelektual pendidikan.

## E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran judul yang penulis maksudkan, ada beberapa istilah yang perlu dijelaskan disini.

### 1. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>4</sup>

### 2. Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Sonny Sumarsono, mengandung dua pengertian, *pertama*, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan

---

<sup>4</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, h :1

barang dan jasa. *Kedua*, manajemen sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam sripsi ini adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi yang mempunyai potensi untuk memperbaiki partisipasi yang produktif orang-orang yang terlibat pada organisasinya dengan cara-cara yang bertanggung jawab secara strategis, social, dan etika.

### 3. Pondok Pesantren

Pondok pesantren adalah sebuah asrama pendidikan tradisional , dimana para santrinya semua tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan guru yang lebih dikenal dengan sebutan kiyai dan mempunyai asrama untuk tempat menginap santri. Santri tersebut berada dalam kompleks yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar dan kegiatan keagamaan lainnya. Komplek ini biasanya dikelilingi oleh pagar atau tembok pembatas agar dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> ZAmakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Sudy Tentang Pandangan Hidup Kiyai*, Jakarta LP3S, 1983. H: 18

Jadi, adapun SDM yang dimaksud dalam penelitian ini adalah para tenaga pengajar/ustadz (SDM) dalam menghadapi perubahan zaman yang serba modern dan kompetitif, sehingga harus adanya keseimbangan antara IMTAQ dan IPTEK dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini diarahkan kepada dua ranah, yaitu : 1) pelaksanaan pengadaan atau rekrutmen sumber daya manusia pada pondok pesantren yang dilaksanakan dengan dua sistem yaitu system terbuka dan tertutup. 2) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilingkungan pondok pesantren dilakukan oleh kepala pondok pesantren.

Sedangkan “**Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Melungun dalam, Bukit Kemuning Lampung Utara**” ini dimaksudkan untuk memberikan sebuah gambaran pola dan siasat yang menjadikan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara ini menjadi lebih baik dan efektif serta menjadi contoh bagi pesantren-pesantren lain yang kurang memahami terhadap manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang pembahasan penulisan skripsi ini, maka penulis perlu mendeskripsikan sistematika pembahasannya yang terdiri dari V BAB, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini, penulis menguraikan tentang latar belakang masalah yang akan menghantarkan pada pemahaman tentang permasalahan yang akan

dikaji serta rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, batasan istilah dan sistematika pembahasan.

## BAB II : KAJIAN TEORI

Dalam bab ini, penulis menguraikan tentang landasan teoritis yang berkaitan dengan judul skripsi diatas yaitu: Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, Selanjutnya membahas tentang pengembangan Sumber Daya Manusia pondok pesantren.

## BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis menguraikan metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang manadalam skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif.

## BAB IV : ANALISIS DATA

Pada bab keempat ini berisi tentang paparan (deskripsi) sejumlah data empiris yang diperoleh melalui studi lapangan. Mencakup gambaran umum obyek penelitian di Di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1, Bukit Kemuning Lampung Utara, meliputi keadaan geografis lembaga, struktur organisasi pondok pesantren, keadaan pengurus (dalam hal sumber dayanya) Di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara, data jumlah siswa/santri, data guru, layanan pendidikan dan bidang ilmu yang diajarkan. dengan data-data yang berhasil dihimpun, data tersebut lalu dianalisis. Analisis data ini berfungsi untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan



berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Perencanaan, perekrutan, dan pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utar

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini merupakan penutup penulisan skripsi ini, yang berisikan tentang uraian kesimpulan hasil penelitian serta dilengkapi dengan saran-saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia.

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaiaan, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaiaan), dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya

manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sector modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.<sup>6</sup>

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Istilah manajemen sumber daya manusia (MSDM) kini semakin populer, menggantikan istilah personalia. Meskipun demikian istilah personalia ini masih tetap dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti rekrut tenaga kerja, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan. Dan (MSDM) Manajemen Sumber Daya Manusia pada akhir-akhir ini merupakan istilah yang banyak dipergunakan dalam berbagai forum diskusi, seminar, lokakarya dan sejenisnya.

---

<sup>6</sup> Faustino. Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003, h : 2

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia.<sup>7</sup>

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

- a. Menurut Marihot Tua E.H Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan: *human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization* (manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi).<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, h: 1

<sup>8</sup> Danang Sunyoto, SH., SE., MM. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, Cet 1, thn 2012, h: 1

- b. Menurut Edin Flippo *Personal management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.*<sup>9</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

- c. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.<sup>10</sup>
- d. Menurut Bashir Barthos Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasaarsa 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta 2000 h:11

<sup>10</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *MANAJEMEN, Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003, h :21

<sup>11</sup> Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1990, h :1

- e. Menurut Amin idjaja Tunggal Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.<sup>12</sup>
- f. Menurut T. Hani Handoko Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>13</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, orientasi, penempatan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

### a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber

<sup>12</sup> Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993, h:250

<sup>13</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, (BPFYogyakarta, 2001), h :4

daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

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

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika

tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.<sup>14</sup>

### 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian.

#### a. Perencanaan

##### 1) Definisi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Milkovich dan Mahoney memberi definisi sebagai berikut: “*Human resource planning is systematically forecasts an organization future supply of and demand for employees*”<sup>15</sup>

Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat di definisikan sebagai suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan-keperluan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas untuk suatu periode waktu yang pasti dan menentukan bagaimana keperluan-keperluan ini dapat terpenuhi.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Graha Ilmu Yogyakarta 2008, h :7

<sup>15</sup> Justine T. Sirait, *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia, 2006, h :19

<sup>16</sup> John Westerman, Pauline Donoghue, *pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta, h :196

Perencanaan sangat penting dalam mengadakan suatu kegiatan di masa yang akan datang atau di hari esok, sebagaimana dalam al-Qur'an:

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

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok, dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Q.S. Al-Hasyr: 18)<sup>17</sup>

## 2) Manfaat perencanaan sumber daya manusia

Dengan mengistimasi jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan, organisasi akan merencanakan dengan lebih baik kegiatan lainnya. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan setiap bagian organisasi untuk menempatkan orang yang tepat. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berguna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disetujui, tetapi juga menolong perusahaan untuk melaksanakan perencanaan jangka panjang dan jangka pendek.<sup>18</sup>

### b. Pengorganisasian

<sup>17</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, hal :437

<sup>18</sup> *Op.Cit*, Justine T. Sirait, h :19



Setelah program-program di susun dan di tetapkan, perlu di bentuk organisasi yang akan melaksanakan program-program tadi. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan oleh karena itu manajer personal harus membentuk satu organisasi dengan merancang struktur menggambarkan hubungan antara tugas-tugas antar pegawai dan antar faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Di sebut juga dengan pemberian motivasi atau pemberian komando agar pegawai mulai bekerja. Pada dasarnya fungsi ini akan menumbuhkan kemauan pegawai untuk mulai bekerja secara aktif.

d. Pengendalian

Kegiatan-kegiatan yang biasa di lakukan dalam proses pengendalian berupa observasi terhadap kegiatan-kegiatan perencanaan di samping itu juga koreksi-koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi selama rencana sedang di laksanakan.<sup>19</sup>

Di samping adanya fungsi-fungsi manajemen tadi, maka seorang manajer harus juga memiliki kemampuan dalam fungsi-fungsi operasional. Fungsi-fungsi operasional tersebut adalah: perolehan pegawai, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja:

---

<sup>19</sup> Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT.Gramedia, widia sarana Indonesia jakarta 2006, h:5

## 1) Perolehan pegawai

Fungsi pertama yang harus di operasionalisasikan oleh bagian kepegawaian yaitu yang berkaitan dengan masalah untuk memperoleh pegawai yang baik dalam jenis dan jumlah maupun waktunya yang tepat, sehingga dapat melakukan usaha pencapaian tujuan organisasi dengan baik kegiatan-kegiatan ini mencakup:

### a) Analisis Pekerjaan

Menurut A. Sihotang analisis pekerjaan adalah sangat esensial untuk mencari dan menentukan syarat-syarat sumber daya manusia yang sesuai untuk memangku pekerjaan. Analisis pekerjaan merupakan langkah awal dalam rangka perekrutan sumber daya manusia yang sesuai dengan jabatan tertentu.

Ada tiga komponen dalam analisis pekerjaan yaitu : Deskripsi pekerjaan (*Job description*), Spesifikasi pekerjaan (*Job specification*), dan Standar kinerja pekerjaan (*Performance standartd*)<sup>20</sup>

### b) Penarikan (*Recruitment*)

Proses mengumpulkan dan mempelajari informasi yang berkaitan dengan semua aspek dari suatu jabatan, memungkinkan untuk dapat memutuskan tipe orang seperti apa yang yang di perlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan berhasil.

---

<sup>20</sup> A. Sihotang. *Op.Cit*, h. 59

Analisa pekerjaan yang rinci mencakup: Tujuan, Posisi, tugas utama, kualitas yang di perlukan, lingkungan kerja.<sup>21</sup>

Pengadaan (*procerument*) adalah fungsi oprerasional pertama manajemen sumber daya manusia. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit dan kompleks kerana untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin.<sup>22</sup>

Dalam merekrut karyawan perlu juga diperhatikan kualitas tenaga kerja, agar keinginan karyawan sesuai denga keinginan perusahaan, maka teralebih dahulu ditetapkan standar personalia agar karyawan yang ditarik sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang calon karyawan yang bisa menjalankan pekerjaan dengan baik.<sup>23</sup>

Dengan adanya ketrampilan dan IPTEK yang dimilikinya, maka dia diharu kan untuk merealisasikan dalam kehidupannya. Dalam arti, harus mengerjakan perbuatannya dengan sebaik-baiknya dan sungguh-sungguh serta dikerjakan secara professional

---

<sup>21</sup> Iain Maitland, *Petunjuk Merekrut karyawan*, Pustaka Bnamass Pressindo 1995, h:3

<sup>22</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara.Jakarta 2000, h :27

<sup>23</sup> *Op.Cit*, Justine T. Sirait, h :45

sehingga bermanfaat bagi dirinya, keluarga, masyarakat, maupun negaranya. Dalam al-Qur'an disebutkan pada surat al-Hajj ayat 78, yang berbunyi:

وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ هُوَ اجْتَبَكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ مِّلَّةَ  
أَبِيكُمْ إِبْرَاهِيمَ.....

