

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM PONDOK PESANTREN WALI  
SONGO DESA SUKAJADI WATES KECAMATAN BUMIRATU  
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

**YUNI LESTARI  
NPM : 1411030138**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1440 H / 2018 M**

## **ABSTRAK**

### **MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM PONDOK PESANTREN WALI SONGO DESA SUKAJADI WATES KECAMATAN BUMIRATU KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

**Oleh**

**YUNI LESTARI**

Manajemen pengembangan pondok pesantren merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan konseptual, serta moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan. Pondok pesantren wali songo lampung tengah sudah melaksanakan manajemen pengembangan pondok pesantren akan tetapi dalam proses seleksi sumber daya manusia pondok pesantren wali songo lampung tengah dalam melakukan seleksi tenaga pendidik belum memiliki kriteria seperti banyak menerima tenaga pendidik yang kebanyakan alumni dari pondok pesantren tersebut dan juga setiap tenaga pendidik yang melamar, diterima dan di tampung menjadi tenaga pengajar dipondok pesantren wali songo kabupaten lampung tengah.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perencanaan, perekrutan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di pondok pesantren wali songo kabupaten lampung tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya penyajian data menggunakan pendekatan deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari subyek yang diamati yaitu pimpinan dan tenaga pendidik pondok pesantren.

Dari hasil penelitian di pondok pesantren wali songo lampung tengah, bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren wali songo lampung tengah 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, dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren wali songo lampung tengah dalam mewujudkan visinya telah di laksanakan sesuai perencanaan yang telah di rencanakan sebelumnya. kemudian dalam rekrutmen di pondok pesantren wali songo lampung tengah di laksanakan dengan beberapa tahap yaitu : penyeleksian tenaga pendidik, dan pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren wali songo lampung tengah adalah melalui berbagai kegiatan dan aktivitas yang di adakan oleh pihak pesantren maupun dari luar pesantren yang di antaranya adalah, pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik agar lebih meningkatkan profesionalisme dalam mengajar.



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

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmín, UIN Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (35131)

## PERSETUJUAN

Judul **DAMPAK GAME ONLINE TERHADAP PERILAKU REMAJA DALAM  
PELAKSANAAN IBADAH SHOLAT LIMA WAKTU DI DESA RANGAI  
KECAMATAN KATIBUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Nama : Siti Khoiriyah

NPM : 1441010197

Jurusan : Komunikasi Penyiaran Islam

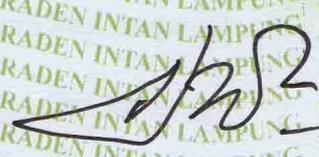
## MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah Fakultas  
Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 12 Juli 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Abdul Syukur, S.Ag., M.Ag

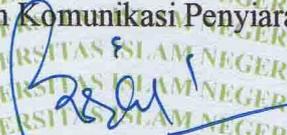
  
Subhan Arif, S.Ag., M.Ag

NIP. 196511011995031001

NIP. 1968072201996031002

Mengetahui

Ketua Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam

  
Bambang Budiwiranto, M.Ag., MA(AS) Ph.D

NIP. 197303191997031001



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

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, UIN Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (35131)

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: **"DAMPAK GAME ONLINE TERHADAP PERILAKU REMAJA DALAM PELAKSANAAN IBADAH SHOLAT LIMA WAKTU DI DESA RANGAI KECAMATAN KATIBUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN"**, Disusul oleh: **SITI KHOIRIYAH, NPM : 1441010197, Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam, Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Telah diujikan dalam sidang munaqosyah pada Hari/Tanggal : Kamis, 09 Agustus 2018, pukul 10.00-12.00 WIB.**

**TIM MUNAQOSYAH**

Ketua : Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I

Sekretaris : Nasirudin S.Sos

Penguji Utama : Dr. H. Rosidi, MA

Penguji Pendamping I : Dr. Abdul Syukur, M.Ag

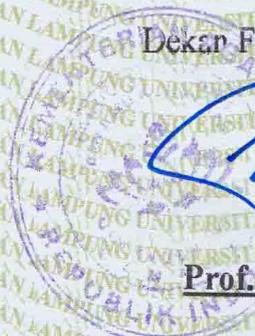
Penguji Pendamping II : Subhan Arif, S.Ag., M.Ag

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

**Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si**

NIP.196104091990031002

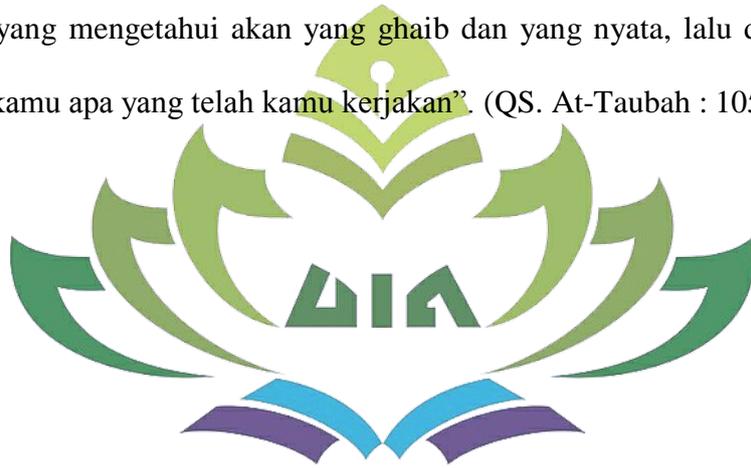


## MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah : 105).<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: Penerbit PT Sygma Examedia, 2006), h. 203

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Ayahanda Sujito dan Ibunda Siti Marfuah, yang selama ini memberikan dukungan terbesar dalam hidup saya baik moril maupun materil. Yang selalu berjuang keras untuk memberikan pendidikan yang layak kepada anak-anaknya.
2. Kepada kakak ku tercinta Puji Astuti, Triwahyudi, dan keponakan ku Faneza dan Adelio yang selalu mendukung, mendoakanku dan memberikan motivasi kepadaku.
3. Almamater-ku Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.



## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Yuni Lestari, dilahirkan di Provinsi Lampung tepatnya didesa Budi Aji Kabupaten Mesuji. Lahir pada tanggal 09 November 1995. Penulis merupakan anak ke tiga dari pasangan Bapak Sujito dan Ibu Siti Marfuah.

Penulis mengawali pendidikan di SDN 1 Kuripan dan lulus pada tahun 2008, setelah itu melanjutkan di SMPN 1 Kotaagung dan lulus pada tahun 2011. Selama dibangku SMP penulis aktif dalam organisasi ekstrakurikuler sekolah diantaranya Pramuka dan Rohis. Setelah lulus penulis melanjutkan ke MAN 1 Tanggamus dan lulus pada tahun 2014, selama dibangku MAN penulis aktif dalam organisasi intra sekolah diantaranya adalah palang merah remaja dan kesenian.

Kemudian pada akhirnya ditahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan program S1 di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung tepatnya pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Selama aktif diperkuliahan, juga aktif dalam organisasi ekstra diantaranya koperasi mahasiswa (KOPMA).

## KATA PENGANTAR

*Assalamu' alaikum Wr. Wb.*

Tidak ada kata yang patut penulis ucapkan, kecuali Alhamdulillah, Puja dan Puji Syukur kehadiran Allah SWT, yang mana telah memberikan kesehatan, baik kesehatan jasmani rohani dan fikiran. Allah SWT yang telah memberikan taufik, hidayah serta inayah-NYA kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Agung kita, Manusia Mulia, Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya, dan orang-orang yang senantiasa berjalan diatas jalan kebenaran.

Dengan kerendahan hati dan penuh kesadaran, penulis sampaikan bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa ada dukungan dan bantuan dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perjalanan yang berliku dan penuh batu terjal serta melelahkan dalam penyelesaian skripsi ini, akan lebih berarti dengan ucapan beribu-ribu terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses ini. Adapun secara khusus penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M. Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

3. Drs. Amirudin, M.Pd.I selaku Ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung.
4. Drs. Septuri, M.Ag selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.
5. Junaidah, M.A selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dengan ikhlas menjadikan penulis sebagai anaknya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah menularkan ilmu pengetahuannya dan membekali ilmu serta keterampilan dalam kelancaran proses selama masa-masa kuliah.
7. Kepada Ayahanda Sujito dan Ibu Siti Marfuah yang telah memberikan dukungan materi, bimbingan, pendidikan, pembinaan, serta keyakinan terhadap keberhasilan studi anaknya ini.
8. Kepada kakak ku tercinta Puji Astuti, dan Triwahyudi yang senantiasa selalu mendukung dan mendoakanku.
9. Kepada suami ku tercinta Zainuddin yang tak hentinya memberikan motivasi dan dukungan kepadaku.
10. Kepada keponakan ku tercinta, Faneza dan Adelio yang selalu menyayangi dan memberikan semangat kepadaku.
11. Sahabat-sahabatku yang selalu memberi support dan membantu baik materi dan menjadi teman suka maupun duka, teman berbagi dan segalanya maupun moril atas segala perhatian dan dukungannya.

12. Teman-teman ku MPI B 2014 yang telah memberi motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

13. Teman-teman KKN, PPL, dan kawan-kawan yang tidak bisa aku sebutkan satu-persatu yang selalu memberikan canda tawa bersama. Yang selalu memberikan masukan, support, dan inspirasi.

14. Almamaterku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Tidak ada yang dapat penulis berikan kepada semuanya, kecuali kata terima kasih dan untaian do'a, semoga kalian semua selalu dalam Rahmat, Ridho dan perlindungan Allah SWT dan semoga segala amal kebaikan kalian diterima dan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin

*Wassalamu' alaikum Wr. Wb*



Bandar Lampung, Desember 2018

Penulis

**Yuni Lestari**  
**NPM. 1411030130**

## DAFTAR ISI

|                                  | <b>Halaman</b> |
|----------------------------------|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....       | <b>i</b>       |
| <b>ABSTRAK</b> .....             | <b>ii</b>      |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> ..... | <b>iii</b>     |
| <b>HALAMAN 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>xi</b>      |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....     | <b>xiv</b>     |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>         |                |
| A. Latar Belakang .....          | 1              |
| B. Fokus Penelitian .....        | 8              |
| C. Sub Fokus Penelitian.....     | 8              |
| D. Rumusan Masalah .....         | 8              |
| E. Tujuan Penelitian.....        | 9              |
| F. Manfaat Penelitian .....      | 9              |



## **BAB II LANDASAN TEORI**

|   |    |
|---|----|
| A. Manajemen Pengembangan Lembaga Pendidikan.....               | 11 |
| 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....               | 11 |
| 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....                   | 12 |
| 3. Langkah-Langkah Manajemen Sumber Daya Manusia .....          | 13 |
| B. Pondok Pesantren .....                                       | 19 |
| 1. Pengertian Pondok Pesantren .....                            | 19 |
| 2. Tujuan Pondok Pesantren .....                                | 20 |
| 3. Karakteristik Pondok Pesantren.....                          | 21 |
| 4. Sistem Pendidikan Pondok Pesantren.....                      | 24 |
| 5. Pengembangan Pondok Pesantren .....                          | 26 |
| C. Ruang Lingkup Manajemen Pengembangan Lembaga Pendidikan..... | 29 |

## **BAB III METODE PENELITIAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 35 |
| B. Tempat Penelitian.....               | 37 |
| C. Sifat Penelitian .....               | 37 |
| D. Sumber Data Penelitian.....          | 37 |
| E. Metode Pengumpulan Data .....        | 38 |
| F. Uji Keabsahan Data.....              | 42 |
| G. Teknik Analisis Data.....            | 43 |