Artinya:”Berjuanglah kamu pada agama Allah dengan sebenar-benar perjuangannya. Dia telah memilihmu dan tiada mengadakan kesempatan bagimu dalam agama, seperti agama bapakmu Ibrahim”

#### c) Pemilihan (*Selection*)

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilaksanakan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih baik *qualified*nya sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta 2000, h :46

Pengertian atau definisi seleksi yang dikemukakan oleh para ahli adalah:

**Malayu Hasibuan;** seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dan dari setiap perusahaan bersangkutan.

**Dale Yoder** *selection is the process by which candidates who will not* (seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan dibagi dua bagian yaitu yang akan diterima dan yang ditolak).<sup>25</sup> Cara seleksi ada dua cara, yaitu: non ilmiah dan metode ilmiah

Seleksi dengan cara non ilmiah meliputi: surat lamaran bermaterai atau tidak, ijazah sekolah dan daftar nilainya, surat keterangan pekerjaan dan pengalaman, referensi dan rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya, wawancara langsung dari pelamar, penampilan dan keadaan fisik pelamar, keturunan dari pelamar yang bersangkutan, tulisan pelamar.

Seleksi dengan cara ilmiah meliputi: metode kerja yang jelas dan sistematis, berorientasi pada prestasi pekerja, berorientasi pada kebutuhan real karyawan, berdasarkan kepada job analysis,

---

<sup>25</sup> *Ibid*, h : 47

berpedoman kepada undang-undang perubahan. Langkah-langkah dalam proses seleksi<sup>26</sup>

Langkah 1: penerimaan pendahuluan Seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi. Bagaimana penerimaan pertama ditangani telah mulai membentuk pendapat pealamar tentang perusahaan.

Langkah 2: tes-tes penerimaan Merupakan berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan padanya antara kemampuan, pengalaman, dan kepribadian pelamar dan persyaratan jabatan. Berbagai peralatan tes: tes psikologis, tes pengetahuan, *performance test*.

Langkah 3: wawancara seleksi Percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasikan hal dapat diterimanya atau tidak seorang palamar. Pewawancara mencari dua pertanyaan umum; dapatkah pelamar melaksanakan pekerjaan? Bagaimana kemapuan pelamar dibandingkan dengan pelamar-pelamar lain?

Langkah 4: pemeriksian referensi Tentang karakter pelamar biasanya diberikan oleh keluarganya atau teman-teman terdekat baik ditujukan oleh pelamar sendiri atau diminta perusahaan. Bila

---

<sup>26</sup> *Op.Cit*, T. Hani Handoko, h: 88

referensi diserahkan secara tertulis, pemberi referensi biasanya hanya menekankan hal-hal yang positif. Oleh karena itu, referensi pribadi jarang digunakan.

Langkah 5: evaluasi medis Proses seleksi juga mencakup pemeriksaan kesehatan pelamar sebelumnya keputusan penerimaan karyawan dibuat. pemeriksaan dapat dilakukan di luar perusahaan dan juga dapat dilakukan oleh tenaga medis dari perusahaan itu sendiri.

Langkah 6: wawancara atasan langsung Atasan langsung (penyelia) pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena itu, pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk keputusan penerimaan final.

Langkah 7: keputusan penerimaan Apakah diputuskan oleh atasan langsung atau departemen personalia, keutusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Para pelamar lain yang tidak terpilih harus diberi tahu.<sup>27</sup>

#### d) Orientasi

Orientasi atau pengenalan bagi setiap karyawan haru harus dilaksanakan untuk menyatakan bahwa mereka betul-betul diterima dengan tangan terbuka manjadi karyawan yang akan berkerja sama

---

<sup>27</sup> *Ibid*, h: 89-104

dengan karyawan lain pada perusahaan itu. Dengan orientasi dapat diatasi keragu-raguan, kecanggungan, dan timbul rasa percaya diri karyawan baru dalam melakukan pekerjaannya. Orientasi dapat dilakukan manajer personalia atau atasan langsung karyawan bersangkutan.<sup>28</sup>

Program orientasi atau sering disebut induksi, memperkenalkan para karyawan baru dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan karyawan lain.

e) Penempatan (*Placement*)

Yang dimaksud dengan *placement* adalah: suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan berlainan. Bagi pegawai baru penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Demosi, promosi, dan transfer adalah suatu konsep *placement* bagi pegawai lama. Tidak berbeda dengan pegawai baru, pegawai lama pun harus direkrut, diseleksi, dan diberi orientasi sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda.<sup>29</sup>

Penempatan ini harus sesuai dengan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta pedoman kepada prinsip

---

<sup>28</sup> *Ibid*, h: 63

<sup>29</sup> *Op.Cit*, Justin T. Sirait, h: 85



“penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right in the right place and the right man behind the right job*”.<sup>30</sup>

## 2) Pengembangan

Keharusan bimbingan pendidikan dan pekerjaan bagi individu dan masyarakat tidaklah mungkin orang atau kelompok akan hidup tanpa kerja, karena kerja itu bukan saja mencari rezeki, akan tetapi dia merupakan jabatan.

Dalam konteks SDM, pengembangan oleh Sofo dipandang sebagai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan sehingga dapat menjelaskan tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Lebih lanjut Sofo mengemukakan bahwa pengembangan SDM adalah *human resource development* dan merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pekerja

---

<sup>30</sup> *Op.Cit*, Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*:h:63

untuk mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.<sup>31</sup>

Ada beberapa konsep tentang pelatihan kerja di antaranya di kemukakan oleh Flippo:<sup>32</sup>

Empat metode dasar yang digunakan Flippo yaitu: pelatihan ditempat kerja (*on the job training*), sekolah vestibule, magang (*apprenticeship*), dan kursus-kursus.

Peningkatan efisiensi dan profduktivitas SDM dicapai melalui peningkatan yaitu: Pengetahuan karyawan, Keterampilan karyawan, Sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

3) Kompensasi atau pemberian imbalan.

Fungsi ini dapat di definisikan sebagai usaha untuk memberi balas jasa bagi karyawan yang telah menyumbangkan waktu dan tenaganya bagi tercapainya tujuan organisasi.

4) Pengintegrasian

Fungsi ini relatif cukup sulit dan seringkali merupakan tantangan yang menimbulkan frustrasi bagi banyak manajer yaitu masalah integrasi, hal ini berkaitan dengan Usaha untuk menghasilkan situasi di mana terjadi penyesuaian atau pencocokan antara kepentingan yang bersifat individual, organisasi maupun kemasyarakatan. Konsekuensi dari usaha ini adalah

---

<sup>31</sup> Jusuf Irianti, *Tema-tema pokok Manajemen Sumber Daya Manusia/Insan*, Cendekia, h :80

<sup>32</sup> *Op.Cit*, Basir Barthos, h :95

melibatkan masalah-masalah atau aspek-aspek perasaan, sikap dari pegawai yang di hubungkan dengan prinsip-prinsip dan kebijakan-kebijakan organisasi.

#### 5) Pemeliharaan

Merupakan sesuatu hal yang berkenaan dengan usaha agar pegawai dapat bekerja dengan baik selama mungkin dengan cara menjaga kesehatan mental maupun fisik.

#### 6) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja

Jika pada awalnya organisasi menarik pegawai kerja dari masyarakat pada suatu saat tertentu organisasi yang akan mengembalikan pegawai tersebut ke masyarakat, untuk kepentingan ini perlu di atur bagaimana sebaiknya suatu proses pemutusan hubungan kerja di lakukan oleh organisasi. Melalui pengaturan ini di harapkan proses pemutusan hubungan kerja tidak mempunyai dampak yang negatif, baik bagi individu, organisasi, maupun bagi masyarakat.<sup>33</sup>

## **B. Tinjauan Tentang Pondok Pesantren**

### 1. Pengertian Pondok Pesantren

---

<sup>33</sup> *Op.Cit*, Justine T. Sirait, h:6

Menurut Mastuhu, pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam yang mempelajari, memahami, mendalami, menghayati dan mengamalkan ajaran agama Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari<sup>34</sup>

Dengan demikian, pondok pesantren secara etimologi adalah terdiri dari dua kata yang mengarah pada makna yang sama. Kata pondok berasal dari bahasa Arab yang berarti tempat tinggal atau asrama, sedangkan pesantren berasal dari bahasa tamil atau India Shassti dengan kata dasarnya Shassta yang mendapat awalan pe dan akhiran an yang berarti tempat tinggal para santri yang mempelajari ilmu-ilmu agama. Begitu juga pesantren berasal dari kata santri yang mendapatkan awalan pe dan akhiran an yang berarti tempat belajar para santri untuk mendalami ilmu-ilmu agama.

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa Ahli, antara lain adalah sebagai berikut :

Menurut Zamakhsyari Dhofier, pesantren adalah sebuah asrama pendidikan tradisional, dimana para sisanya semua tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan guru yang lebih dikenal dengan sebutan Kiai dan mempunyai asrama untuk tempat menginap santri. Santri tersebut berada dalam komplek yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar dan kegiatan keagamaan lainnya. Komplek ini biasanya dikelilingi

---

<sup>34</sup> Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*, (Jakarta: INIS, 1994), h:55.

oleh tembok untuk dapat mengaasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku.<sup>35</sup>

Menurut Mastuhu “Pesantren merupakan lembaga pendidikan tradisional Islam untuk memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran agama Islam dengan menekankan pentingnya moral agama Islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari”.<sup>36</sup>

Menurut M. Daam Raharjo “Pondok Pesantren adalah suatu lembaga keagamaan yang mengajarkan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu agama Islam”.<sup>37</sup>

Menurut Sudjoko Prasajo, Pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran agama, umumnya dengan cara non klasikal, dimana seorang kiai mengajarkan ilmu agama Islam kepada santri-santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa arab oleh Ulama Abad pertengahan, dan para santrinya biasanya tinggal di pondok (asrama) dalam pesantren tersebut.<sup>38</sup>

Dari beberapa definisi yang diberikan oleh beberapa ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pondok pesantren adalah lembaga pendidikan yang bernafaskan Islam untuk memahami, menghayati, mengamalkan ajaran Islam (Tafaqquh Fiddien) dengan menekankan moral agama sebagai pedoman hidup bermasyarakat, yang didalamnya mengandung beberapa elemen yang

---

<sup>35</sup> Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Tentang Pandangan Hidup Kiyai*, Jakarta LP3S, 1983, h: 18

<sup>36</sup> *Op. Cit*, Mastuhu, h: 6

<sup>37</sup> M. Dawam Rahardjo, *Pergulatan Dunia Pesantren Membangun dari Bawah*, (Jakarta: P3M, 1985), h :2.

<sup>38</sup> Sudjono Prasodjo, *Profil Pesantren*, (Jakarta: LP3S, 1982), h: 6

tidak bisa dipisahkan, yang antara lain kiai sebagai pengasuh sekaligus pendidik, masjid sebagai sarana peribadatan sekaligus berfungsi sebagai tempat pendidikan para santri dan asrama sebagai tempat tinggal dan belajar santri.