## **BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Penyajian Data .....   | 46 |
| 1. Profil Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah .....      | 46 |
| 2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah..   | 47 |
| 3. Sarana dan Prasarana Ponpes Wali Songo Lampung Tengah.....   | 48 |
| 4. Tenaga Pendidik Ponpes Wali Songo Lampung Tengah.....        | 49 |
| 5. Data Santri Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah ..... | 49 |
| B. Manajemen SDM di Ponpes Wali Songo Lampung Tengah .....      | 50 |
| 1. Perencanaan SDM di Ponpes Wali Songo Lampung Tengah.....     | 50 |
| 2. Perekrutan SDM di Ponpes Wali Songo Lampung Tengah.....      | 55 |
| 3. Pengembangan SDM di Ponpes Wali Songo Lampung Tengah ..      | 57 |
| C. Pengolahan Dan Analisis Data.....                            | 61 |

## **BAB V KESIMPULAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 64 |
| B. Saran .....      | 65 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Rancangan Pengembangan Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 : Kerangka Observasi
- Lampiran 3 : Lembar Observasi
- Lampiran 4 : Pedoman Wawancara Dengan Pimpinan Pondok Pesantren
- Lampiran 5 : Pedoman Wawancara Dengan Tenaga Pendidik Pondok Pesantren
- Lampiran 6 : Kisi-Kisi Dokumentasi
- Lampiran 7 : Gambar-Gambar
- Lampiran 8 : Surat Permohonan Mengadakan Penelitian dari Fakultas
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Telah Mengadakan Penelitian
- Lampiran 10 : Surat Pengesahan Seminar Proposal
- Lampiran 11 : Kartu Konsultasi



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Menurut Ainurrafiq Dawam mengatakan “manajemen pengembangan pondok pesantren memainkan peran edukatifnya dan penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan mutu sekaligus untuk dapat memperbaharui sistem pendidikannya.”<sup>1</sup> Sebab, model pendidikan pesantren mendasarkan pada diri pada sistem konvensional atau klasik tidak akan banyak cukup membantu penyediaan manusia yang memiliki kompetensi integrative baik dalam penguasaan pengetahuan agama, pengetahuan umum dan pengetahuan teknologi.

Terkait dengan problema manajemen pesantren dalam interaksinya dengan perubahan sosial akibat modernisasi atau globalisasi dengan kalangan internal. pesantren sendiri sebenarnya sudah mulai melakukan pembenahan model lembaga pendidikan ini dari pondok pesantren salaf menjadi khalaf salah satu bentuknya adalah penyelenggaraan pendidikan formal (sekolah) didalam lingkungan pesantren.

Pengembangan pondok pesantren semacam ini telah menjadi tren yang diadopsi oleh kebanyakan pondok pesantren ditanah air, termasuk di pondok pesantren wali songo. “seiring dengan pengembangan kelembagaan tentunya menjadi kebutuhan mendesak bahwa penyelenggaraan pondok pesantren harus

---

<sup>1</sup>Ainurrafiq Dawam, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, (Jakarta: Lista Fariska Putra, 2009), h. 5.

didukung oleh tersedianya guru secara memadai baik secara professional dan kuantitatif hal ini ditunjukkan oleh penguasaan para guru di pesantren tidak saja terhadap isi pelajaran yang disampaikan tetapi juga tehnik mengajar baru yang lebih baik.”<sup>2</sup>

Malayu Hasibuan “Manajemen pengembangan juga merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan konseptual, serta moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.”<sup>3</sup>

Pengertian pengembangan yang diinginkan adalah usaha yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kemampuan seluruh komponen pondok pesantren yang ada baik secara fisik (membuat kopontren, membangun asrama baru, melengkapi fasilitas-fasilitas pembelajaran), maupun non fisik (pelatihan seni musik, pelatihan dai), sehingga seluruh tenaga pengajar, dan santri dapat meningkat kemampuannya melalui proses pendidikan dan latihan, serta dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam pengembangan pondok pesantren, karena manajemen sumber daya manusia mempunyai cara-cara mendesain sistem perencanaan, perekrutan dan pengembangan tenaga pendidik. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, h. 12.

<sup>3</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet.Ke-9, 2007), h. 69.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mempekerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dari fungsi manajemen, terutama melalui manajemen budaya organisasi yang efektif dan kolaboratif dengan tekanan khusus pada budaya tim kerja formal dengan bantuan pengantar perubahan, dan penggunaan teori dan teknologi ilmiah keperilakuan terapan, mencakup riset kegiatan.

T. Hani Handoko “manajemen pengembangan merupakan suatu usaha jangka panjang untuk memperbaiki proses pemecahan masalah dan pembaharuan lembaga pendidikan islam.”<sup>4</sup>Program manajemen pengembangan pondok pesantren hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang akan dibutuhkan lembaga saat ini maupun untuk masa depan. “Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral anggota supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.”<sup>5</sup>

Bagi masyarakat indonesia termasuk juga pada pondok pesantren, manajemen pengembangan pondok pesantren merupakan suatu keharusan. Sebab untuk mencapai kemajuan masyarakat harus dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan. Dengan pengembangan lembaga pendidikan islam, akan memberikan kontribusi signifikan bagi upaya peningkatan kehidupan manusia masa depan kehidupan masyarakat. Dewasa ini umat islam seakan-akan berlomba untuk memakmurkan pondok pesantren kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan bukan saja

---

<sup>4</sup> T.Hani Handoko, *Manajemen edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, Cet ke18, 2003), h. 337.

<sup>5</sup> *Ibid.*, h. 89.

pada ibadah akan tetapi merambah pada bidang pendidikan dan sosial kemasyarakatan setiap pondok pesantren hampir semuanya menyelenggarakan taman pendidikan al-Qur'an (TPA), bahkan ada pula pondok pesantren yang mendirikan usaha wartel dan yayasan pengobatan (bidang kesehatan) hal itu menunjukkan bahwa aktivitas memakmurkan pondok pesantren sudah mendekati pengotimalan fungsi pondok pesantren.

“Realitasnya, pendidikan dalam pondok pesantren yang muncul dimasyarakat berkembang dengan alamiah tanpa dikelola dengan sistem manajemen yang baik.”<sup>6</sup> Sehingga, lembaga-lembaga tersebut mengalami perkembangan yang lambat. Bahkan sulit mencapai tujuan program yang telah direncanakan. Untuk mengatasi permasalahan yang sangat kompleks tersebut membutuhkan pengelolaan dengan manajemen yang baik dan efektif.

“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.”<sup>7</sup> Sebagai lembaga pendidikan islam yang tertua di indonesia, perannya dalam pembangunan sudah tidak diragukan lagi

---

<sup>6</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, h. 95.

<sup>7</sup> Sitohang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007), h.

“Adapun indikator manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) menurut Edy Sutrisno adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
2. Rekrutmen
3. Pelatihan dan Pengembangan.”<sup>8</sup>

Pondok pesantren wali songo lampung tengah ini adalah termasuk jenis pondok pesantren dengan sistem kombinasi antara pondok pesantren salaf dan modern, yang mana didalamnya bukan hanya mengajarkan tentang ilmu agama islam seperti Alqur’an, Tajwid, Ilmu Fiqih, Akhlak, Tauhid, Nahwu, dan Shorof. Pesantren salaf adalah sebuah pesantren yang mengajarkan ilmu-ilmu agama saja kepada para santri. Atau, kalau ada ilmu umum, maka itu diajarkan dalam porsi yang sangat sedikit. Ciri-ciri pondok pesantren salaf yaitu santri lebih hormat dan santun kepada kyai, guru dan seniornya, dalam eseharian memakai sarung, mengkombinasi kultural ke nahdlatul ulama dengan kekhasan fikih bermadzhab syafi’i, akidah dan lainnya, sistem penerimaan santri tanpa seleksi.

Dalam manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren wali songo lampung tengah peneliti lebih memfokuskan sumber data yang akan diteliti yaitu Pimpinan dan Tenaga Pendidik di pondok pesantren wali songo lampung tengah sebagai sumber yang relevan, jelas dan akurat.

---

<sup>8</sup> Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Kencana Prenada Media, 1998), h. 89.

**Tabel 1**  
**Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren**  
**Wali Songo Lampung Tengah 2018/2019**

| <b>No</b> | <b>Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)</b> | <b>Kegiatan yang Dilakukan</b>   | <b>Tenaga Pendidik yang Mengikuti Pelatihan dan Pengembangan</b>  |
|-----------|---|--|---|
| 1         | Pelatihan dan Pengembangan                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembahasan masalah metode pembelajaran</li> <li>- Pembahasan penggunaan dan teknik penilaian</li> <li>- Pembahasan cara penggunaan media pembelajaran</li> <li>- Pembahasan cara penggunaan waktu dalam pembelajaran</li> </ul> | <p style="text-align: center;">22 Orang</p> <p style="text-align: center;">22 Orang</p> <p style="text-align: center;">22 Orang</p> <p style="text-align: center;">22 Orang</p> |

Sumber : Hasil Observasi Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah 2018

Berdasarkan hasil dari data diatas, bahwa pondok pesantren wali songo lampung tengah sudah melaksanakan manajemen pengembangan pondok pesantren dengan baik, yaitu dengan terlaksananya pengembangan tenaga pendidik seperti melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik pada aspek pembahasan masalah metode pembelajaran, penggunaan dan teknik penilaian, penggunaan media pembelajaran dan cara penggunaan waktu dalam pembelajaran. Akan tetapi dalam proses seleksi, pondok pesantren wali songo lampung tengah belum sepenuhnya melaksanakan seleksi tenaga pendidik yang memiliki kriteria mengajar profesional, Sehingga tenaga pendidik yang melamar sebagai guru di pondok

pesantren wali songo lampung tengah diterima dan ditampung menjadi tenaga pengajar di pondok pesantren wali songo lampung tengah.

Pondok pesantren diartikan sebuah lembaga pendidikan, yang didalamnya terdapat lima unsur yaitu kyai, santri, ustadz dan ustadzah, asrama dan masjid dan segala aktifitas pendidikan keagamaan dan kemasyarakatan. Kemudian pondok pesanten juga harus mengembangkan fungsi dan kegiatan-kegiatannya kedalam bentuk program dari komponen-komponen aktivitas pondok pesantren dengan mengusahakan adanya:

1. Pendidikan agama /penyajian kitab.
2. Pendidikan formal.
3. Pendidikan kesenian.
4. Pendidikan kepramukaan.
5. Pendidikan olahraga dan kesehatan.
6. Pendidikan keterampilan kejuruan.
7. Pengembangan masyarakat lingkungan.<sup>9</sup>

Mujamil Qomar “ciri-ciri pondok pesantren yang sudah termanajemen dengan baik adalah dapat diidentifikasi dari perpespektif manajerialnya biasanya pesantren modern yang mengelola secara rapi dan sistematis dengan mengikuti kaidah-kaidah manajerial yang umum. Sebaliknya pondok pesantren yang maju akan mengalami kemunduran manakala manajemennya tidak terurus dengan baik.”<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> M.Sulton dan M.Khusnuridho, *Manajemen Pondok Pesantren Dalam Prespektif Global*, (Yogyakarta: Laksbang Press Sindo, 2006), h. 29.

<sup>10</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h.

## B. Fokus Penelitian

Yang menjadi fokus Penelitian ini adalah “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren Wali Songo Desa Sukajadi Wates Kecamatan Bumi Ratu Kabupaten Lampung Tengah”.

## C. Sub Fokus Penelitian

Sedangkan yang menjadi sub fokus penelitian ini adalah indikator manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang meliputi :

1. Perencanaan
2. Rekrutmen
3. Pengembangan

## D. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono bahwa “masalah diartikan sebagai penyimpangan antara seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi.”<sup>11</sup> Sedangkan menurut margono masalah adalah kesenjangan antara harapan akan sesuatu yang seharusnya ada dengan kenyataan yang ada. Dengan demikian maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah?
2. Bagaimana Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah?

---

<sup>11</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, cet ke-15, 2007), h. 32.

3. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia (SDM) Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah yaitu pada

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah.
2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah.



### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat:

- a. Secara Teoritis

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Wali Songo yang dapat di terapkan di tengah-tengah masyarakat. Selain itu dapat menambah khasanah ilmiah terutama berkenaan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia di pesantren.

b. Secara Praktis

1) Bagi Pondok Pesantren wali songo diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan sehingga dapat memberikan solusi untuk penunjang keberhasilan pengembangan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren khususnya pada pondok pesantren wali songo.

2) Bagi UIN Raden Intan Lampung

Sebagai khazanah keilmuan dan wawasan pembelajaran serta tambahan referensi tentang “Manajemen Pengembangan di pondok Pesantren Wali Songo Desa Sukajadi Wates Kecamatan Bumi Ratu Lampung Tengah”

3) Bagi Peneliti

Memberikan wawasan dan meningkatkan keaktifan peneliti di dalam melatih pola berfikir, dan berlatih mandiri serta berpengalaman bagi kehidupannya kita bersama di masa yang akan datang terutama tentang Pengembangan lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren Wali Songo Desa Sukajadi Wates Kecamatan Bumi Ratu Lampung Tengah.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

##### 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 kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), 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. Menurut Edy Sutrisno “manajemen sumber daya manusia mencakup masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia.”<sup>1</sup> Sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern itu.

Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara cara agar manusia dapat secara efektif di integrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Cet ke 6, 2014), h. 62.

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.”<sup>2</sup>

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

### a. 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.

### b. Tujuan sosial

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

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, h. 72.

c. 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 para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

### 3. Langkah-langkah Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu. “Perencanaan sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengidentifikasian persoalan-persoalan, ancaman-ancaman, dan peluang-peluang dalam organisasi dan lingkungan organisasi.”<sup>3</sup>

“Adapun langkah-langkah dalam proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah :

1. Mengumpulkan dan menganalisa data untuk memperkirakan permintaan tenaga kerja, rencana kegiatan dimasa mendatang, dan memperkirakan jumlah permintaan sumber daya manusia.
2. Menetapkan sasaran dalam sumber daya manusia.

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, h.74-78

3. Mendesain dan mengimplementasikan program yang akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan sumber daya manusia.
4. Memonitor dan mengevaluasi program.”<sup>4</sup>

Perencanaan dalam sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, Teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Perencanaan yang diinginkan adalah usaha yang harus dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kemampuan seluruh komponen pondok pesantren yang ada baik secara fisik maupun non fisik sehingga seluruh tenaga pengajar, dan santri dapat meningkat kemampuannya melalui proses pendidikan. Seperti yang terdapat dalam QS. Al-Sajdah ayat 5 adalah sebagai berikut :

يُدِيرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ

سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Artinya : “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.”<sup>5</sup>

Dari isi kandungan ayat di atas, dapat kita diketahui bahwa Allah SWT adalah pengatur alam (manager). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti

<sup>4</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet.Ke-9, 2007), h. 69.

<sup>5</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Penerbit PT Sygma Examedia, 2006), h. 226.

kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

b). Rekrutmen Sumber Daya Manusia

“Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses Rekrutmen ini dimulai dengan mencari calon pelamar dan berakhir dengan diteruskannya surat lamaran kerja pelamar ke organisasi yang melakukan rekrutmen. Setelah Rekrutmen, proses selanjutnya adalah proses penyeleksian pelamar kerja hingga terpilihnya pelamar kerja tersebut menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.”<sup>6</sup> Adapun Langkah-langkah dalam proses rekrutmen yaitu :

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.

---

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Op.Cit*, h. 88.

Langkah 3: wawancara seleksi percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterimanya atau tidak seorang pelamar.

Langkah 4: pemeriksaan referensi tentang karakter pelamar biasanya diberikan oleh keluarganya atau teman-teman terdekat baik ditujukan oleh pelamar sendiri bila referensi diserahkan secara tertulis, pemberi referensi biasanya hanya menekankan hal-hal yang positif. Oleh karena itu, referensi pribadi jarang digunakan.

Langkah 5: evaluasi merupakan 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 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, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses rekrutmen. Para pelamar lain yang tidak terpilih harus diberi tahu.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, h. 101-105.

### c). Pengembangan Sumber Daya Manusia

“Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha atau menambah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja tentang pekerjaannya. Meningkatkan pengetahuan tenaga kerja tentang pekerjaannya dapat dilakukan melalui peningkatan pendidikan, sedangkan meningkatkan keterampilan dapat dilakukan melalui pelatihan tenaga kerja. Dengan demikian, ada dua program dalam pengembangan tenaga kerja antara lain melalui pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*).”<sup>8</sup>

Program manajemen pengembangan lembaga hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan lembaga saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral anggota supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Setiap pesonel lembaga dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik.

“Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis kebutuhan pengembangan sebuah organisasi yang sering disebut need analysis atau need assesment.
2. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.

---

<sup>8</sup> Wilson Bangun, *Intisari Manajemen*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), h. 110.

#### 4. Mengevaluasi program.”<sup>9</sup>

“Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan konseptual, serta moral anggota sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pada hakekatnya manusia bermartabat sebagai makhluk yang tinggi diatas sumber daya yang lain.<sup>10</sup>

Manusia dibekali oleh tuhan dengan beberapa potensi dasar, yang sangat membantu manusia dalam melakukan kegiatan-kegiatan hidupnya. Sejalan dengan pengembangan dengan potensi manusia tersebut, “Menurut Muhammad Thalhah Hasan ada empat dimensi pengembangan kualitas sumber daya manusia yang perlu diperhatikan yakni :

##### 1) Dimensi kepribadian

Yang menyangkut pandangan hidup dan sikap, watak dan karakternya seperti semangat yang tinggi, terbuka, jujur, disiplin, berwawasan kedepan, sopan dan teguh dalam agama.

##### 2) Dimensi kreatifitas

Mempunyai banyak gagasan, terampil, pandai memanfaatkan kesempatan, inovatif, banyak mempunyai alternatif-alternatif.

##### 3) Dimensi produktifitas

Cukup pengetahuan, menguasai sistem dan peralatan, mempunyai gairah untuk berprestasi, professional, disiplin dan menghargai waktu.

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, h. 116.

<sup>10</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Op.Cit*, h. 69.

#### 4) Dimensi religius/spiritualitas

Ketakwan sebagai prestasi rohani, yang bersumber pada keimanan sebagai prestasi rohani, yang teraktualisasi dalam amal-amal shaleh, baik dalam ibadah, moral kepedulian sosial, sehingga terwujud sebagai kesalehan hidup (individu maupun sosial).<sup>11</sup>

## B. Pondok Pesantren

### 1. Pengertian Pondok Pesantren

Kehadiran kerajaan Bani Umayyah menjadikan pesatnya ilmu pengetahuan, sehingga anak-anak masyarakat islam tidak hanya belajar di masjid tetapi juga pada lembaga-lembaga yaitu “*kuttab*” (pondok pesantren). *Kuttab* dengan karakteristik khususnya, merupakan wahana dan lembaga pendidikan islam yang semula sebagai lembaga baca dan tulis dengan sistem halaqah (sistem wetonan). Pada tahap berikutnya *kuttab* mengalami perkembangan yang sangat pesat karena dengan didukung oleh dana dari iuran masyarakat serta adanya rencana-rencana yang harus dipatuhi oleh pendidik dan peserta didik.

Di Indonesia istilah *kuttab* lebih dikenal dengan istilah “*pondok pesantren*”, yaitu suatu lembaga pendidikan islam yang didalamnya terdapat seorang *kiayi* (pendidik) yang mengajar dan mendidik para *santri* (peserta didik) dengan sarana masjid yang digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan tersebut, serta didukung adanya pemondokan atau asrama sebagai tempat tinggal para *santri*.

---

<sup>11</sup> Muhammad Thalhan Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantobora Press, 2003), h. 110.

“Dalam kamus besar bahasa indonesia, *pesantren* diartikan sebagai asrama, tempat santri, atau tempat murid-murid belajar mengaji.”<sup>12</sup>

Sedangkan secara istilah *pesantren* adalah lembaga pendidikan islam, dimana para santri biasanya tinggal dipondok (asrama) dengan materi pengajaran kitab-kitab umum, bertujuan menguasai ilmu agama islam secara detail, serta mengamalkannya sebagai pedoman hidup keseharian dengan menekankan pentingnya moral dalam kehidupan bermasyarakat.

“Dalam perspektif cultural, pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional islam yang berperan sebagai institusi utama proses sosialisasi nilai-nilai agama dimana seseorang anak memiliki kesempatan luas untuk memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran islam (*tafaqquh fiddin*) dengan menekankan pentingnya moral agama islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari.”<sup>13</sup>

## 2. Tujuan Pendidikan Pondok Pesantren

Tujuan pendidikan pesantren menurut Mastuhu adalah “menciptakan kepribadian muslim yaitu kepribadian yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan, berakhlak mulia, bermanfaat bagi masyarakat atau berhikmat kepada masyarakat dengan jalan menjadi kawula atau menjadi abdi masyarakat mampu berdiri sendiri, bebas dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama atau menegakkan islam dan kejayaan umat islam ditengah-tengah masyarakat dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian indonesia. Idealnya

<sup>12</sup>Abdul, Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam*. (Jakarta: Kencana Penada Media, 2006), h.234

<sup>13</sup> Kuntowijoyo, *Paradigm Islam, Iterpretasi Untuk Aksi*, (Jakarta: Mizan, 1993), h.279

mengembangkan kepribadian yang ingin dituju ialah kepribadian mukhsin, bukan sekedar muslim.”<sup>14</sup>

Sedangkan menurut M. Arifin “tujuan didirikannya pendidikan pondok pesantren pada dasarnya terbagi pada dua yaitu :

1. Tujuan Khusus

Yaitu mempersiapkan para santri untuk menjadi orang alim dalam ilmu agama yang diajarkan oleh kiayi dan ustadzah yang bersangkutan serta mengamalkannya dalam masyarakat.

2. Tujuan Umum

Yakni membimbing anak didik agar menjadi manusia yang berkepribadian islam yang sanggup dengan ilmu agamanya menjadi mubaligh islam dalam masyarakat sekitar dan melalui ilmu dan amalnya.”<sup>15</sup>

**3. Karakteristik Pondok Pesantren**

“Karakteristik atau ciri-ciri umum pondok pesantren adalah:

1. Adanya kiayi.
2. Adanya santri.
3. Adanya masjid.
4. Adanya pondok atau asrama.”<sup>16</sup>

Sedangkan ciri-ciri khusus pondok pesantren adalah isi kurikulum yang dibuat terfokus pada ilmu-ilmu agama, misalnya ilmu sintaksis araba, morfologi

---

<sup>14</sup> Sulthon Masyhud dan Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2003), h. 92-93.

<sup>15</sup> Arifin M.H, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h. 248.