## 2. Sejarah Lahirnya Pondok Pesantren di Indonesia

Dalam catatan sejarah, berdirinya pondok pesantren bermula dari seorang kiyai yang menetap (bermukim) di suatu tempat. Kemudian datanglah santri yang ingin belajar kepadanya dan turut pula bermukim di tempat itu. Sedangkan biaya kehidupan dan pendidikan disediakan bersama-sama oleh para santri dengan dukungan masyarakat disekitarnya. Hal ini memungkinkan kehidupan pesantren bias berjalan stabil tanpa dipengaruhi oleh gejolak ekonomi di luar.

Pondok pesantren dikenal di Indonesia sejak zaman Walisongo, ketika itu sunan Ampel (Syeh Maulana Malik Ibrahim) mendirikan sebuah padepokan di Ampel Surabaya dan menjadikannya pusat pendidikan di Jawa. Para santri yang berasal dari pulau Jawa dating untuk menuntut ilmu agama, bahkan di antara para santri ada yang berasal dari goad an Tallo, Sulawesi.

Dikatakan Pesantren Ampel yang didirikan oleh Syaikh Maulana Malik Ibrahim merupakan cikal bakal berdirinya pesantren-pesantren lain di tanah air sebab para santri yang telah menyelesaikan pendidikan di Pondok

Pesantren merasa berkewajiban mengamalkan dan mengajarkan ilmunya di daerah masing-masing.<sup>39</sup>

### 3. Fungsi Pondok Pesantren

Fungsi pondok pesantren pada dasarnya dapat diterangkan menjadi lima, yaitu lembaga pendidikan, lembaga dakwah, lembaga keagamaan, lembaga kemasyarakatan, dan lembaga perjuangan.<sup>40</sup>

#### a. Lembaga Pendidikan.

Pondok pesantren tidak ubahnya sekolah sebagaimana sekolah-sekolah yang lain, karena di dalamnya terjadi proses kegiatan belajar mengajar. Ada pengajaran dan ada yang diberi pengajaran, ada guru dan ada murid, serta ada materi yang diajarkan.

#### b. Lembaga Dakwah

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

---

<sup>39</sup> Herman, DM., *Sejarah Pesantren di Indonesia*, Jurnal Al-Ta,dib, Vol 6, No.2, tahun 2013, h: 148

<sup>40</sup> Manfred Ziemek, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*, (Jakarta, P3M, 1986) h.97

c. Lembaga Keagamaan

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

d. Lembaga Kemasyarakatan.

Fungsi Pondok Pesantren sebagai lembaga kemasyarakatan tidak lepas dari keberadaan pondok pesantren itu sendiri. Artinya pondok pesantren tumbuh di tengah-tengah masyarakat desa dimana para santrinya adalah kebanyakan dari masyarakat desa disekelilingnya. Keadaan ini pula yang menyebabkan kedekatan hubungan antara pondok pesantren dengan masyarakat desa, sehingga kyai dan pengurus pondok ini mengetahui betul tentang kondisi dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat desa.

e. Lembaga Perjuangan

Sejarah telah mencatat bahwa perjuangan bangsa Indonesia dalam merebut kemerdekaan ditemui nama-nama pahlawan dengan gelar kyai. Ini menunjukkan bahwa sejak zaman dahulu pondok pesantren telah ikut berjuang untuk Bangsa dan Negara. Dan ini tidak berarti bahwa sejak



bangsa Indonesia merdeka, perjuangan pondok pesantren juga ikut berhenti. Bahkan sebaliknya pondok pesantren tetap memperjuangkan bangsa terutama masyarakat desa yang lemah, baik lemah ekonominya, lemah pendidikannya, lemah moralnya, dan sebagainya dengan berbagai kegiatan-kegiatan sebagai alat perjuangannya.

#### 4. Jenis Pondok Pesantren

##### a. Pondok Pesantren Salafiyah

##### 1) Pengertian pondok pesantren salafiyah

Kata salafi dalam pengertian pesantren di Indonesia dapat dipahami dalam makna literal dan sekaligus terminologis khas Indonesia. Secara litera, kata salaf dalam istilah pesantren adalah kuno, klasik dan tradisional sebagai kebalikan dari pondok moder atau kholafiyah.

Secara terminologis, pesantren salafi adalah sebuah pondok Pesantren yang mengajarkan ilmu-ilmu agama saja kepada santri. Atau, kalau ada ilmu umum maka itu diajarkan dalam porsi yang sangat sedikit. Umumnya ilmu agama yang diajarkan meliputi Al-Qur'an, hadits, fiqih, akidah akhlak, sejarah islam, ilmu hisab dll. Semua materi pelajaran yang dikaji memakai buku bahasa arab yang umum disebut kitab kuning.

##### 2) Metode belajar mengajar di pesantren Salafiyah

Metode belajar mengajar di pondok pesantren salafi biasanya terbagi menjadi dua yaitu metode sorogan dan metode wetonan. Metode sorogan adalah system belajar mengajar dimana santri membaca kitab yang dikaji di depan ustadz atau kiyai. Sedangkan metode wetonan adalah kiyai membacakan kitab yang dikaji sedang santri menyimak, mendengarkan dan member makna pada kitab tersebut. Metode sorogan dan wetonan merupakan metode klasik dan paling tradisional yang ada sejak pertama kali pondok pesantren berdiri di Indonesia dan masih bertahan hingga saat ini.

Ada pula metode klasikal, yaitu metode yang bersistem kelas yang tidak berbeda dengan sistem pendidikan pondok pesantren modern, hanya saja bidang ilmu yang diajarkan mayoritas adalah ilmu agama.<sup>41</sup>

### 3) Ciri khas cultural dan administratif pondok pesantren salafiyah.

Ciri khas cultural yang terdapat dalam pesantren Salafi yang tidak ditemukan dalam pondok pesantren modern adalah antara lain :

- a) Santri lebih hormat dan santun kepada kyai, guru dan seniornya.
- b) Santri senior tidak melakukan tindak kekerasan pada juniornya.

Hukuman atau sanksi yang dilakukan biasanya bersifat nonfisik seperti disuruh mengaji, sujud, bersih-bersih, dll.

- c) Dalam kesehariannya biasa memakai sarung

---

<sup>41</sup> <http://Lampung.sae.com/Mengenal-Perbedaan-Pondok-Pesantren-Salaf-dan-modern>, diakses tgl. 22 February 2018.

- d) Berafiliasi cultural ke Nahdlatul Ulama (NU) dengan ciri khas seperti fiqih bermadzhab Safi'i, akidah tauhid Asy'ariyah Maturidiyah, Tarawih 20 Rokaat plus 3 rokaat witr pada bulan Ramadhan, membaca kunut pada Solat Subuh, membaca tahlil pada tiap malam Jum'at, dan memperingati maulid nabi dan isra' mi'raj.
  - e) Sistem penerimaan tanpa seleksi. Setiap santri yang mendaftar langsung diterima. Sedangkan penempatan kelas sesuai dengan kemampuan dasar ilmuagama yang dimilikinya.
  - f) Biaya masuk pesantren salafi umumnya jauh lebih murah dan tidak ada daftar ulang setiaptahunnya.
  - g) Infrastruktur lebih sederhana
  - h) Ada puasa-puasa tahunan seperti puasa ngerowot, puasa alqur'an, dan puasa-puasa lainnya.
- 4) Ciri khas kualitas keilmuan

Santri pesantren salafi memiliki kualitas keilmuan yang berbeda dengan santri pondok modern, antara lain:

- a) Menguasai kitab kuning atau literatur klasik islam dalam bahasa arab dalam berbagai disiplin ilmu agama.
- b) Menguasai ilmu gramatika bahasa arab seperti Nahwu, Shorof, Balaghah, dan mantiq secara mendalam, karna ilmu-ilmu tersebut

dipelajari serius dan menempati porsi cukup besar dalam kurikulum pesantren salaf disamping fiqh bermadzhab Syafi'i.

- c) Dalam memahami kitab bahas arab, santri salafi memakai sistem makna gandel dan terjemah bebas sekaligus.<sup>42</sup>

b. Pondok modern (Kholafiyah)

1) Pengertian pondok modern (kholafi)

Pondok modern adalah anti-tesa dari pesantren salafi. Sistem ini dipopulerkan pertama kali oleh pondok modern Darussalam Gontor Ponorogo yang kemudian diduplikasi di pesantren lain yang memakai lebel modern. Pondok modern disebut juga dengan pesantren kholaf (modern) sebagai akronim dari salafiyah.

2) Metode belajar mengajar di pondok modern (kholafi)

- a) Umumnya memakai sistem klasikal.
- b) Tidak lagi memakai sistem pengajian tradisional seperti wetonan dan sorogan.
- c) Ilmu umum dan agama sama-sama dipelajari.
- d) Memakai buku-buku literatur bahasa arab kontemporer (bukan kitab kuning)<sup>43</sup>
- e) Penekanan pada bahasa asing Arab dan Inggris dalam percakapan.

<sup>42</sup> <http://Lampung.sae.com/Mengenal-Perbedaan-Pondok-Pesantren-Salaf-dan-modern>, diakses tgl. 22 February 2018.

<sup>43</sup> [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pesantren\\_modern](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pesantren_modern). diakses tgl. 23 Februari 2018.

- f) Penguasaan kitab kuning kurang.
- g) Sebagian memakai kurikulum sendiri seperti gontor, dan sebagian yang lain mengikuti kurikulum pemerintah.<sup>44</sup>

3) Ciri khas kultural dan administratif pondok modern (kholafi)

- a) Lebih disiplin dan agresif.
- b) Tidak terlalu terikat atau tersentral pada figur kyai.
- c) Penekanan pada bahasa asing Arab dan Inggris dalam percakapan
- d) Mirip dengan sistem militer, santri senior mendominasi. Hukuman yang berupa fisik menjadi budaya dalam memberi sangsi, seperti di gundul, dijemur, dll.
- e) Sopan satu agak kurang, setidaknya menurut standar pesantren salafi.
- f) Biaya masuk umumnya lebih tinggi dari pesantren salafi.
- g) Pendaftaran dengan sistem seleksi hingga tidak semua calon santri diterima.
- h) Ada daftar ulang setiap tahun layaknya administrasi di sekolah.
- i) Secara finansial lebih tercukupi karena biaya relatif tinggi dibanding pesantren salaf.

---

<sup>44</sup> <http://Lampung.sae.com/Mengenal-Perbedaan-Pondok-Pesantren-Salaf,-dan-modern>, diakses tgl. 22 February 2018.