<sup>16</sup> Abdul Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana Penada Media, 2006), h. 235.

arab, hukum islam, tafsir hadis, tafsir Al-Qur“an dan lain-lain. Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam bersabda:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya : “Menuntut ilmu merupakan suatu kewajiban bagi setiap muslim.”(Hadits sahih, diriwayatkan dari beberapa sahabat diantaranya: Anas bin Malik, Ibnu Abbas, Ibnu Umar, Ali bin Abi Thalib, dan Abu Sa’id Al-Khudri Radhiallahu Anhum).

Dalam penjelasan lain juga dijelaskan tentang “ciri-ciri pesantren dan juga pendidikan yang ada didalamnya, maka ciri-cirinya adalah :

- a. Adanya hubungan akrab antar santri dengan kiyainya.
- b. Adanya kepatuhan santri kepada kiyai.
- c. Hidup hemat dan sederhana benar-benar diwujudkan dalam lingkungan pesantren.
- d. Kemandirian sangat terasa di pesantren
- e. Jiwa tolong menolong dan suasana persaudaraan sangat mewarnai pergaulan dipesantren
- f. Disiplin sangat dianjurkan
- g. Keperihatinan untuk mencapai tujuan mulia. Hal ini sebagai akibat kebiasaan puasa sunat, zikir, dan i’tikaf, shalat tahajut dan lain-lain
- h. Pemberian ijazah, yaitu pencantuman nama dalam satu daftar rantai pengalihan pengetahuan yang diberikan kepada santri yang berprestasi.”<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Sulthon Masyhud Dan Kusnurdilo, *Op.Cit.*, h. 93-94.

Ciri-ciri diatas menggambarkan pendidikan pesantren dalam bentuknya yang masih murni (tradisional). Adapun penampilan pendidikan pesantren sekarang yang lebih beragam merupakan akibat dinamika dan kemajuan zaman telah mendorong terjadinya perubahan terus-menerus, sehingga lembaga tersebut melakukan berbagai adopsi dan adaptasi sedemikian rupa. Tetapi pada masa sekarang ini, pondok pesantren kini mulai menampakkan eksistensinya sebagai lembaga pendidikan islam yang mumpuni, yaitu didalamnya didirikan sekolah, baik formal maupun nonformal.

Dengan adanya transformasi, baik kultur, sistem dan nilai yang ada dipondok pesantren, maka kini pondok pesantren yang dikenal dengan salafiyah (kuno) kini telah berubah menjadi kahalafiyah (modern). Transformasi tersebut sebagai jawaban atas kritik-kritik yang diberikan pada pesantren dalam arus transformasi ini.

“Sehingga dalam sistem dan kultur pesantren terjadi perubahan yang drastis, misalnya

1. Perubahan sistem pengajaran dari perseorangan atau sorogan menjadi sistem klasikal yang kemudian kita kenal dengan istilah madrasah (sekolah).
2. Pemberian pengetahuan umum disamping masih mempertahankan pengetahuan agama dan bahasa arab.
3. Bertambahnya komponen-komponen pendidikan pondok pesantren, misalnya keterampilan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan masyarakat, kesenian yang islami.

4. Lulusan pondok pesantren diberikan syahadah (ijazah) sebagai tanda tamat dari pesantren tersebut dan ada sebagian syahadah tertentu yang nilainya sama dengan ijazah negeri. Maka seiring dengan laju perkembangan masyarakat pendidikan pesantren baik tempat, bentuk hingga substansi telah jauh menalami perubahan. Pesantren tidak lagi sesederhana seperti apa yang digambarkan seseorang, kini telah berubah menjadi modern.”<sup>18</sup>

#### 4. Sistem Pendidikan Pondok Pesantren

Sistem yang ditampilkan dalam pondok pesantren mempunyai keunikan dibandingkan dengan sistem yang diterapkan dalam lembaga pendidikan pada umumnya, yaitu:

- 
- a. Memakai sistem tradisional, yang memiliki kebebasan penuh dibandingkan dengan sekolah modern, sehingga terjadi hubungan dua arah antara kiayi dan santri.
  - b. Kehidupan dipesantren menampakkan semangat demokrasi, karena mereka praktis bekerjasama mengatasi problem non kurikuler mereka sendiri.
  - c. Para santri tidak menghadap penyakit simbolis, yaitu perolehan gelar dan ijazah, karena sebagian besar pesantren tidak mengeluarkan ijazah, sedangkan santri dengan ketulusan hatinya masuk pesantren tanpa adanya ijazah tersebut. Hal itu karena tujuan utama mereka hanya ingin mencari keridhoan Allah SWT semata.

---

<sup>18</sup> Abdul Mujib, *Op.Cit.* h. 237-238.

- d. Sistem pondok pesantren mengutamakan sistem kesederhanaan, idealisme, persaudaraan, persamaan, rasa percaya diri, dan keberanian hidup.
- e. Alumni pondok pesantren tidak ingin menduduki jabatan pemerintahan, sehingga mereka hampir tidak dapat dikuasai pemerintah.”<sup>19</sup>

Adapun metode lazim digunakan dalam pendidikan pesantren adalah wetonan, sorogan, dan hafalan. Metode wetonan merupakan metode kuliah dimana para santri mengikuti pelajaran dengan duduk disekeliling kiayi yang menerangkan pelajaran. Santri menyimak kitab masing-masing dan mencatat bila perlu. Metode sorogan sedikit berbeda dari metode wetonandimana santri menghadap kiayi satu persatu dengan membawa kitab yang dipelajari sendiri.

Kiai membacakan dan menerjemahkan kalimat demi kalimat, kemudian menerangkan maksudnya, atau kiayi cukup menunjukkan cara membaca yang benar, tergantung materi yang diajarkan dan kemampuan santri. Adapun metode hafalan berlangsung dimana santri menghafal teks atau kalimat tertentu dari kitab yang dipelajarinya. “Materi hafalan biasanya dalam bentuk syair atau nazham. Sebagai pelengkap metode hafalan sangat efektif untuk memelihara daya ingat (*memorizing*) santri terhadap materi yang dipelajarinya, karena dapat dilakukan baik didalam maupun diluar kelas.”<sup>20</sup>

Sedangkan jenjang pendidikan dalam pesantren tidak dibatasi seperti didalam lembaga-lembaga pendidikan yang memakai sistem klasikal. Umumnya, kenaikan tingkat seorang santri didasarkan isi mata pelajaran tertentu yang

---

<sup>19</sup> Amien Rais M, *Cakrawala Islam: Antara Cita dan Fakta*, (Bandung: Mizan,1989), h.162

<sup>20</sup> Sulthon Masyhud dan Khusnurdilo, *Op.Cit.*, h. 89.

ditandai dengan tamat dan bergantinya kitab yang dipelajarinya. Apabila seorang santri telah menguasai satu kitab atau beberapa kitab dan telah lulus ujian (imtihan) yang diuji oleh kiainya, maka ia berpindah kekitab yang lain yang lebih tinggi tingkatannya.

Jelasnya, penjenjangan pendidikan pesantren tidak berdasarkan usia, tetapi berdasarkan penguasaan kitab-kitab yang telah ditetapkan dari paling rendah sampai paling tinggi. “Tetapi seiring dengan perkembangan zaman kini pondok pesantren banyak menggunakan sistem klasikal, dimana ilmu yang dipelajari tidak hanya agama saja, melainkan ilmu umum juga dipelajari.”<sup>21</sup>

## 5. Pengembangan Pondok Pesantren

Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang unik, tidak saja karena keberadaannya yang sudah sangat lama, tetapi juga karena kultur, metode dan jaringan yang diterapkan oleh lembaga pendidikan agama tersebut. Pesantren juga merupakan lembaga sosial, pada umumnya pesantren hidup dari, oleh dan untuk masyarakat. Visi ini sejalan situasi dan kondisi masyarakat, bangsa dan negara yang terus berkembang. Sudah tidak diragukan lagi bahwa pesantren memiliki kontribusi nyata dalam pembangunan. “Apalagi dilihat dari historis, pesantren memiliki pengalaman yang luar biasa dalam pembina dan pengembangan masyarakat. Bahkan pesantren mamapu meningkatkan perannya secara mandiri dengan menggali potensi yang dimiliki masyarakat disekelilingnya.”<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, h. 165.

<sup>22</sup> *Ibid.*, h. 91-93.

Seiring dengan kebijakan pemerintah, upaya penguatan dan pengembangan pesantren di daerah menjadi sangat penting dan menjadi perhatian bersama, pemerintah daerah dan legislatif kini memiliki wewenang dan kekuasaan yang sangat besar sehingga kebijakan dapat langsung menyetuh dunia pesantren. Dengan demikian pemerintah daerah (*eksekutif* dan *legislatif*) senyatanya dapat memberikan dukungan dalam pengembangan dunia pesantren sehingga pesantren dalam perspektif pemerintah dapat benar-benar mendapatkan tempat sesuai porsinya.

“Sebagian besar masyarakat konsekuensi keikutsertaan pondok pesantren dalam laju kehidupan bermasyarakat yang bergerak dinamis, dipondok pesantren, selain berkembang aspek pokoknya, yaitu pendidikan juga berkembang hampir semua aspek kemasyarakatan, terutama yang berkaitan dengan ekonomi dan kebudayaan.”<sup>23</sup> Berikut adalah aspek kehidupan masyarakat yang berkembang dipondok pesantren :

a. Pendidikan Agama atau Pengajian Kitab

Pendidikan agama melalui pengajian kitab yang diselenggarakan oleh pondok pesantren adalah komponen kegiatan utama atau pokok dari pondok pesantren. Dari segi penyelenggaraannya seperti tersebut diatas, diserahkan sepenuhnya kepada kebijakan kyai atau pengasuh pondok pesantren, maksud kegiatan pengajian ini terutama adalah untuk mendalami ajaran agama islam dari sumber asli (kitab-kitab kuning) yang

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, h. 97.

terpelihara kelestarian pendidikan keagamaan untuk melahirkan calon ulama sebagai misi pondok pesantren.

b. Pendidikan Dakwah

Pendidikan dakwah, seperti halnya pendidikan agama (pengajian) merupakan salah satu pokok penyelenggaraan pondok pesantren. Bahkan, seperti telah diungkapkan diatas, pondok pesantren dapat berfungsi sebagai lembaga keagamaan yang menyebabkan ajaran agama islam.

c. Pendidikan Formal

Pendidikan formal diselenggarakan dalam bentuk madrasah atau sekolah umum serta sekolah kejuruan lainnya. Dengan mengembangkan dan membina pendidikan formal di pondok pesantren, diharapkan lulusan pondok pesantren, disamping pengetahuan agama dan keterampilan praktis yang mumpuni, juga memiliki pengetahuan akademis yang bermanfaat bagi kehidupan dikemudian hari

d. Pendidikan Seni

Pendidikan seni dimaksudkan untuk lebih meningkatkan apresiasi para santri terhadap bermacam-macam kesenian, terlebih kesenian yang berbentuk islami.

e. Pendidikan Kepramukaan

Pendidikan kepramukaan merupakan suatu sistem pendidikan diluar pendidikan rumah tangga, masyarakat dan sekolah yang sangat baik. Kreatifitas, disiplin dan dinamika santri dapat meningkat dengan pendidikan kepramukaan ini.

f. Pendidikan Olah Raga dan Kesehatan

Pendidikan olah raga dan kesehatan ini besar sekali manfaatnya untuk menjaga keseimbangan dan kesehatan jasmani.

g. Pendidikan keterampilan/jasmani

Pendidikan dan keterampilan jasmani dan kejujuran dikembangkan dipondok pesantren untuk kepentingan dan kebutuhan para santri sebagai modal untuk menjadi manusia yang bersemangat berwirausaha (entrepreneurship) dan sekaligus menunjang pembangunan masyarakat di lingkungan pondok pesantren, jenis pendidikan keterampilan antara lain: pertukangan, menjahit, peternakan, perikanan dan lain-lain.

h. Pengembangan masyarakat

Pengembangan di lingkungan pondok pesantren diselenggarakan mengingat potensi dan pengaruh pondok pesantren yang luas dalam masyarakat. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pondok pesantren sangat baik dalam pengembangan masyarakat sekitar pesantren.

### C. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan sumber daya manusia

a. Menentukan kebutuhan tenaga kerja

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja 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>24</sup> Perencanaan sangat penting dalam mengadakan suatu kegiatan di masa yang akan datang atau di hari esok, sebagaimana dalam al- Qur'an:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرَ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ

إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

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>25</sup>

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.

#### b. Penetapan Tenaga Kerja

Proses mengumpulkan dan mempelajari informasi yang berkaitan dengan semua aspek dari suatu jabatan, memungkinkan untuk dapat memutuskan tipe orang seperti apa yang yang di pelukan untuk

<sup>24</sup>John Westerman dan Pauline Donoghue, *pengelolaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 96.

<sup>25</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, h. 437.

melakukan pekerjaan tersebut dengan berhasil. Analisa pekerjaan yang rinci mencakup: Tujuan, Posisi, tugas utama, kualitas yang di perlukan, lingkungan kerja.

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

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 melkukan usaha pencapaian tujuan organisasi dengan baik.

#### c. Seleksi

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 *qualifiednya* sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

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, berpedoman kepada undang-undang perubahan. Seleksi merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sebelum perusahaan dapat menyeleksi dan mengangkat pelamar yang mempunyai kualifikasi terbaik, terlebih dahulu harus direkrut orang-orang untuk pekerjaan yang tersedia.

Para pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang menarik dan harus mencoba untuk meminta organisasi agar memberikan informasi guna menentukan apakah mereka akan bergabung dengannya. Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Landasan program rekrutmen yang baik mencakup faktor sebagai berikut :

- a. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- b. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- c. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.
- d. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif.

## 2. Pengembangan

### a. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik sehingga tenaga pendidik dapat menjadi profesional dalam bekerja.

### b. 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 sumber daya manusia, pengembangan oleh Sofo dipandang sebagai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Lebih lanjut Sofo mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia 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 untuk mengembangkan

sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi. Ada beberapa konsep tentang pelatihan kerja diantaranya di kemukakan oleh Flippo : Empat metode dasar yang digunakan Flippo yaitu: pelatihan ditempat kerja (*on the job training*), sekolah vestibule, magang (*apprenticeship*), dan kursus. Peningkatan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia dicapai melalui peningkatan yaitu: Pengetahuan karyawan, Keterampilan karyawan, Sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.<sup>26</sup>



---

<sup>26</sup> *Ibid.*, h. 114.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan berupa kata-kata, tertulis gambar dan bukan angka. “Penelitian kualitatif merupakan tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang yang bersangkutan dalam bahasa dan peristilahannya.”<sup>1</sup>

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata, “penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.”<sup>2</sup>

Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

---

<sup>1</sup> Lexy J Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Karya, 2001), h. 03.

<sup>2</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 60.

Dalam studi pendidikan, penelitian kualitatif dapat dilakukan untuk memahami berbagai fenomena perilaku pendidik, peserta didik dalam proses pendidikan dan pembelajaran. “Adapun dalam studi bimbingan dan konseling, penelitian kualitatif dapat dilakukan untuk memahami berbagai fenomena perilaku guru bimbingan dan konseling (konselor) serta klien dalam proses bimbingan dan konseling secara holistik.”<sup>3</sup>

“Sesuai dengan objek kajian ini, maka penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian yang langsung dilakukan dilapangan atau pada responden.”<sup>4</sup> Studi ini merupakan kajian mendalam tentang peristiwa, lingkungan dan situasi tertentu yang memungkinkan mengungkapkan atau memahami suatu hal.”<sup>5</sup>

Alasan penggunaan penelitian kualitatif ialah untuk memudahkan perhatian peneliti pada masalah-masalah yang akan diteliti. Dengan metode ini, peneliti akan lebih kreatif dalam mengumpulkan data dan informasi di lapangan karena dapat memanfaatkan nalar dalam memecahkan masalah yang ada. Disamping itu, dapat mengembangkan hasil penelitian yang mendukung keabsahan data yang didapatkan di lokasi penelitian.

---

<sup>3</sup> Tohirin, *Motode Penelitian Kualitatif dalam Pendiidkan dan Bimbingan Konsling*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), h. 03.

<sup>4</sup> M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h. 11.

<sup>5</sup> Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012), Cet II, h. 187.

## **B. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di pondok pesantren wali songo desa sukajadi wates kecamatan bumi ratu kabupaten lampung tengah. Adapun alasan peneliti memilih lokasi ini dikarenakan masih kalah saingnya kualitas pendidikan pondok pesantren di sana dibandingkan dengan kualitas pendidikan pada sekolah menengah umum yang kemudian berdampak pada timbulnya kesan negatif masyarakat sekitar.

## **C. Sifat Penelitian**

“Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, menghubungkan antara variabel satu dengan yang lain. Bisa juga diartikan sebagai penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan kondisi yang ada dilapangan.”<sup>6</sup>

## **D. Sumber Data Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut pendapat spradley yang dikutip oleh sugiono, “penelitian kualitaitaif bisa juga menggunakan istilah populasi dan sampel. Pada situasi sosial atau objek penelitian ini, peneliti

---

<sup>6</sup> Putra Nusa, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), h. 11.

dapat mengamati secara mendalam aktifitas (*activity*) orang-orang (*actors*) yang ada pada tempat (*place*) tertentu.”<sup>7</sup>

Berdasarkan pemikiran Spradley diatas, maka subyek penelitian dalam penelitian ini adalah informan yang dapat memberikan informasi tentang masalah yang diteliti. Sumber data yang dimaksud adalah pihak-pihak yang menjadi sumber penelitian yang telah ditetapkan oleh penulis untuk diteliti dan menjadi narasumber, berdasarkan keterangan tersebut maka penulis menetapkan sumber data untuk mendapatkan informasi melalui wawancara yang secara rinci melibatkan pimpinan pondok pesantren dan guru.

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari tangan pertama yaitu : Pimpinan dan Tenaga Pendidik pesantren. Sedangkan sumber data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada seperti : dokumentasi MSDM, visi dan misi, serta tujuan dan struktur organisasi.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Cara atau metode pengumpulan data digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan, baik yang berhubungan dengan studi literatur maupun data yang dihasilkan dari data empiris.

---

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2012), h. 297-298.

Dalam penelitian ini penulis menelaah karya tulis, buku-buku, maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan tema penelitian. Untuk selanjutnya dijadikan sebagai acuan dan alat utama bagi praktek penelitian lapangan.

Adapun untuk empirik penulis menggunakan beberapa metode yaitu :

#### 1. Metode observasi

Menurut Sutrisno Hadi yang di kemukakan dalam bukunya yang berjudul metode penelitian pendidikan, “bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Sedangkan menurut sutrisno hadi observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti.”<sup>8</sup>

“Observasi sebagai alat untuk mengumpulkan data digunakan untuk mengumpulkan data yang digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya sesuatu kegiatan yang dapat diamati dalam situasi sebenarnya maupun dalam situasi buatan.”<sup>9</sup>

Teknik observasi merupakan metode mengumpulkan data dengan mengamati langsung di lapangan. Proses ini berlangsung dengan melalui pengamatan meliputi: melihat, merekam, menghitung, mengukur, dan mencatat kejadian.

---

<sup>8</sup> Sutrisno Hadi & Andi, *Metode Research*, (Yogyakarta : Remaja Rosdakrya, Ed.II, 2004), h. 151.

<sup>9</sup> Nana Sudjana Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru, 2001), h. 109.

## 2. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh pihak yang diwawancarai.<sup>10</sup> Metode wawancara merupakan alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi.<sup>11</sup>

Menurut S. Nasution, wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, seperti semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Adapun jenis wawancara tersebut adalah :

a. Wawancara bebas

Wawancara bebas adalah wawancara dimana interview tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dan interview (orang yang diwawancarai).

b. Wawancara terpimpin

Wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang diteliti

c. Wawancara bebas terpimpin

Merupakan kombinasi (gabungan) antara wawancara bebas dan terpimpin,

---

<sup>10</sup>Abdurrahmad Fathoni, *Metodelogi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 105

<sup>11</sup> Tim Penyusunan Kamus Pusat Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 165

jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang diteliti.

d. Wawancara perorangan

Yaitu apabila proses tanya jawab atau tatap muka itu berlangsung secara langsung antara pewawancara dengan seorang yang diwawancara.

e. Wawancara kelompok

Wawancara kelompok yaitu apabila proses interview itu berlangsung sekaligus dua orang pewawancara atau lebih menghadapi dua orang atau lebih yang akan diwawancarai.<sup>12</sup>

### 3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi, dari hasil kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan lain-lain. Metode dokumentasi adalah suatu cara memperoleh data melalui pengumpulan catatan-catatan, transkrip, notulen rapat dan lain-lain sebagai bukti fisik, adapun data-data yang dihimpun melalui dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya pondok pesantren, keadaan siswa, visi dan misi, struktur organisasi dan dokumen-dokumen lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini. Jadi metode dokumentasi adalah suatu cara pengambilan data dengan cara mengumpulkan suatu bukt-bukti tertulis, cetak, gambar dan sebagainya.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 113.

<sup>13</sup> Suharsini Arikunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, (jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 165.

## F. Uji Keabsahan Data

Sebelum data yang telah diperoleh, terlebih dahulu dilakukan pengecekan data untuk memstikan apakah data yang telah diperoleh sudah benar-benar dapat dipercaya atau belum. Hal ini juga bertujuan untuk menjawab rumusan masalah penelitiannya.

Menurut Mils & Huberman yang dikutip oleh Tohirin Keabsahan atau kebenaran data dalam penelitian kualitatif diartikan sebagai “sejauh mana suatu situasi subjek penelitian ditentukan untuk mewakili fenomena yang diteliti”.<sup>14</sup> Kebenaran data tampak apabila terdapat data yang tepat dan konsisten. Dalam pengujian keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

### 1. Triangulasi

Triangulasi yaitu merupakan teknik pemeriksaan kebenaran data sebagai pembandingan terhadap data yang telah diperoleh oleh peneliti. Triangulasi berarti membandingkan dan meninjau kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang telah diperoleh melalui alat yang berbeda. Tujuan dari triangulasi ialah meninjau kebenaran data tertentu dengan data yang diperoleh daripada sumber lain.<sup>15</sup>

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu membandingkan dan mengecek ulang informasi yang telah diperoleh melalui sumber yang berbeda. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari pimpinan dan guru pondok

---

<sup>14</sup> *Ibid.* h. 75

<sup>15</sup> *Ibid.* h.76

pesantren. Hal ini dilakukan dengan cara peneliti mencari informasi lain tentang suatu topik yang digalinya melalui lebih dari satu sumber.