4) Kualitas keilmuan pondok modern (kholafi)

- a) Pintar berbahasa arab dalam percakapan, tapi kurang dalam penguasaan literatur kitab kuning karya para ulama' salaf.
- b) Kemampuan membaca kitab gundul kurang.
- c) Penguasaan terhadap disiplin ilmu keislaman (tafsir, ilmu hadits, fiqh, ushul fiqh dan lain sebagainya) kurang dibanding pesantren salafi.<sup>45</sup>

c. Pondok pesantren kombinasi antara salafi dan modern

Pondok pesantren kombinasi antara salafi dan modern ini adalah perpaduan antara kedua jenis pondok pesantren diatas. Yang mana pesantren kombinasi antara system salafi dan modern ini bercirikan nilai-nilai tradisional yang masih kental sebab kiyai masih dijadikan figur sentral. Norma dan kode etik pesantren klasik masih jadi standard pola relasi dan etika keseharian dantri di pesantren, namun pesantren kombinasi antara salafi dan modern ini telah mengadaptasi system pendidikan modern sebagai bentuk respon atau penyesuaian terhadap perkembangan lembaga-lembaga pendidikan nonpesantren. Pesantren kombinasi seperti ini sudah memakai sistim pendidikan formal yg kurikulumnya mengikuti kurikulum dari pemerintah, akan tetapi tidak

---

<sup>45</sup> [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pesantren\\_modern](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pesantren_modern). diakses tgl. 23 Februari 2018.

meninggalkan nilai-nilai dan pendidikan pesantren salafnya, seperti pelajaran kitab kuning dll.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif (*qualitative research*) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dan bersifat induktif berdasarkan factor-faktor yang ditemukan dilapangan dan kemudian dikonstruksikan menjadi teori.<sup>46</sup> Dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) yang biasanya berupa interview, observasi, dokumentasi dan lain-lain. Yang hasilnya dicatat dan dikualifikasikan menurut kerangka yang sudah ditentukan. Hal inilah yang membedakan penelitian kepustakaan (*library research*) pengambilan data diambil dari buku-buku ilmiah, majalah, peraturan perundang-undangan, surat kabar,

---

<sup>46</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta, 2007, h : 15

seminar atau sumber lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diketengahkan dengan cara menganalisa sumber data yang ada.<sup>47</sup>

Karna penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data membuat gambaran tentang suatu keadaan secara factual, sistematis, jelas, lengkap, dan rinci. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut bertujuan agar mampu menghasilkantemuan pengetahuan, hipotesis atau ilmu baru, dapat memperluas wawasan dan mempelajari serta mendalami tentang obyek yang akan diteliti, mampu membangun hubungan yang akrab dengan setiap orang yang ada pada konteks social, serta mampu menguji kredibilitas, dependabelitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas hasil penelitian.

## **B. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis data**

Data adalah suatu hal yang diperoleh dilapangan ketika melakukan penelitian dan belum diolah. Atau dengan penelitian lain, suatu hal yang dianggap atau diketahui. Data menurut jenisnya dibagi menjadi dua<sup>48</sup>, yaitu :

#### **a. Data Kualitatif**

Yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal, bukan dalam bentuk angka. Data ilmiah yang menjadi data primer (utama) dalam penelitian ini. Yang termasuk data kualitatif adalah :

---

<sup>47</sup> *Jenis Penelitian Penelitian Kepustakaan* .<http://sumber data-metode penelitian.com>, (Kamis 18 Januari 2018)

<sup>48</sup> *Op.cit*, Sugiyono, h: 9



- 1) Deskripsi sumber daya manusia di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.
- 2) Gambaran mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.
- 3) Pengelolaan dan penanggung jawab tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.
- 4) Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang berbentuk angka statistic. Dalam penelitian ini, data kuantitatif hanya bersifat pelengkap, dikarenakan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Yang termasuk data kuantitatif adalah :

- 1) Jumlah pengurus pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.
- 2) Jumlah sarana dan prasarana yang ada di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.
- 3) Jumlah Sumber Daya Manusia (guru)

## 2. Sumber Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data tersebut berasal. Menurut sumber datanya dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam, yakni :

a. Sumber data primer

Yaitu data yang langsung diberikan kepada peneliti<sup>49</sup>, diantaranya :

- 1) Pengasuh pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning lampung utara
- 2) Ketua yayasan pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara
- 3) Pengurus pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara
- 4) Pendidik/ustadz di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara

b. Data Sekunder

Yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti<sup>50</sup>, seperti dokumentasi mengenai keadaan lingkungan, dan literature-literatur mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok pesantren.

### C. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan, maka digunakan beberapa pengumpulan data, antara lain :

---

<sup>49</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009, h: 55

<sup>50</sup> *Ibid*, h:57

## 1. Metode Observasi

Sebagai metode ilmiah, observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan, baik pengamatan secara langsung maupun tidak langsung.<sup>51</sup>

Metode ini digunakan untuk mengetahui obyek secara langsung tentang peristiwa. Dalam hal ini, metode observasi juga digunakan untuk memperoleh data lengkap mengenai kondisi real lingkungan pondok pesantren dan keadaan fasilitas pendidikan yang ada di pondok pesantren futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.

### a. Observasi Partipatif

Observasi partisipatif adalah metode observasi yang mana dalam observasi ini peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

### b. Observasi terus terang atau tersamar

Dalam hal ini, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.

### c. Observasi tak bersruktur

---

<sup>51</sup> Sutrisno Hadi, Metodologi Research II (Yogyakarta: Andi Offset, 1987), h.136.

Observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan karena peneliti tidak tau secara pasti tentang apa yang akan diamati

Dalam hal ini peneliti menggunakan observasi partisipatif dan observasi terstruktur atau tersamar.

## 2. Metode Wawancara (*interview*)

Wawancara menurut Esterberg adalah *a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic.*

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksian makna dalam suatu topic tertentu.<sup>52</sup>

Metode interview penulis gunakan untuk mendapatkan keterangan atau informasi melalui percakapan secara langsung mengenai data yang sebenarnya dari sumber data. Interview atau wawancara ini disusun secara terperinci dengan beberapa pertanyaan terbuka.

Dalam dal ini penulis menggunakan dua jenis wawancara yaitu wawancara semiterstruktur dan wawancara bebas, yang mana metode wawancara ini digunakan untuk menggali data yang terkait dengan MSDM yang ada di pondok pesantren secara detail dengan menggali data sedalam-

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*, ALVABETA, Bandung 2015, cet. 22, h: 231

dalamnya kepada beberapa informan penelitian diantaranya ialah kiyai, putra-putra kiyai, kepala madrasah, asatidz/guru, dan ketua yayasan.

### 3. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang merupakan catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, legenda dan sebagainya<sup>53</sup> yang berkaitan dengan rumusan masalah diatas. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa dokumentasi adalah suatu penyelidikan yang di tujukan pada penguraian dan penjelasan apa yang telah lalu melalui sumber-sumber dokumentasi yang berupa catatan tertulis atau bukti yang tidak diubah kebenarannya.

## D. Tahap-tahap Penelitian

Dalam tahap-tahap penelitian ini terdiri atas beberapa tahap, antara lain tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data.

### 1. Tahap Pra Lapangan (*Investion*)

Tahap ini merupakan langkah awal di dalam melakukan sebuah penelitian. Bentuk dan langkah tahap awal ini bahwa peneliti mengawali dengan membuat proposal penelitian, memilih lapangan penelitian dengan

---

<sup>53</sup> Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 2003), h. 105-110.

pertimbangan letak geografis serta hemat dan praktisnya dalam mempergunakan waktu, tenaga dan biaya.<sup>54</sup>

Oleh karena itulah peneliti memilih lokasi penelitian di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara, dirasa tepat dan cocok karena lokasi pondok pesantren tersebut bisa dijangkau oleh kendaraan apa saja, dengan biaya yang cukup terjangkau. Sementara dari perkembangannya, Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara agak unik, sehingga layak untuk dijadikan obyek penelitian.

Hal-hal yang dilakukan dalam tahap penelitian ini adalah mengadakan penjelajahan lapangan terlebih dahulu, kemudian peneliti berusaha untuk :

- a. Menemukan masalah
- b. Menemukan topik dan fokus penelitian
- c. Membuat desain penelitian berupa penentuan rancangan penelitian
- d. Memilih lapangan penelitian
- e. Mengurus perizinan dan instansi penelitian

## 2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Setelah mempersiapkan segala hal yang terkait dengan persiapan pada tahap pra lapangan selanjutnya peneliti melakukan :

- a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri

---

<sup>54</sup> Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet. xix, 2001), h. 127-128.

Disini peneliti perlu memahami latar penelitian terlebih dahulu. Disamping itu juga, perlu mempersiapkan baik secara fisik maupun secara mental, juga harus mengingat persoalan etika.<sup>55</sup>

Agar dapat memahami latar penelitian, peneliti meminta keterangan terkait dengan sasaran penelitian dan mulai mempersiapkan diri baik secara fisik maupun mental serta mencoba menyesuaikan diri dengan keadaan dan kebiasaan, juga menjalin hubungan yang baik dengan obyek penelitian.

b. Memasuki Lapangan

Selama memasuki lapangan hal yang harus diperhatikan adalah keakraban hubungan. Hubungan merupakan sikap peneliti yang hendak pasif, hubungan yang perlu dibina berupa rapport. Rapport adalah hubungan antar peneliti dengan yang diteliti yang sudah melebur sehingga seolah-olah tidak lagi ada dinding pemisah diantara keduanya.<sup>56</sup> Selanjutnya mempelajari bahasan dan mempelajari kebiasaan yang biasa dilakukan oleh orang-orang yang menjadi subyek.

c. Berperan Serta Mengumpulkan Data

Pencapaian data di lapangan dengan menggunakan alat pengumpulan data yang disediakan secara tertulis ataupun tanpa alat yang hanya

---

<sup>55</sup> *Ibid*, h: 137

<sup>56</sup> *Ibid*, h: 141

merupakan angan-angan tentang sesuatu hal yang akan dicari dilapangan.<sup>57</sup>

Pengumpulan data dimulai sejak memasuki lapangan dengan melakukan pengarahannya batas studi, mencatat data yang diperoleh ataupun mengingatnya baik ketika peneliti masih bersama kiai atau wawancara dengan informan.