## 2. Kecukupan Referensial

Teknik ini merupakan teknik pengujian keabsahan data dengan cara melengkapi pengumpulan data dengan perekam suara, kamera foto, dan kamera video. Dengan demikian, ada bukti lain selain deskripsi verbal dalam catatan kualitatif sehingga lebih meyakinkan dengan adanya banyak bukti.<sup>16</sup>

## G. Teknik Analisis Data

Setelah proses pengumpulan dan uji keabsahan data dilakukan, proses selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis atau penafsiran data merupakan proses mencari dan menyusun atur secara sistematis catatan temuan penelitian melalui pengamatan dan wawancara serta lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang fokus yang dikaji dan menjadikannya temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, mereduksi, dan menyajikannya. Menurut Patton dan Kartini sebagaimana yang dikutip Tohirin, analisis data merupakan “proses mengatur data, menyusun atur data ke dalam pola, mengategori dan kesatuan uraian yang mendasar”.<sup>17</sup>

Teknik analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya sebagainya untuk meningkatkan dan memahamkan peneliti tentang kasus yang di teliti dan menyampaikan sebagai temuan bagi orang lain. Setelah data terkumpul maka

---

<sup>16</sup> Putra Nusa, *Op. Cit*, h. 106-108.

<sup>17</sup> Tohirin, *Op. Cit*. h. 141.

untuk selanjutnya data-data dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, analisa data dilakukan sejak awal dan selama proses penelitian berlangsung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif yang meliputi tiga prosedur, yaitu :

#### 1. Reduksi Data

Reduksi data ialah struktur atau peralatan yang memungkinkan kita untuk memilah, memilih, memusatkan perhatian, mengatur, dan menyederhanakan data. Reduksi data dapat dimaknai sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini berlangsung secara terus-menerus sesudah penelitian lapangan, sehingga laporan akhir dapat tersusun secara lengkap.

Dalam kegiatan ini merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan menyusun data dengan cara sedemikian rupa agar kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan ditentukan.<sup>18</sup>

Melalui kegiatan ini, data yang diperoleh kemudian dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan, menggolongkannya ke dalam satu pola yang lebih luas. Pada intinya, Reduksi data ialah proses merangkum dan memilih hal-hal yang pokok serta memfokuskan hal yang penting tentang hasil pengamatan.

---

<sup>18</sup> Rohidi, Tjetjep Rohendi, *Metodologi Penelitian Seni*, (Semarang: Cipta Prima Nusantara, 2011), h. 234-235.

## 2. Penyajian Data

Setelah dilaksanakan reduksi data, selanjutnya ialah penyajian data kegiatan ini merupakan penyajian sekelompok informasi tersusun yang member kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Melalui tahapan ini akan diperoleh pemahaman tentang apa yang akan terjadi dan tindakan apa yang harus dilakukan. Apabila data dalam penelitian kuantitatif lazimnya disajikan dalam bentuk tabel, maka data dalam penelitian kualitatif lazimnya disajikan dalam bentuk deskripsi atau narasi.

Data yang telah direduksi dibaca dengan berhati-hati untuk mengenal secara pasti pola dan tema fenomena yang diteliti setiap kalimat yang telah di reduksi di sebut sebagai unit. Data yang telah direduksi telah di beri kode berkenaan dengan pertanyaan peneliti serta kualitatif lazimnya disajikan dalam bentuk deskripsi atau narasi.

## 3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kegiatan analisis yang ketiga adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Dengan mengikuti pendapat Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip Tjetjep, bahwa kegiatan ini sesungguhnya hanya merupakan sebagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Artinya kesimpulan-kesimpulan yang telah diambil juga dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid*, h. 236-238

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Penyajian Data

##### 1. Profil Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah

Pada tanggal 25 Mei 1993 berdiri Pondok Pesantren Wali Songo, untuk melanjutkan pendidikan yang telah ada atau telah terlebih dahulu didirikan. Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Departemen Agama Propinsi Lampung No. Wh/6/SK/22/93 dengan No. Statistik 31218020405 pondok pesantren Wali Songo resmi disahkan. Pondok pesantren ini berada diberi nama Yayasan Pondok Pesantren Wali Songo Desa Sukajadi Kecamatan Bumiratu Nuban Kabupaten Lampung Tengah. Sejak berdirinya pondok pesantren wali songo sukajadi sudah mengalami beberapa kali kepemimpinan yaitu :

1. Tahun 1993 dipimpin oleh Bapak Drs. Saipul Parjono
2. Tahun 1994 – 2001 di pimpin oleh Bapak zainuri
3. Tahun 2002 – 2009 di pimpin oleh Bapak Joko Susanto, S.Pd
4. Tahun 2009 – 2011 dipimpin oleh Bapak Komari, SS
5. Tahun 2011 – 2015 dipimpin oleh Bapak Munandar, S.Pd.I
6. Tahun 2015-2016 dipimpin oleh Bapak Khoiril Anam, S.Pd.
7. Tahun 2016 sampai sekarang dipimpin oleh Bapak Komari, S.S

Berdasarkan data yang ada, Pondok Pesantren Wali Songo mulai dirintis semenjak tahun 1986. Dan pada tahun 1992 telah di Akta

Notariskan serta mendapat beberapa surat operasional pendirian dari Departemen Agama dan Departemen Sosial. Pada mulanya Pondok Pesantren Wali Songo berawal dari 1 (satu) unit bangunan asrama dan 1 (satu) unit Aula, kini sudah berkembang menjadi 10 (sepuluh) asrama dan 2 (dua) 'Aula serta 2 (dua) kantor serta beberapa penunjang lainnya.

## 2. Visi, Misi Dan Tujuan Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah

### a. Visi

Menjadikan ORSOS yang berprestasi yang dibangun dengan komitmen yang kokoh dalam usaha pengembangan pelayanan sosial terhadap masyarakat dan pendidikan serta pembinaan rohani dengan syari'at islam.

### b. Misi

Melaksanakan pelayanan sosial pada masyarakat, pendidikan, ketrampilan serta pembekalan ilmu agama yang cukup. agar mampu menciptakan kader yang bermoral dan berahlakul karimah.

### c. Tujuan

- 1) Membina manusia muslim Pancasila yang seutuhnya dan cukup cakap serta bertanggung jawab pada bangsa, agama dan NKRI.
- 2) Membina kesejahteraan umum dan pendidikan sosial dalam rangka membantu usaha pemerintah dalam kesejahteraan sosial, pendidikan dan pembangunan.

## 3. Keadaan Sarana dan Prasarana di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung

**Tabel 2**  
**Sarana dan Prasarana yang ada di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah Tahun 2018/2019**

| No | Jenis Prasarana  | Jumlah Ruang |
|----|------------------|--------------|
| 1  | Ruang Kelas      | 12           |
| 2  | Perpustakaan     | 1            |
| 3  | R. Lab IPA       | 1            |
| 4  | R. Lab Biologi   | 1            |
| 5  | R. Lab Fisika    | 1            |
| 6  | R. Lab Kimia     | 1            |
| 7  | R. Lab Komputer  | 1            |
| 8  | R. Lab Bahasa    | 1            |
| 9  | R. Pemimpin      | 1            |
| 10 | R. guru          | 1            |
| 11 | R. Tata Usaha    | 1            |
| 12 | R. Konseling     | 1            |
| 13 | Tempat Beribadah | 1            |
| 14 | R. UKS           | 1            |
| 15 | Jamban           | 2            |
| 16 | Gudang           | -            |
| 17 | R. Sirkulasi     | -            |
| 18 | Tempat Olahraga  | 1            |
| 19 | R. OSIS          | 1            |
| 20 | R. Lainnya       |              |

*Sumber:* Dokumen Ponpes Wali Songo Lampung Tengah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel data diatas bahwa sarana dan prasarana Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah memiliki fasilitas yang cukup memadai untuk menunjang proses pembelajaran. Dimana Pondok Pesantren

Wali Songo Lampung Tengah memiliki sarana yang memadai sehingga santri dapat belajar sesuai dengan kemajuan teknologi yang berkembang saat ini.

4. Keadaan Tenaga Pendidik di pondok pesantren wali songo lampung tengah

**Tabel 3**  
**Jumlah Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah Tahun 2018/2019**

| No              | KETERANGAN                   | JUMLAH |
|-----------------|------------------------------|--------|
| Pendidik        |                              |        |
| 1               | Guru PNS diperbantukan Tetap | -      |
| 2               | Guru Tetap Yayasan           | 21     |
| 3               | Guru Honorer                 | 3      |
| 4               | Guru Tidak Tetap             | -      |
| Tenaga Pendidik |                              |        |
| 1               | Guru PNS diperbantukan       | -      |
| 2               | Guru Tetap Yayasan           | 21     |
| 3               | Guru Honorer                 | 3      |

*Sumber:* Dokumen Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah, 2018

5. Data Santri Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah

**Tabel 4**  
**Jumlah Santri Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah Tahun 2018/2019**

| Tahun Pelajaran | Kelas X      |               | Kelas XI     |               | Kelas XII    |               | Jumlah Kelas X, XI, XII |               |
|-----------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|-------------------------|---------------|
|                 | Jumlah Siswa | Jumlah Rombel | Jumlah Siswa | Jumlah Rombel | Jumlah Siswa | Jumlah Rombel | Jumlah Siswa            | Jumlah Rombel |
| 2016/2017       | 117          | 3             | 88           | 3             | 87           | 3             | 293                     | 9             |
| 2017/2018       | 122          | 4             | 94           | 3             | 90           | 3             | 306                     | 11            |
| 2018/2019       | 137          | 5             | 114          | 4             | 93           | 3             | 344                     | 12            |

*Sumber:* Dokumen Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah 2018

Dari keseluruhan bahwa santri yang ada di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah berdasarkan observasi bahwa semua peserta didik perempuan diwajibkan berpakaian menutup aurat dan berpakaian muslimah disekolah dengan tata aturan yang sudah ditentukan oleh pihak kesekolah dengan mengenakan hijab yang menutup dada dan baju yang tidak dimasukan (dikeluarkan).

## **B. Manajemen SDM di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah**

Pada bagian ini merupakan penyajian data dari hasil penelitian yang di lakukan di Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah, 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 Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah.

### **a. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah.**

Adapun perencanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren wali songo lampung tengah ini yaitu untuk menyediakan manusia yang profesional dan handal dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan, sehngga dapat memaksimalkan tercapainya tujuan organisasi pondok pesantren serta untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks.

Hal tersebut sesuai dengan penuturan bapak Syaikul Ulum, S.Pd.I selaku ketua yayasan di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah 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>1</sup>

Menurut Bapak Komari selaku pengawas di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah, Perencanaan Sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah 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>2</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 merekomendasikan ke masyarakat mulai dari saudara atau teman dari wali santri untuk memasukan anaknya menjadi santri di pesantren ini. dengan demikian pondok pesantren dapat bersaing secara baik dengan santri yang berkualitas dan mempunyai keterampilan yang dapat

---

<sup>1</sup> Syaikul Ulum, Selaku Ketua Yayasan Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah, Wawancara pada tanggal 12 November 2018

<sup>2</sup> Komari, Selaku Guru Matematika Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah, Wawancara pada tanggal 14 November 2018

diunggulkan. Selain itu Pondok pesantren wali songo lampung tengah 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.

Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan pondok pesantren wali songo lampung tengah juga sesuai dengan visi, misi yang telah ada pada pondok pesantren tersebut. Demikian juga yang di kemukakan oleh Ibu Masrurrotun, S.Pd. selaku tenaga pendidik di pondok pesantren wali songo lampung tengah 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>3</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.

Demikian juga yang dikemukakan Bapak Mulyono, S.Pd. juga menuturkan bahwa kalau tenaga pendidik di pondok pesantren ini bisa dikatakan sulit untuk ditambah itu karena sulitnya mencari kemampuan yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan oleh organisasi. Jadi ketika menghadapi pelonjakan santri

---

<sup>3</sup> Masrurrotun, Selaku Guru Bahasa Indonesia Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah, Wawancara pada tanggal 14 November 2018

gurunya tetap dan muridnya yang bertambah banyak. Untuk menentukan orang-orang cadangan yang akan ditambahkan maupun menggantikan para pengurus serta tenaga pendidik adalah: untuk tenaga pengurus Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah 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 atau 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.

Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di pondok 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) diutamakan 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 Wali Songo Lampung Tengah.

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 Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah 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 hasil wawancara dan observasi dimana dalam perencanaan tenaga kerja, ada dua aktivitas yang harus dilakukan, kedua hal tersebut adalah menentukan kebutuhan tenaga kerja dan menetapkan suplai tenaga kerja.

#### **b. Perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah**

Dalam perekrutan Sumber Daya Manusia ada beberapa hal yang melatarbelakangi pentingnya rekrutmen di Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah, faktor yang mendasari adalah adanya keinginan dari pihak Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah 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 Wali Songo Lampung Tengah 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 keterampilan 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 Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah 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 Syaikul Ulum, S.Pd.I selaku Ketua Yayasan Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah :

*“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>4</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

---

<sup>4</sup> Syaikul Ulum, Selaku Ketua Yayasan Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah, Wawancara pada tanggal 12 November 2018

tanggung jawabnya, sedangkan bagi tenaga guru baru yang non alumni orientasi yang di berikan adalah meliputi pengetahuan tentang Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaen Lampung Tengah 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 Wali Songo Kabupaen Lampung Tengah dilihat dari prosesnya sesuai dengan konsep perekrutan Sumber Daya Manusia sesuai dengan hasil observasi dan wawancara bahwa : langkah-langkah dalam pengadaan atau perekrutan adalah sebagai berikut: (1) pengadaan kebutuhan tenaga kerja, (2) Penyeleksian tenaga kerja, (3) dan penempatan tenaga kerja.

Meskipun sebagian para calon tenaga pengurus dan tenaga pengajar di Pesantren ini adalah juga merupakan 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.

### **c. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah**

Untuk pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pesantren ada beberapa kegiatan yang di lakukan oleh Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah, Yaitu berupa pendidikan dan pelatihan di berbagai bidang antara lain: manajemen, administrasi, ekonomi, koperasi, media, dan lainnya, selain itu Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah,

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 Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah, 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 dalam mencapai visi, selain para pengurus dan ustadh-ustadh Pondok pesantren, sebagian Pelatihan dan Pendidikan juga di buka untuk para tenaga pendidik di sekitar lingkungan Pondok pesantren.

Seperi yang telah terselenggara di pondok pesantren wali songo kabupaten lampung tengah diadakan pelatihan untuk menjadi trainer bagi seluruh anggota Pondok Pesantren tak terkecuali seperti yang di kemukakan oleh Ibu Umi Zumaroh, 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 sepuluh bulan yang lalu tepatnya bulan Desember”.*<sup>5</sup>

Adapun kegiatan dalam pelatihan yang dilakukan pondok pesantren wali songo kabupaten lampung tengah adalah:

---

<sup>5</sup> Umi Zumaroh, Selaku Guru Qur'an Hadits di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah, Wawancara pada tanggal 19 November 2018

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 prilaku 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 satu minggu pada saat para santri mengalami masa senggang dari sekolah formalnya.

Selain diadakanya pelatihan yang seperti disebut di atas pondok pesantren wali songo kabupaten lampung tengah juga mengarahkan para pendidik yang ada di pesantren untuk mengikuti Pelatihan dan Pendidikan seperti Pelatihan Guru Pendidikan Qur'an dan Pelatihan Guru Madrasah Diniyah yang tujuanya untuk meningkatkan kemampuan para pendidik dalam menyampaikan materi ajar kepada para santri atau peserta didik dengan cara sistematis.

Hal tersebut juga di sampaikan oleh tenaga pendidik pondok pesantren wali songo, Bapak Mulyono S.Pd. selaku tenaga pendidik yang menyatakan 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>6</sup>*

Dan semua tenaga pengajar di pelatihan tersebut di undang khusus dari luar lingkup pondok pesantren wali songo kabupaten lampung tengah Pengembangan yang di lakukan oleh Pondok Pesantren wali songo kabupaten lampung tengah berupa pelatihan dan pendidikan di berbagai bidang antara lain: manajemen, administrasi, ekonomi, dan media atau Iptek, latihan dan pendidikan di tujuan 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 hasil observasi dan wawancara 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 keterampilan mengajar melalui microteaching, dan peningkatan kemampuan serta pengembangan program pembelajaran melalui penelitian tindakan (action Reseach).

Hal ini menunjukkan bahwa, tujuan dari pengembangan Sumber Daya Manusia yang di lakukan oleh Pondok Pesantren wali songo kabupaten lampung

---

<sup>6</sup> Mulyono, Selaku Guru Bahasa Inggris di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah, Wawancara pada tanggal 19 November 2018

tengah adalah untuk memenuhi kebutuhan yang sangat mendesak bahwa penyelenggaraan pendidikan pesantren juga harus di dukung oleh tersedianya guru secara memadai baik secara kualitatif (Profesional) dan kuantitatif (Proporsional).

### **C. Pengolahan Dan Analisis Data**

#### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wali Songo**

##### **Lampung Tengah**

Dalam perencanaan sumber daya manusia di pondok pesantren wali songo lampung tengah, pihak pondok pesantren membuat tahapan-tahapan perencanaan yang disepakati bersama yaitu :

- a) Menentukan perkiraan tenaga kerja yang dibutuhkan.
- b) Menentukan orang-orang yang akan ditambahkan atau menggantikan para pengurus yang akan meninggalkan pondok pesantren.

Dalam merencanakan kebutuhan Sumber Daya Manusia, pondok pesantren wali songo lampung tengah 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 merekomendasikan ke masyarakat mulai dari saudara atau teman dari wali santri untuk memasukan anaknya menjadi santri di pesantren ini.

## 2. Perekrutan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wali Songo

### Lampung Tengah

Dalam perekrutan sumber daya manusia di pondok pesantren wali songo lampung Tengah 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.

Proses rekrutmen tenaga pendidik dan pengurus di pondok pesantren wali songo kabupaten lampung tengah adalah : 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.

Selanjutnya diadakan penyeleksian 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. 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.

### 3. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pondok pesantren wali songo lampung tengah yaitu melalui kegiatan berupa pendidikan dan pelatihan. Adapun kegiatan pelatihan yang dilakukan pondok pesantren wali songo kabupaten lampung tengah adalah :

- a) 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.
- b) Membentuk 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*).
- c) 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 satu minggu pada saat para santri mengalami masa senggang dari sekolah formalnya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

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

1. Perencanaan di Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung adalah : berupa perkiraan tenaga yang akan di butuhkan tahun depan yaitu di lihat 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 pesantren 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 Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah 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 Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah di laksanakan dengan beberapa tahap yaitu: penyeleksian tenaga pendidik, Pengangkatan, dan Orientasi.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah 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 pelatohnya 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 Wali Songo Lampung Tengah 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 Wali Songo Lampung Tengah 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**

Adapun saran-saran dari peneliti di harapkan dapat memberikan masukan atau pertimbangan oleh pihak-pihak yang terkait, adapun saran peneliti adalah sebagai berikut :

1. Dalam perencanaan Sumber Daya manusia bagi suatu lembaga, maka harus 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 Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah.
2. Untuk perekrutan hendaknya tidak hanya dengan cara seperti yang telah di lakukan selama ini tetapi juga dengan menggunakan cara terbuka agar mendapatkan sumber Daya Manusia yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan yang lebih luas lagi.
3. Untuk pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wali Songo Kabupaten Lampung Tengah, agar lebih meningkatkan program yang telah di rencanakan, sehingga program dapat berjalan secara efektif dan efisien serta senantiasa meningkatkan usahanya dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yang profesional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Mujib. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Kencana Penada Media, 2006.
- Abdul Rosyad Shaleh, *Manajemen Lembaga Islam*, Jakarta : Bulan Bintang, 1993.
- Arikunto, Suharsini, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 2003.
- Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*. Jakarta : Bumi Aksara, 1991.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung : Penerbit PT Sygma Examedia, 2006.
- Dawam Ainurrafiq, dkk, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, Jakarta : Lista fariska Putra, 2009.
- Fathoni Abdurrahmad, *Metodelogi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Kuntowijoyo, *Paradigm Islam, Iterpretasi Untuk Aksi*, Jakarta : Mizan, 1993.
- Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, Cet.Ke-9, 2007.
- M.Sulton, dkk, *Manajemen Pondok Pesantren Dalam Prespektif Global*, Yogyakarta : Laksbang Pres Sindo, 2006.
- Moloeng, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya, 2001.
- Mujamil Qomar, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta : Erlangga, 2007.
- Muhammad Thalhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lantobora Press, 2003.
- Nasution S, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*, Jakarta : Rajawali Pers, 2012.

Prastowo, Andi, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta: Ar-ruzz Media Cet II, 2012.

Rohidi, dkk, *Metodelogi Penelitian Seni*, Semarang : Cipta Prima Nusantara, 2011.

Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005.

Sudjana, Nana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung : Sinar Baru, 2001.

Sutrisno Hadi dkk, *Metode Research*, Yogyakarta : Remaja Rosdakrya, Ed.II, 2004.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2012.

\_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabet, cet ke- 15, 2007.

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Kencana Prenada Media Group, 2014

Sulthon Masyhud, dkk, *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta : Diva Pustaka, 2003.

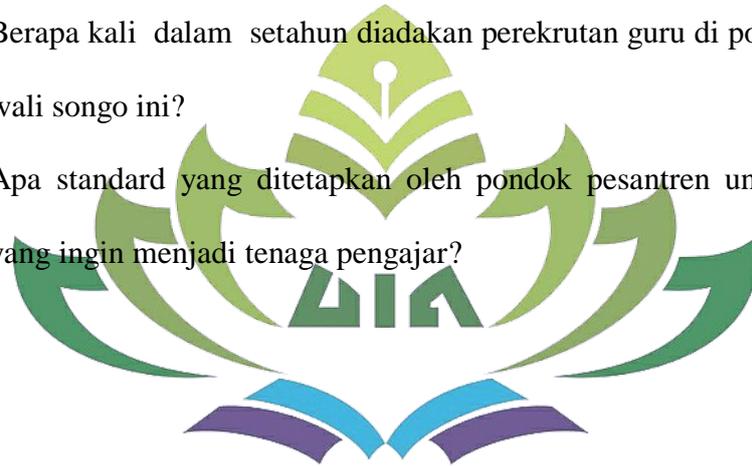
T.Hani Handoko, *Manajemen edisi 2*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, Cet ke18, 2003.

Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, Jakarta : Rajawali Pers, 2012.

Wilson Bangun, *Intisari Manajemen*, Bandung : Refika Aditama, 2008.

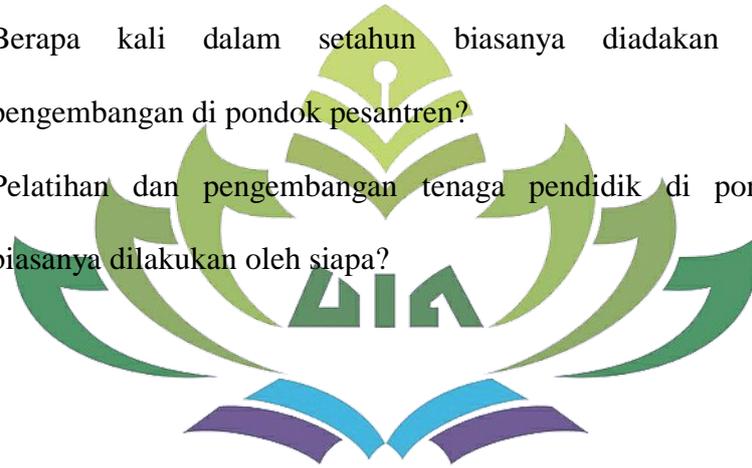
## WAWANCARA KEPADA PIMPINAN PONDOK PESANTREN

1. Bagaimana proses perencanaan tenaga pendidik di pondok pesantren wali songo ini ?
2. Bagaimana proses pengadaan dan rekrumen guru di Pondok Pesantren ?
3. Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon guru di pondok pesantren wali songo ini ?
4. Kapan biasanya diadakan rekrutmen guru di pondok pesantren ini?
5. Berapa kali dalam setahun diadakan perekrutan guru di pondok pesantren wali songo ini?
6. Apa standard yang ditetapkan oleh pondok pesantren untuk calon guru yang ingin menjadi tenaga pengajar?



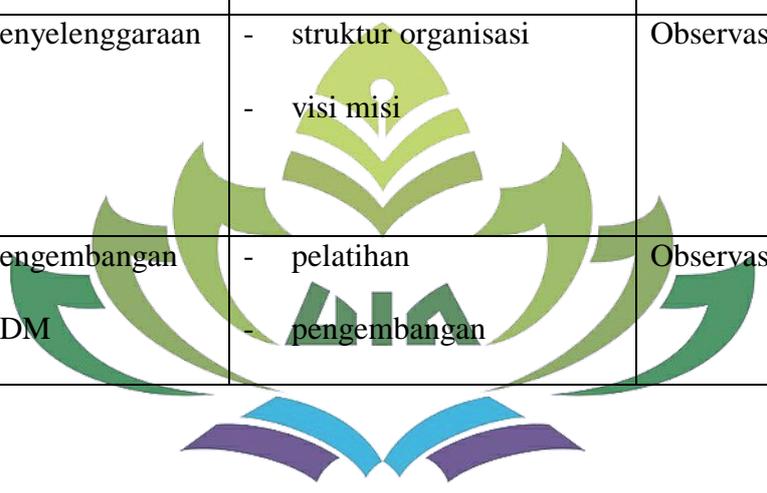
## WAWANCARA KEPADA TENAGA PENDIDIK PONDOK PESANTREN

1. Adakah pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di pondok pesantren wali songo ini ?
2. Pelatihan dan pengembangan seperti apa yang dilakukan di pondok Pesantren?
3. Kapan diadakannya pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di pondok wali songo ini ?
4. Berapa kali dalam setahun biasanya diadakan pelatihan dan pengembangan di pondok pesantren?
5. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di pondok pesantren biasanya dilakukan oleh siapa?



## LEMBAR OBSERVASI

| NO | KOMPONEN         | INDIKATOR  | METODE    | KRITERIA OBSERVASI |   |   |
|----|------------------|--|-----------|--------------------|---|---|
|    |                  |  |           | B                  | S | K |
| 1  | SDM              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- keadaan guru</li> <li>- jumlah guru</li> <li>- jumlah santri</li> </ul> | Observasi | √                  |   |   |
| 2  | Penyelenggaraan  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- struktur organisasi</li> <li>- visi misi</li> </ul>                     | Observasi | √                  |   |   |
| 4  | Pengembangan SDM | <ul style="list-style-type: none"> <li>- pelatihan</li> <li>- pengembangan</li> </ul>                            | Observasi |                    | √ |   |

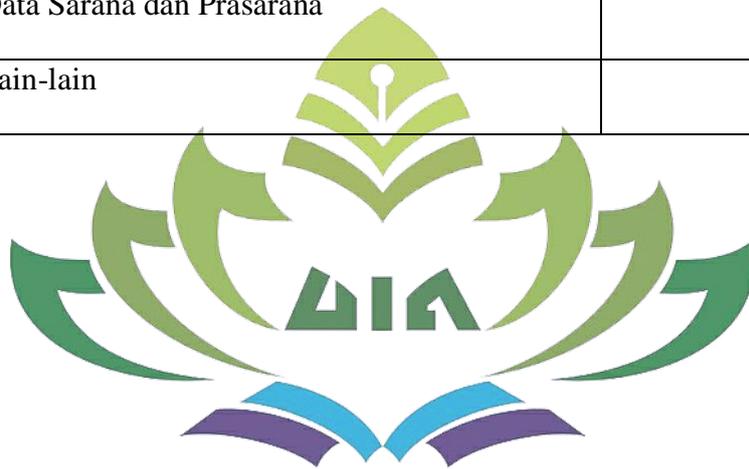


## DAFTAR RANCANGAN PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENELITIAN

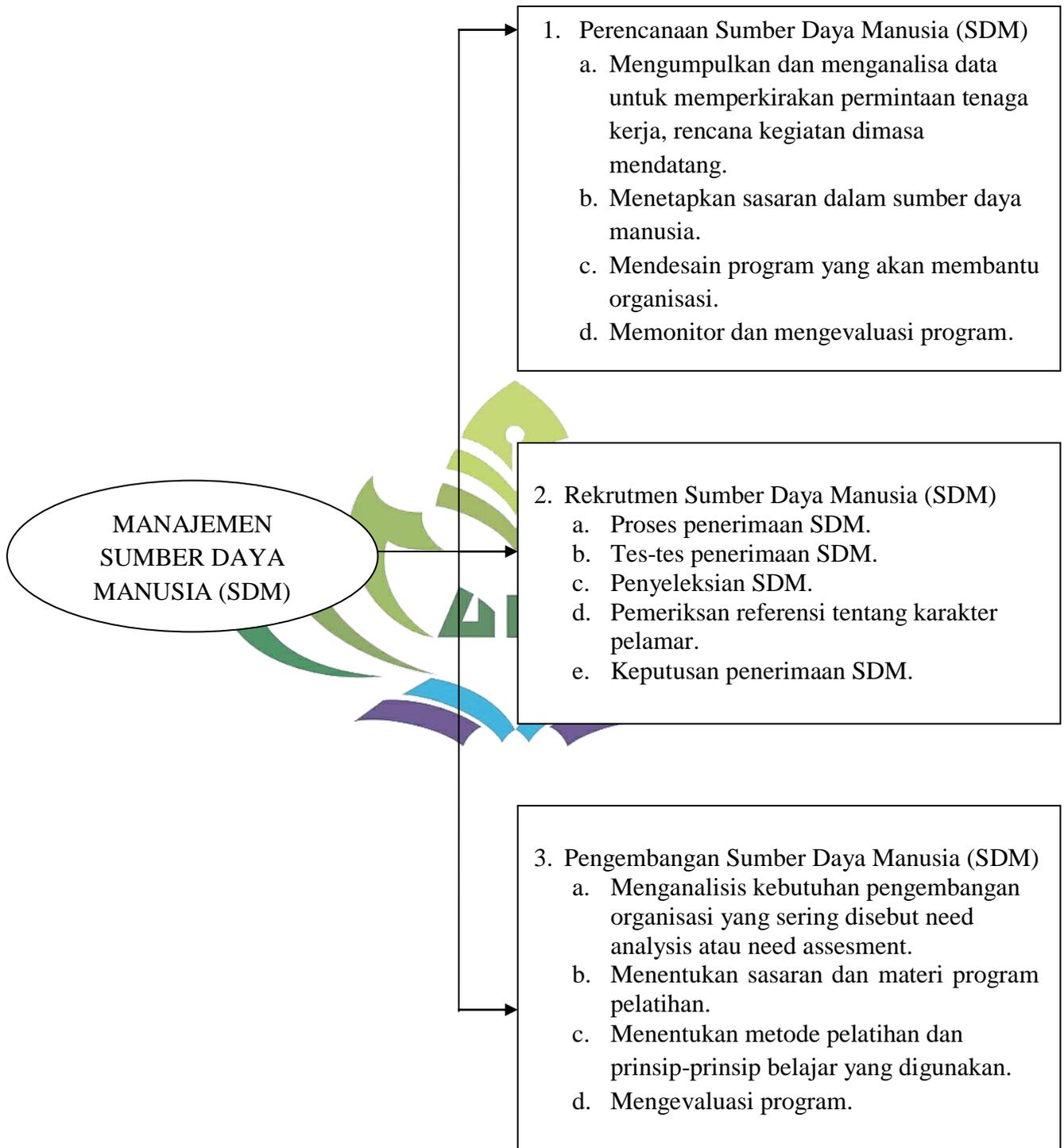
| No | Aspek yang diteliti  | Sumber data                  | Alat Pengumpulan Data |                      |                 |
|----|--|------------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------|
|    |  | Primer & Sekunder            | Observasi             | Wawancara            | Dokumentasi     |
| 1  | Perencanaan SDM<br>a. Mengumpulkan data<br>b. Menganalisa data<br>c. Menetapkan sasaran<br>d. mendesain program<br>e. mengevaluasi program | Pimpinan dan tenaga pendidik | ✓<br><br>✓<br>✓<br>✓  | ✓<br><br>✓<br>✓<br>✓ | ✓<br><br>✓<br>✓ |
| 2  | Rekrutmen SDM<br>a. Penyeleksian<br>b. Orientasi   | Pimpinan dan tenaga pendidik | ✓<br>✓                | ✓<br>✓               |                 |
| 3  | Pengembangan<br>a. Pelatihan<br>b. Pengembangan  | Pimpinan dan tenaga pendidik | ✓<br>✓                | ✓<br>✓               | ✓               |

## KISI-KISI DOKUMENTASI

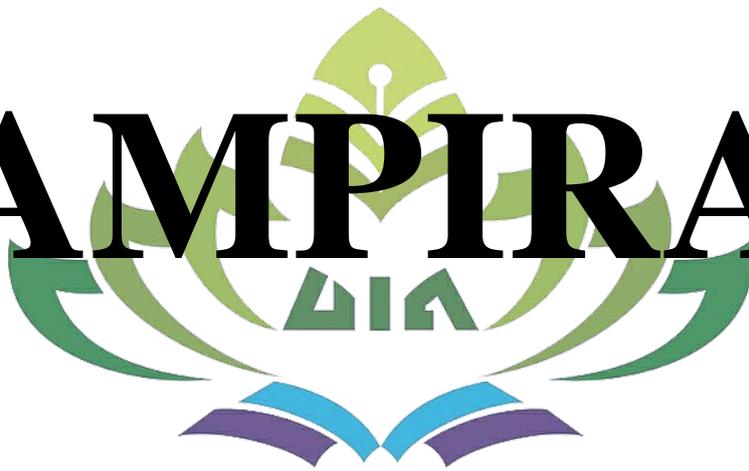
| No | Perihal                               | Keterangan |
|----|---------------------------------------|------------|
| 1  | Sejarah Pondok Pesantren              |            |
| 2  | Visi dan Misi Pondok Pesantren        |            |
| 3  | Tujuan Pondok Pesantren               |            |
| 4  | Data Tenaga Pendidik Pondok Pesantren |            |
| 5  | Data Peserta Didik                    |            |
| 6  | Data Sarana dan Prasarana             |            |
| 7  | Lain-lain                             |            |



## KERANGKA OBSERVASI



# LAMPIRAN



## Lampiran Foto

**Gambar 1. Wawancara Dengan Ketua Yayasan Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah.**



**Gambar 2. Wawancara Dengan Pengurus Sentral Putri Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah.**



**Gambar 3. Wawancara Dengan Tenaga Pendidik Pondok Pesantren Wali Songo  
Lampung Tengah.**



**Gambar 4. Wawancara Dengan Pengurus Sentral Putra Pondok Pesantren Wali Songo Lampung Tengah.**