#### d. Tahap Analisis

Pada dasarnya analisis adalah kegiatan untuk memanfaatkan data sehingga dapat diperoleh suatu kebenaran. Data analisis ini diperlukan imajinasi dan kreatifitas peneliti sehingga dapat diuji kemampuan peneliti dalam menalar sesuatu.<sup>58</sup>

Dalam tahap analisis dipisahkan antara data terkait (relevan) dan data yang kurang terkait atau sama sekali tidak ada kaitannya. Proses analisis dilakukan setelah melalui proses klasifikasi berupa pengelompokan atau pengumpulan dan mengkategorikan data kedalam kelas-kelas yang telah ditentukan.<sup>59</sup> Setelah mendapatkan data, peneliti akan mengelompokkan data tersebut menjadi dua bagian yaitu data yang memang benar-benar

---

<sup>57</sup> P. Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 37.

<sup>58</sup> *Ibid*, h: 37

<sup>59</sup> *Op.Cit*, Sutrisno Hadi, h: 136



dibutuhkan dan data-data yang kurang dibutuhkan akan dibuang. Semua data-data tersebut kemudian dianalisis dengan teori yang ada.

## **E. Analisis Data**

Menganalisis data merupakan kegiatan inti yang terpenting dan menentukan dalam penelitian. Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasi dalam satu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Karena dengan analisislah, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Dalam memperoleh suatu kecermatan, ketelitian, dan kebenaran, maka peneliti dalam menganalisa data dari hasil penelitian melakukan beberapa langkah sebagai berikut :

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data dilakukan sebagai langkah awal untuk pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data, pengabstrakan dan transformasi data besar yang muncul dari hasil pencatatan (tertulis) dilapangan.<sup>60</sup> Reduksi data merupakan kegiatan analisis yang meliputi identifikasi, klasifikasi dan kodefikasi.

Metode ini digunakan dengan alasan karna dalam metode penelitian diskriptif kualitatif untuk memperoleh sebuah data bagaikan bola salju, semakin digali data itu, maka semakin luas pula dan tidak berujung, sehingga data-data yang diperoleh semakin tidak fokus (menyimpang) dari penelitian

---

<sup>60</sup> Ben Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), h. 95.

ini. Oleh karena itu, data yang tidak diperlukan yang diperoleh dalam penelitian ini akan dibiarkan saja, tidak dimasukkan dalam laporan hasil penelitian ini.

## 2. Penyajian data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi sistematis dan terukur yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian ini bias berbentuk matriks, jaringan, dan bangunan.<sup>61</sup> Misalnya tentang lembaga mulai dari identifikasi perkembangan santri, prestasi santri, daftar nominal pengurus, dan berbagai bahan lainnya yang ada di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung utara.

## 3. Verifikasi

Langkah verifikasi ini dilakukan dalam menganalisis data sejak permulaan, pengumpulan data, pembuatan pola-pola, penjelasan konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, dan alur sebab-akibat, serta proposisi.<sup>62</sup>

## 4. Teknik induksi

Metode induksi adalah metode berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang konkrit, kemudian dari fakta-fakta dan peristiwa yang konkrit itu ditarik gagasan-gagasan atau kesimpulan yang bersifat umum.<sup>63</sup> Dengan demikian metode induksi ini adalah metode berfikir dengan menggunakan pernyataan khusus, individu, kemudian diakhiri dengan

---

<sup>61</sup> *Ibid*, h: 95

<sup>62</sup> *Ibid*, h: 96

<sup>63</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta: Yayasan FPSI UGM, 1990), h. 42.

pernyataan yang bersifat umum. Metode ini digunakan untuk menganalisis adanya perubahan-perubahan kebijakan esensial yang ada di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.

Seperti perubahan gaya kepemimpinan, perubahan pengambilan keputusan, system kaderisasi, system pengajaran (*kurikulum*) dan keunikan kepemimpinan pengasuh pondok, dibandingkan dengan pondok pesantren yang ada didaerahnya.

#### 5. Uji Keabdahan data

Agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan maka dikembangkan tata cara untuk mempertanggung jawabkan keabsahan hasil penelitian, karna tidak mungkin melakukan pengecekan terhadap instrument penelitian yang diperankan oleh peneliti sendiri, maka yang akan diperiksa adalah keabsahan datanya.

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kreadibilitas. Uji kreadibilitas atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu yang lain, diluar data ini untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data tersebut, triangulasi dalam pengujian kreadibilitas ada tiga macam:

- a. Triangulasi sumber, untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.
- b. Triangulasi teknik, untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan mengecek pada sumber data yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kreadibilitas data, untuk itu dalam angka pengujian kreadibilas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Pada penelitian ini, uji kreadibilitas data hasil penelitian dilakukan dengan triangulasi sumber, yaitu menggunakan teknik yang sma namun denan sumber yang berbeda.

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

1. Sejarah Singkat Brdirinya Pondok Pesantran Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara

Sejalan dengan semakin tingginya kemajuan pendidikan yang muncul ditengah-tengah masyarakat yaitu pendidikan yang berbasis Islam memberi

dorongan kuat untuk berdirinya yayasan Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara.

Yayasan pondok pesantren Futuhiyyah 1 didirikan pada tanggal 1 Juli 1986 di Desa Melungun Dalam Kec. Bukit Kemuning Kab. Lampung Utara Oleh KH. Abdul Wahid yang sekaligus mendirikan Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, dan Madrasah Aliyah yang kesemuanya diselenggarakan oleh Pondok Pesantren Futuhiyyah 1

Sejak tahun 1986 hingga tahun 1988 jumlah siswa telah mencapai 60 siswa. Akan tetapi pada tahun 1989 sampai dengan tahun 1990 terjadi kemunduran yang disebabkan adanya pergeseran kepemimpinan Pondok Pesantren Futuhiyyah 1. Hingga pada saat itu jumlah siswa hanya tersisa 34 orang, lalu KH. Abdul Wahid mendirikan Yayasan baru yang berlokasi di Gunung Batu, Bukit Kemuning Yang diberi Nama Pondok Pesantren Futuhiyyah 2, dan akhirnya Pada Tanggal 9 Juni 1990 KH. Abdul Wahid dengan resmi menyerahkan kepemimpinan Yayasan Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 kepada adiknya yang bernama KH. Mukhlas, M. H.I , dan beliau sendiri meneruskan yayasan yang baru didirikannya yaitu Pondok Pesantren Futuhiyyah 2.<sup>64</sup>

Sejak diserahkannya kepemimpinan Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 oleh KH. Abdul Wahid kepada Adiknya yaitu KH. Mukhlas, M. H.I. Pondok

---

<sup>64</sup> Wawancara dengan Gus Muhammad Muhyiddin, Putra pengasuh Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara, 23 Desember 2017

Pesantren Futuhiyyah 1 selalu mengalami kemajuan yang sangat pesat sampai saat ini. Yg mna pada tahun 2018 ini Yayasan Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 telah memiliki beberapa lembaga pendidikan seperti lembaga pendidikan tingkat Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, SMP terpadu, SMK Kesehatan, dan yang terbaru adalah Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah (STIS) Sultan Fatah Lampung Utara, yang semuanya itu diselenggarakan oleh yayasan Pondok Pesantren Futuhiyyah 1.

## 2. Letak Geografis Pondok Pesantren Futuhiyyah 1

Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 adalah salah satu Pondok Pesantren yang cukup terkenal di Lampung Utara, lokasinya terletak di Desa Melungun Dalam Muara Aman, Kecamatan Bukit Kemuning Kab. Lampung Utara, 34556. Berjarak sekitar 6 Km dari pusat kota Bukit Kemuning , dan 500 m dari jl. Batu Raja dengan keadaan alamnya yang masih asri, sehingga dapat menciptakan suasana yg kondusif dalam proses belajar mengajar.

## 3. Visi dan Misi Pondok Pesantren Futuhiyyah 1

Dalam rangka mempersiapkan generasi muda Islam yang mampu bersaing Dalam era globalisasi MambaulHikam menyelenggarakan Pendidikan Agama dan pendidikan umum secara terpadu. Adapun visi dan misi dari lembaga ini adalah:

### a. Visi Pondok Pesantren Futuhiyyah 1

Terbentuknya manusia yang berbudi luhur, cerdas, terampil, berwawasan kebangsaan, beriptek dan berimtaq.

b. Misi Pondok Pesantren Futuhiyyah 1

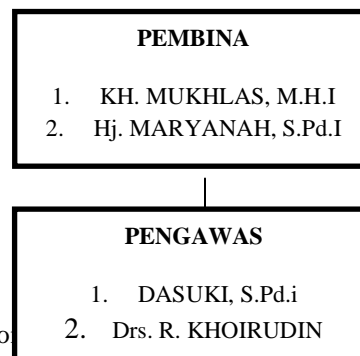
- 1) Meningkatkan proses belajar mengajar dan bimbingan agar siswa dapat berkembang secara optimal sesuai bakat dan kemampuan.
- 2) Mengembangkan strategi bersaing positif di lingkungan sekolah baik antara siswa maupun tenaga pengajar secara demokratis dan terbuka.<sup>65</sup>

4. Susunan Pengurus Pondok Pesantren Futuhiyyah 1

Adapun struktur organisasi Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 adalah sebagai berikut:

**TABEL III**

**SUSUNAN PENGURUS PONDOK PESANTREN FUTUHIYYAH 1**



<sup>65</sup> Yudi Candra, bidang Tata Usaha, Po  
Lampung Utara, 23 Desember 2017



#### 5. Keadaan Jumlah Guru (SDM) di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1

Setelah membahas tentang sejarah berdirinya Pondok pesantren dan struktur organisasi, disini akan di bahas tentang keadaan Sumber Daya Manusia, keadaan Sumber Daya Manusia penulis sajikan dalam tabel berikut:

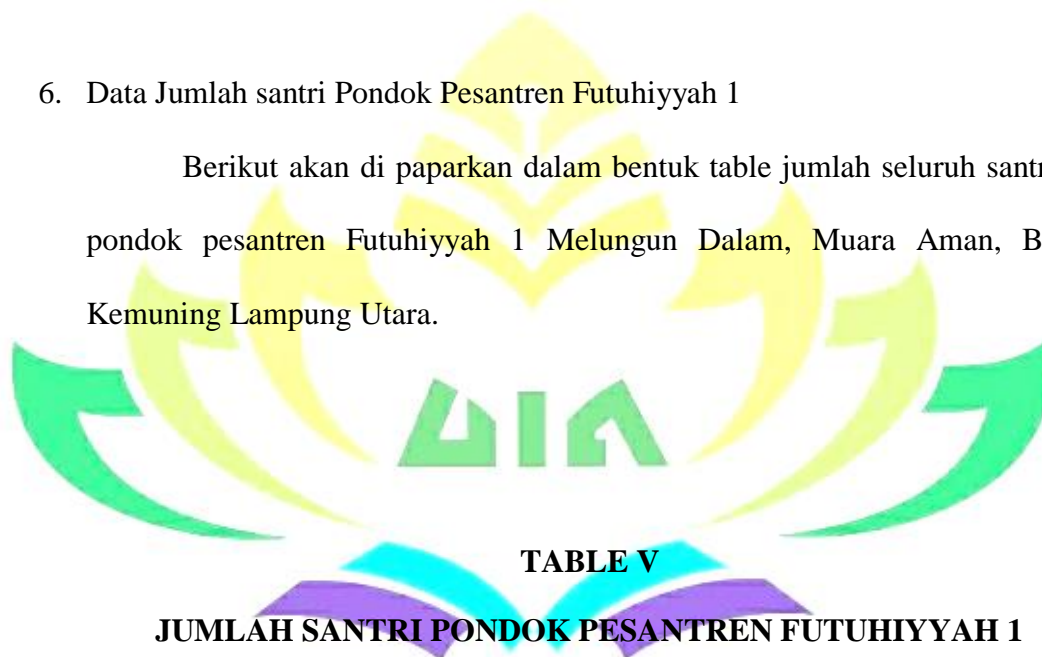
**TABELL IV**  
**JUMLAH TENAGA PENDIDIK (SDM)**  
**PONDOK PESANTREN FUTUHIYYAH 1**



NO	KETERANGAN	JUMLAH
<b>Pendidik</b>		
1	Ketua Yayasan	1
2	Pengurus Yayasan	5
3	Guru Tetap Yayasan	17
4	Guru Honor	
5	Guru Tidak Tetap	
<b>Tenaga Kependidikan</b>		
1	PNS	-
2	Non PNS	23
<b>Jumlah</b>		23

#### 6. Data Jumlah santri Pondok Pesantren Futuhiyyah 1

Berikut akan di paparkan dalam bentuk table jumlah seluruh santri di pondok pesantren Futuhiyyah 1 Melungun Dalam, Muara Aman, Bukit Kemuning Lampung Utara.



**TABLE V**

**JUMLAH SANTRI PONDOK PESANTREN FUTUHIYYAH 1**

NO	Nama Lembaga	Kelas	Jumlah Siswa/ Santri		Jumlah
			LK	PR	
1	Madrasah Tsanawiyah	VII	29	31	60
		VIII	19	16	35
		IX	32	34	66
2	Madrasah Aliyah	X	22	35	57
		XI	25	29	54
		XII	23	33	56
3	SMP Terpadu	-	19	28	47

4	SMK Kesehatan	-	23	63	86
Jumlah			192	269	461

## 7. Tata Tertib Pondok Pesantren Futuhiyyah 1

### a. Ma'murot (perintah-perintah)

- 1) Harus mendaftarkan diri kepada pengurus, bersama dengan orang tua/ wali dengan menunjukkan surat identitas yang masih berlaku;
- 2) Harus berakhlak dan berjiwa mulia, sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW;
- 3) Harus giat belajar dan mengaji sesuai dengan jenjang, tingkat, serta kemampuannya baik pagi, siang, sore, maupun malam hari;
- 4) Harus selalu aktif mengikuti Jama'ah sholat maktubah beserta Aurodnya, serta semua kegiatan lain yang diselenggarakan oleh pondok pesantren;
- 5) Harus minta izin kepada pengurus jika ingin pulang, bepergian, atau keluar dari Pondok Pesantren dengan menunjukkan Kartu Tanda Santri (KTS) dalam hal ini pulang hanya diperbolehkan sebanyak-banyaknya sekali dalam satu bulan;
- 6) Harus mentaati semua peraturan pondok pesantren, baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis;
- 7) Harus mentaati dan menghormati masyayikh, pengurus, dan yang lebih tua;

8) Harus menjaga dan memelihara kebersihan lingkungan pondok pesantren;

b. Manhiyyat (larangan-larangan)

- 1) Dilarang berbuat hal-hal yang bertentangan dengan Syari'at islam, atau bertentangan dengan kebijakan Pemerintah Republik Indonesia;
- 2) Dilarang berbuat onar, gaduh, bersuara keras, berkelahi, atau segala hal yang dapat menimbulkan permusuhan;
- 3) Dilarang berbuat sesuatu yang dapat menimbulkan kerusakan, kekotoran, pencemaran lingkungan, termasuk mengubah, memindah, atau mengganti sesuatu yang dapat menimbulkan kerusakan, baik terhadap milik pondok, pribadi, maupun milik orang lain;
- 4) Dilarang memiliki, membawa, menyimpan, dan atau membunyikan radio, tape recorder, alat-alat musik, serta segala bentuk elektronik yang berdampak negatif di lingkungan pondok pesantren, termasuk menggunakan, membawa, atau menyimpan benda tajam;
- 5) Dilarang membawa sepeda atau kendaraan bermotor;
- 6) Dilarang memelihara binatang, berdagang, atau berjualan di lingkungan pondok pesantren;

- 7) Dilarang keluar atau masuk Pondok Pesantren setelah pintu gerbang ditutup, kecuali ada udzur dan setelah mendapat izin dari pengurus;
- 8) Dilarang menerima tamu siapapun di kamar masing-masing, baik laki-laki atau perempuan, kecuali mendapat izin dari pengurus.

c. Sangsi-sangsi

- 1) Barang siapa melanggar salah satu butir tata tertib di atas, akan dikenakan sanksi;
- 2) Sanksi-sanksi dimaksud akan ditentukan kemudian oleh Pengasuh/pengurus, sesuai dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan.

8. Bidang Ilmu dan Kitab yang Diajarkan di Pondok Pesantren Futuhiyyah

Untuk Pendidikan yang diajarkan di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Melungun Dalam, Muara Aman, Bukit Kemuning Lampung Utara yang bersifat Nonformal adalah sebagai berikut.

a. Bidang Ilmu Nahwu dan Shorof

Dalam bidang ilmu Nahwu dan Shorof, Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 mengajarkan Kitab-kitab seperti: Qo'idah Natsar, Qowa'idul I'lal, Amsilah Tashrifiyah, Al-Tashrif, Qowa'idus Sorfiyah, Al-Maqshud, Tafrihatul Wildan, Hidayatul Wildan, Al-Jurumiyah, Mukhtashor Jidan, Al-Imrithi, Alfiyah Ibnu Malik, Ibnu Aqil,

b. Bidang Ilmu Tafshir Al-Qur'an

Dalam bidang ilmu Tafsir Al-quran, Pondok pesantren Futuhiyyah 1 mengajarkan kitab Tafsir Jalalain karangan Syaikh Jalaluddin Al-Mahalli dan Jalaludin As-Suyuthi.

c. Bidang Ilmu Hadis

Dibidang ilmu Hadits Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 mengajarkan kitab Hadits antara lain : Riyadushshalihin, karangan Syekh Abu Zakariya Yahya bin Syaraf an-Nawawy ad-Dimasyqy, Bulughul Maram karangan Ibnu Hajar Al-'Asqalani, dan kitab Arbain.

d. Bidang Ilmu Fiqih

Kitab-kitab yang diajarkan dalam bidang ilmu Fiqih adalah : Uyunul Masailunnisa, Sulamuttaufiq, Fathul Qarib Al-Mujib, Bulughul Maram, Fathul Mu'in, dan Kasyifatussaja'.

e. Bidang ilmu Aqidah

Dalam bidang ilmu Aqidah, pondok pesantren Futuhiyyah 1 mengajarkan kitab-kitab seperti Aqidatul Awam, Matan Ibrahim Bajuri, Khoridatul Bahiyah, Matan Sanusiyah, dan Jawahirul Kalamiyah.

f. Bidang Ilmu Akhlak

Untuk bidang ilmu Akhlak Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 mengajarkan kitab seperti : Tanbihul Muta'alim, Washoya, Tahliyah, Ta'limul Muta'alim, dan Nashoihul Ibad.

g. Bidang Ilmu Al-Qur'an

Kitab-kitab yang diajarkan di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 dalam bidang ilmu Al-quran antara lain : Al-Imla', Jazariyah, Hidayatul Mustafid, Tahfatul Athfal, dan Syifaul Janan.

## **B. Penyajian Data dan Analisa Data**

Pada bagian ini merupakan penyajian data dari hasil penelitian yang dilakukan di Pondok Pesantren Mambaul Hikam Putat Tanggulangin, data tersebut di dapat dari hasil Observasi wawancara dan Dokumentasi.

Data yang akan penulis sajikan ini merupakan hasil penelitian mengenai perencanaan, perekrutan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara.

### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1,**

Adapun latar belakang diterapkanya Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara ini adalah untuk menyediakan manusia yang Profesional dan handal dalam melaksanaka tugas-tugas yang di berikan, sehingga dapat memaksimalkan tercapainya tujuan organisasi pondok

pesantren serta untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Hal tersebut sesuai dengan penuturan bapak Hi. Moch Zainal Arifin, S.Pd.I selaku ketua yayasan di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara bahwa :

“semua hal itu harus ada aturannya, apalagi yang di atur manusia dalam jumlah yang tidak sedikit oleh sebab itu pesantren ini harus mempunyai langkah-langkah dan aturan-aturan kalau ingin berhasil”<sup>66</sup>

Menurut Bapak Drs. R. Khoirudin selaku pengawas di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara Perencanaan Sumber daya manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara yaitu berupa: (1) Perkiraan tenaga yang akan di butuhkan tahun depan.(2) Menentukan orang-orang cadangan yang akan di tambahkan atau menggantikan para pengurus yang akan meninggalkan pesantren.<sup>67</sup>

Dalam merencanakan kebutuhan Sumber Daya Manusia, menurut proses merencanakan kebutuhan disini berupa perkiraan tenaga yang akan di butuhkan yaitu: tentang output yang akan di hasilkan di tahun ini karena menurut beliau apabila output yang di hasilkan itu bagus, yang di katakan bagus disini adalah yang apabila lulusan dari Pondok pesantren ini mempunyai prestasi dan keterampilan yang di pandang dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lain, sehingga para wali santri

---

<sup>66</sup> Wawancara dengan bapak Hi. Moch Zainal Arifin, S.Pd.I, pada hari Minggu 6 Mei 2018

<sup>67</sup> wawancara degan bapak Drs. R. Khoirudin di kantor bidang tata usaha, senin 7 mei 2018

merekomendasikan ke masyarakat mulai dari saudara atau teman dari wali santri untuk memasukan anaknya menjadi santri di pesantren ini, selain itu Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara ini juga sering mengikuti lomba-lomba yang di adakan antar pesantren atau pentas seni Islami sebagai media promosi dalam menarik input-input baru, sehingga pada tahun ajaran baru yang akan datang pesantren dapat mengalami peningkatan jumlah santri, dan ketika jumlah santri meningkat berarti akan banyak di butuhkan tenaga-tenaga manusia di sini nantinya. Demikian juga yang di kemukakan oleh bapak Dasuki, S.Pd.I selaku pengawas Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara bahwa:

“biasanya kalau di tahun ini santri kami jumlahnya yang masuk sangat banyak itu berarti tahun sebelumnya pesantren ini dapat sesuatu yang membanggakan atau tidak sesuatu yang bagus yang bisa menarik hati para orang tua calon santri”<sup>68</sup>

Adapun yang biasanya sering membutuhkan adalah tenaga pengurus harian, hal ini disebabkan para pengurus sebagian besar adalah para santri kelas dua sampai kelas tiga Aliyah dan para alumni yang rumahnya tidak jauh dari pesantren, ibu Hj. Ulfatun Mardhiyah, S.Pd.I juga menuturkan bahwa kalau tenaga pendidik di pondok pesantren ini bisa dikatakan sulit untuk ditambah itu karena sulitnya mencari kemampuan yang sesuai dengan

---

<sup>68</sup> Wawancara dengan bapak Dasuki, S.Pd.I, senin 7 Mei 2018



kriteria yang diharapkan oleh organisasi. Jadi ketika menghadapi pelonjakan santri gurunya tetap dan muridnya yang bertambah banyak.<sup>69</sup>

Untuk menentukan orang-orang cadangan yang akan ditambahkan maupun menggantikan para pengurus serta tenaga pendidik adalah: untuk tenaga pengurus Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara di ambil dari para santri senior adapun syarat untuk menjadi pengurus meliputi:

- a. Minimal berpendidikan formal Aliyah,
- b. Mampu membaca kitab gundul tanpa terjemah, hafal minimal 5 juz dari Al-qur'an, menguasai Nahwu Shorof,
- c. Berminat untuk tinggal di Pesantren setelah menyelesaikan pendidikan formalnya,
- d. Tidak pernah melakukan pelanggaran peraturan yang berlaku di pesantren/tidak punya catatan hitam di pesantren.

Persyaratan untuk pengurus tersebut di buat sedemikian di karenakan untuk menjadi pengganti para guru Pondok saat mereka sedang ada halangan untuk hadir di pesantren dan untuk menjadi pengurus hanya di berlakukan untuk para alumni dan santri senior karena di anggap para santri senior dan alumni sudah mengerti betul tentang peraturan dan kebiasaan-kebiasaan di pesantren. Sedang untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di Madrasah,

---

<sup>69</sup> Wawancara dengan inu Ulfatun Mardhiyah selaku kepala sekolah Madrasah Stanawiyah futuhiyyah 1, selasa 8 Mei 2018.

pesantren memberikan peluang kepada seluruh alumni, dan warga sekitar juga keluarga ndalem yang mampu memenuhi persyaratan adapun syarat untuk menjadi tenaga pendidik adalah:

- 1) Berakhlak Mulia,
- 2) Bisa membaca Al-Qur'an, menjadi imam dalam shalat berjamaah dan dapat memimpin doa bersama,
- 3) Berdisiplin tinggi, bertanggung jawab, berjiwa mendidik,
- 4) di utamakan yang bersedia untuk tinggal di pondok pesantren,
- 5) Bermazhab Syafi'i / Ahlu Sunnah Wal Jama'ah,
- 6) Sarjana S 1/sederajat,
- 7) Taat dan patuh pada peraturan dan ketentuan yang ada di Pondok Pesantren Mambaul Hikam Putat Tanggulangin.

Syarat -syarat yang harus dilampirkan bagi non alumni adalah:

- 1) Surat lamaran kerja (Cantumkan Pernyataan apabila Bersedia Untuk Tinggal di Pondok),
- 2) Curriculum vitae,
- 3) Foto copy ijazah dan transkrip nilai,
- 4) Foto copy KTP,
- 5) Pas foto berwarna 3x4 2 lembar, untuk guru madrasah melampirkan juga Sahadah atau sertifikat pelatihan guru Madin.

Dalam memenuhi kebutuhan tenaga guru di Pondok tidak berbeda dengan para Pengurus yaitu para santri senior dan para alumni yang telah menguasai berbagai Ilmu yang ada di pesantren seperti Nahwu sorof, tafsir dan sebagainya, dengan persyaratan yang sama juga yaitu (1) Minimal berpendidikan formal Aliyah, (2) Mampu membaca kitab gundul tanpa terjemah, hafal minimal 5 juz dari Al-qur'an, menguasai Nahwu Shorof, (3) Berminat untuk tinggal di Pesantren setelah menyelesaikan pendidikan formalnya, (4) Tidak pernah melakukan pelanggaran peraturan yang berlaku di pesantren/tidak punya catatan hitam di pesantren.

Dengan demikian paparan di atas telah membuktikan bahwa Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara telah menerapkan perencanaan Sumber Daya Manusia yang berupa perkiraan tenaga yang akan di butuhkan tahun depan dan penentuan orang-orang cadangan yang akan di tambah atau menggantikan para pengurus yang akan meninggalkan pesantren. Hal tersebut sesuai dengan yang di paparkan oleh M Manullang dimana dalam perencanaan tenaga kerja, ada dua aktivitas yang harus di lakukan, kedua hal tersebut adalah menentukan kebutuhan tenaga kerja dan menetapkan suplai tenaga kerja.<sup>70</sup>

2. Perekrutan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara

---

<sup>70</sup> Edwin B Flippo. moh masud, *Manajemen Personalia*, (penerbit Erlangga IKAPI 1996, h.

Dalam perekrutan Sumber Daya Manusia ada beberapa hal yang melatar belakangi pentingnya rekrutmen di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning Lampung Utara, faktor yang mendasari adalah adanya keinginan dari pihak Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Menyelenggarakan pendidikan yang berbasis pesantren dengan perpaduan berbagai macam pendidikan ketrampilan yang berorientasi pada ketersediaan tenaga kerja trampil dan berbudi luhur, Membuka lapangan pekerjaan bagi keluarga, alumni, dan warga sekitar yang mempunyai kemampuan dalam bidang pendidikan (mengajar).

Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara dalam rekrutmen lebih mengutamakan alumni dibandingkan non alumni hal tersebut apabila para alumni yang ada telah mempunyai keterampilan yang dibutuhkan oleh pesantren, dan apabila para alumni belum ada yang mempunyai ketrampilan yang sesuai maka baru mengambil dari luar lingkungan pesantren seperti warga sekitar yang telah mengajukan lamaran dan memenuhi persyaratan yang ada.

Adapun proses rekrutmen tenaga pendidik dan pengurus di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara ini adalah: Pertama, pengadaan sumber daya manusia yaitu dengan membuka peluang bagi santri dan alumni jika yang dibutuhkan tenaga pengurus sedangkan bagi alumni serta warga sekitar yang berada di luar lingkup

pesantren di buka peluang untuk bergabung jika yang dibutuhkan tenaga pendidik madrasah diniyah.

Kedua, memilih orang yang sesuai dengan kebutuhan pesantren dengan wawancara (interview) seperti yang diutarakan Bapak

KH.Mukhlas,M.H.I selaku pengasuh Pondok Pesantren Futuhiyyah 1:

“kalau yang di butuhkan guru khafidzul qur’an ya yang kami pilih orang yang telah lulus seleksi yaitu orang yang hafal Alqur’an dengan baik dan bisa membimbing para santri untuk menghafal”<sup>71</sup>

Ketiga, mengadakan seleksi, adapun kegiatan dalam seleksi tersebut adalah: bagi calon tenaga guru menyeleksi surat lamaran dan data kualifikasinya, membaca Al-Qur'an, praktek untuk menjadi imam dalam shalat berjamaah dan memimpin doa bersama.

Keempat setelah seleksi di lakukan dan mendapatkan orang yang sesuai dengan yang diinginkan maka selanjutnya adalah pengangkatan pengurus sesuai dengan tugas dan wewenang yang akan di berikan.

Kelima, setelah dilakukan pengangkatan selanjutnya diberi Orientasi bagi para pengurus dan tenaga guru baru yaitu meliputi : Bagi Pengurus baru, dikarenakan para pengurus adalah para alumni dan para santri senior maka orientasi hanya sekedar memberikan pengetahuan tentang tugas-tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan bagi tenaga guru baru yang non alumni orientasi yang di berikan adalah meliputi pengetahuan tentang Pondok

---

<sup>71</sup> Wawancara dengan KH. Mukhlas selaku pengasuh di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1, Jum'at , 11 Mei 2018.

Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, bukit kemuning Lampung Utara mulai dari sejarah serta orang-orang yang ada sebelumnya, memperkenalkan nama-nama orang yang berada di struktur organisasi, memperkenalkan fasilitas-fasilitas yang ada di Pesantren, dan kebijakan-kebijakan yang ada di pesantren beserta peraturan-peraturan yang ada.

Secara keseluruhan hal yang menyangkut perekrutan di pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara dilihat dari prosesnya sesuai dengan konsep perekrutan Sumber Daya Manusia yang telah di paparkan oleh Justin T Sirait bahwa: langkah-langkah dalam pengadaan atau perekrutan adalah sebagai berikut: (1) peramalan kebutuhan tenaga kerja, (2) penarikan, (3) Seleksi, (4) penempatan, orientasi, dan induksi karyawan.<sup>72</sup> Meskipun sebagian para calon tenaga pengurus dan tenaga pengajar di Pesantren ini adalah juga dari keluarga ndalem atau keluarga dari pengasuh pondok namun demikian tetap saja masih di berlakukan system penyaringan dan seleksi dengan penilaian yang sesuai dengan jabatan dan tugas yang akan di berikan.

3. Pengembangan SDM di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara

---

<sup>72</sup> Ob-Cit, Justin T Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengolahan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, h.6

Untuk pengembangan kualitas SDM pesantren ada beberapa kegiatan yang di lakukan oleh Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara Yaitu berupa pendidikan dan pelatihan di berbagai bidang antara lain: manajemen, administrasi, ekonomi, koperasi, media, dan lainnya, selain itu Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara, juga memberikan kesempatan kepada santrinya terutama para pengurus pondok pesantren untuk meningkatkan kualitas dan kualifikasi pendidikannya hingga taraf sarjana bagi mereka yang belum sarjana, yang nantinya ilmu dan ketrampilan yang di dapat bisa di manfaatkan untuk pesantren kedepanya.

Dalam rangka pengembangan SDM di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara, upaya yang di lakukan adalah diselenggarakanya pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk para pengurus dan tenaga guru dengan tujuan untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang memadai dalam mencapai visi, selain para pengurus dan ustadz-ustadz Pondok pesantren, sebagian Pelatihan dan Pendidikan juga di buka untuk para guru di sekitar lingkungan Pondok pesantren.

Seperti yang telah terselenggara pada tgal 11 Desember 2017 yang berlangsung di gedung Madrasah Aliyah Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara diadakan pelatihan untuk menjadi trainer bagi seluruh anggota Pondok Pesantren tak terkecuali seperti yang di kemukakan oleh Hi. Moch Zainal Arifin, S.Pd.I bahwa : “

Untuk menambah ilmu para penghuni pondok ini tidak terkecuali guru, pengurus, santri semua diarahkan untuk ikut pelatihan ini dengan tujuan agar para pengurus dan guru di sini bisa melatih diri sendiri dan murid-muridnya, sudah enam bulan yang lalu tepatnya bulan Desember.<sup>73</sup>

Adapun kegiatan dalam pelatihan itu adalah:

- 1) Membentuk Kekuatan (Pimpin Yakin) meliputi: Menemukan jati diri, Membangun Motivasi diri untuk berjuang di jalan Islam, Memahami potensi diri, Memahami hukum kekekalan energi, Menemukan kunci gembok mental.
- 2) Melejitkan kekuatan (Pimpin Aksi) meliputi: Memahami kekuatan kerja, keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas, Meningkatkan 3 As (kerja keras, kerja cerdas, kerja Ikhlas) Menentukan mesin kecerdasan masing-masing santri (*sensing, intuiting, thinking, feeling, atau instinct*)
- 3) Menjaga kesucian Aksi (Pimpin Pekerti) meliputi: Memahami sikap dan perilaku positif, produktif dan kontributif, TOT (*Training of Trainer*), *Quantum Writing* (sebagai bekal dan tugas akhir dari pelatihan dan juga sebagai evaluasi dari pelatihan) Dan untuk waktu pelatihan hanya diselenggarakan dalam waktu 1 minggu pada saat para santri mengalami masa senggang dari sekolah formalnya.

Selain diadakanya pelatihan yang seperti disebut di atas pondok pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara juga mengarahkan para pendidik yang ada di pesantren untuk mengikuti

---

<sup>73</sup> Wawancara dengan bapak Hi. Moch Zainal Arifin, selaku Ketua Yayasan Pondok Pesantren Futuhiyyah 1, Kamis 10 Mei 2018.



Pelatihan dan Pendidikan seperti Pelatihan Guru Pendidikan Qur'an dan Pelatihan Guru Madrasah Diniyah yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan para pendidik dalam menyampaikan materi ajar kepada para santri atau peserta didik dengan cara sistematis, hal tersebut juga di sampaikan oleh putra pengasuh pondok pesantren Futuhiyyah 1 Gus M. Dimiyathi, S.H selaku wakil di bidang pendidikan dan kegiatan bahwa:

“Para ustadz dan ustadzah yang ada di pesantren ini terutama para guru diniyah dianjurkan juga untuk mengikuti yang namanya Pelatihan guru Qur'an dan Pelatihan guru Diniyah di luar Pondok karena agar para ustadz dapat memberikan materinya secara teratur”<sup>74</sup>

Dan semua tenaga pengajar di pelatihan tersebut di undang khusus dari luar lingkup pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara.

Pengembangan yang di lakukan oleh Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara berupa pelatihan dan pendidikan di berbagai bidang antara lain: manajemen, administrasi, ekonomi, dan media atau Iptek, latihan dan pendidikan di tujukan untuk pengurus dan guru lama dan baru, dengan tujuan untuk pengurus dan guru lama yaitu guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun yang akan datang, sedangkan untuk pengurus dan guru baru agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan.

Upaya pengembangan tersebut sudah sesuai dengan tulisan H.M.Shulthon

---

<sup>74</sup> Wawancara dengan Hi. Muhammad Dimiyathi, selaku wakil di bidang pendidikan dan kegiatan, Kamis 10 Mei 2018.

dan Moh.Khusnuridhon dimana ada beberapa upaya-upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru atau ustadz di lingkungan pesantren meliputi: peningkatan pengetahuan dan ketrampilan guru pesantren, peningkatan kualitas guru melalui mentoring, coaching dan praktek, peningkatan ketrampilan mengajar melalui microteaching, dan peningkatan kemampuan pengembangan program pembelajaran melalui penelitian tindakan (action Reseach).<sup>75</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa, tujuan dari pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara ini adalah untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak bahwa penyelenggaraan pendidikan pesantren juga harus di dukung oleh tersedianya guru secara memadai baik secara kualitatif (Profesional) dan kuantitatif (Proporsional), hal ini di tunjukan oleh penguasaan para guru di pesantren tidak saja terhadap isi bahan pelajaran yang di ajarkan tetapi juga teknik-teknik mengajar baru yang lebih baik.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data-data yang telah terhimpun dan telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa :

---

<sup>75</sup> H M Shulthon.khusnuridho Manajemen Pondok pesantren dalam perspektif global.....hal.77

1. perencanaan di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Melungun Dalam Bukit Kemuning Lampung Utara adalah: berupa
  - a. Perkiraan tenaga yang akan di butuhkan tahun depan yaitu di lihat dari kualitas outputnya.
  - b. Menentukan orang orang cadangan yang akan di tambahkan atau menggantikan para pengurus yang akan meninggalkan pesantren yaitu para alumni serta santri senior untuk pengurus, begitu juga dengan tenaga guru pondok yang juga di ambil dari para santri senior dan alumni, sedang untuk tenaga pendidik Madrasah adalah para Alumni dan warga sekitar yang mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah di terntukan. Dan pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara dalam mewujudkan visinya telah di laksanakan sesuai perencanaan yang telah di rencanakan sebelumnya, meskipun ada yang belum berjalan secara lancar.
2. rekrutmen di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara di laksanakan dengan beberapa tahap yaitu: penarikan, seleksi, Pengangkatan ,dan Orientasi,
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara adalah melalui berbagai

kegiatan dan aktivitas yang di adakan oleh Pihak Pesantren maupun dari luar pesantren yang di antaranya adalah: dengan mengadakan serta mengikuti Pelatihan dan pendidikan adapun beberapa pelatihanya seperti: Pelatihan sebagai trainer bagi seluruh anggota pondok pesantren, Pelatihan guru Pendidikan Qur'an dan Pelatihan Guru Madrasah Diniyah, Pengembangan yang di lakukan oleh Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara berupa pelatihan dan pendidikan di berbagai bidang antara lain: manajemen, administrasi, ekonomi, dan media atau Iptek, latihan dan pendidikan di tujukan untuk pengurus dan guru lama dan baru, karena di samping penguasaan materi para guru harus bisa menguasai teknik-teknik dalam penyampaian materi. Dan dari semua aktivitas yang di adakan Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung utara tidak lepas dari halangan dan rintangan dalam pengembangan seperti harus mengundang tenaga pelatih dan pendidik dari luar Pesantren bahkan dari luar kota, tapi semua itu dapat teratasi dengan baik sehingga program bias di laksanakan sesuai dengan apa yang di inginkan.

## **B. Saran**

Agar penelitian ini dapat membuahkan hasil sebagaimana peneliti harapkan, maka saran-saran dari peneliti di harapkan dapat memberikan masukan atau pertimbangan oleh pihak-pihak yang terkait, adapun saran peneliti adalah sebagai berikut: Mengingat pentingnya perencanaan Sumber Daya manusia bagi suatu

lembaga, maka berupaya selalu dalam meningkatkan kegiatan yang berupa kegiatan ritual berupa bimbingan kepada para tenaga pengajar (SDM) baru khususnya agar mereka lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya, dan hendaknya memantau serta menempatkan Sumber Daya Manusia sesuai dengan bidangnya dan keahliannya yang lebih baik lagi dengan harapan tercapainya tujuan Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara.

Untuk perekrutan hendaknya tidak hanya dengan cara seperti yang telah dilakukan selama ini tetapi juga dengan menggunakan cara terbuka agar mendapatkan sumber Daya Manusia yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan yang lebih luas lagi. Untuk pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah 1 Melungun dalam, Bukit Kemuning, Lampung Utara, agar tetap melaksanakan program tersebut yang telah di rencanakan secara efektif dan efisien dan senantiasa meningkatkan usahanya dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993.
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1990.
- Ben Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008).
- Drs. Danang Sunyoto, SH., SE., MM. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, Cet 1, thn 2012.
- Edwin B Flippo. *Manajemen Personalialia*, (penerbit Erlangga IKAPI 1996
- Faustino. Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Graha Ilmu* Yogyakarta 2008.
- Herman, DM., *Sejarah Pesantren di Indonesia*, Jurnal Al-Ta,dib, Vol 6, No.2, tahun 2013,
- [http://Lampung.sae.com/Mengenal-Perbedaan-Pondok-Pesantren-Salaf, dan modern, ,](http://Lampung.sae.com/Mengenal-Perbedaan-Pondok-Pesantren-Salaf-dan-modern-)
- [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pesantren\\_modern](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pesantren_modern). diakses tgl. 23 Februari 2018.
- Husein Umar. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 1998).
- Iain maitland, *Petunjuk Merekrut karyawan*, Pustaka Bnamass Pressindo 1995.
- Jenis Penelitian Penelitian Kepustakaan* .[http://sumber data-metode penelitian.com](http://sumber-data-metode-penelitian.com),
- John Westerman, Pauline Donoghue, *pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT.Gramedia, widia sarana Indonesia jakarta 2006.

- Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengolahan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta, PT. Grasindo, 2006).
- Justine T. Sirait, *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia, 2006.
- Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet. xix, 2001)
- Malayu S. P. Hasibuan, *MANAJEMEN, Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta 2000.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta 2000.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta 2000.
- Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*, (Jakarta: INIS, 1994),
- Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 2003).
- P. Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004).
- Sitohang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. PT. Pradnya Paramita, 2007).
- Sudjono Prasodjo, *Profil Pesantren*, (Jakarta: LP3S, 1982).
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*, ALVABETA, Bandung 2015, cet. 22, 2015.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta: Yayasan FPSI UGM, 1990)
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II* (Yogyakarta: Andi Offset, 1987).

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, (BPFEYogyakarta, 2001)

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.

Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung : Trasiito, 1975).

ZAmakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Sudy Tentang Pandangan Hidup Kiyai*, Jakarta LP3S, 1983.

Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Tentang Pandangan Hidup Kiyai*, Jakarta LP3S, 1983.

Manfred Ziemek, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*, (Jakarta, P3M, 1986)

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*,

Mukani, *Berguru ke sang Kiai*, KALIMEDIA, Yogyakarta, 2016.

