

**STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN
KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN AL-MU'IN
KABUPATEN CIANJUR JAWA BARAT**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Manajemen Dakwah (MD)

Oleh :

Muhaemin

1701036172

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2022**

NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185

Telepon (024) 7606405, Faksimili (024) 7606405, Website :
www.fakdakom.walisongo.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 5 (lima) eksemplar

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth. Dekan

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Walisongo di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi, dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap naskah skripsi atas nama mahasiswa :

Nama : Muhaemin

NIM : 1701036172

Fak./Jur. : Dakwah dan Komunikasi/MD

Judul Skripsi : STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN AL-MU'IN KABUPATEN CIANJUR JAWA-BARAT

Dengan ini kami menyatakan telah menyetujui naskah tersebut dan oleh karenanya mohon untuk segera diujikan.

Atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamua'laikum Wr. Wb.

Semarang, 13 April 2022

Pembimbing,

Drs. H. Nurbini, M.S.I

NIP. 19680918 199303 1004

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN AL-MU'IN KABUPATEN CIANJUR JAWA-BARAT

Disusun Oleh:
Muhaemin
1701036172

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada Tanggal Senin, 21 April 2022 dan dinyatakan Lulus memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

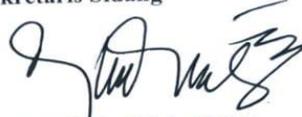
Susunan Dewan Penguji

Ketua Sidang



Dr. Hj. Siti Prihatiningtyas, M.pd.
NIP. 196708231993032003

Sekretaris Sidang



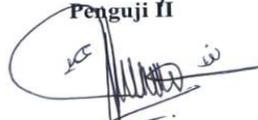
Usfiyatul Marfu'ah, M.S.I.
NIDN: 2014058903

Penguji I



Dr. H. Faqrur Rozi, M.Ag.
NIP. 196905011994031001

Penguji II



Dr. Nur Hamid, M.Sc.
NIP. 198910172019031010

Mengetahui
Pembimbing



Drs. H. Nurbini, M.S.I
NIP. 196809181993031004

Disahkan oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Pada Tanggal 14 Juni 2022



Dr. Hasy Supena, M.Ag
NIP. 19740410 200112 1 003

PERNYATAAN

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhaemin

NIM : 1701036172

Jurusan : Manajemen Dakwah

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya, pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 14 Juni 2022

Penulis



Muhaemin

NIM. 1701036172

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah yang berjudul “Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Pondok Pesantren Al-Mu’in Kabupaten Cianjur Jawa Barat”.

Sholawat serta salam tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat Nabi. Semoga kita mendapatkan syafaatnya diakhirat. Aamiin.

Dalam menyusun karya ilmiah ini tidak terlepas dari bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang telah memberikan semangat dan bantuan kepada peneliti sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, Bapak Dr. H. Ilyas Supena, M.Ag.
3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Walisongo Semarang, Ibu Dra. Hj. Siti Prihatingtyas, M.Pd dan Bapak Dedy Susanto, S.Sos.I, M.S.I. yang telah memberikan persetujuan atas judul skripsi yang penulis ajukan.
4. Dosen pembimbing, Bapak Drs. H. Nurbini, M.S.I. dan
5. Wali Studi, Bapak Drs. H. Nurbini, M.S.I yang telah memberikan masukan dan arahan selama kuliah di UIN Walisongo Semarang.
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen, Asisten Dosen Jurusan Manajemen Dakwah UIN Walisongo Semarang, beserta pegawai, dan seluruh civitas akademika di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
7. Keluarga besar Pondok Pesantren Al-Mu’in Kabupaten Cianjur Jawa Barat, Pendiri Pondok Pesantren Al-Mu’in Bpk KH. Dahlan Saepullah, Pengasuh Pondok Pesantren Ibu HJ. Eis Nurlatifah, Pimpinan Pondok Pesantren Al-Mu’in Bpk KH.Salman Alfarisi, LC. M.S.I. Seluruh staf Dewan kiyai dan pengurus pesantren yang bersedia memberikan kesempatan waktu, data, informasi dan pengalaman kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

8. Kedua orang tuaku, Alm, KH Aep Saepudin dan Ibu Hj, Eis Nurlatifdah yang telah memberikan do'a, kasih sayang dan dukungan berupa moril dan materil untuk masa depanku. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, keberkahan di dunia dan akhirat.
9. Terkhusus untuk Istriku yang tercinta Ulfah Fakhriyah yang selalu menemaniku dalam keadaan apapun, dan menjadi penyemangat yang selalu memberikan do'a, Dalam keadaan Hamil. Semoga allah selalu memberikan Kesehatan, kesabaran dan keberkahan dunia akhirat.
10. Kakak dan adik- adikku tercinta, Bang Ghojali, bang Fakih, Teh wafa, Dek Samroh, Mustofa, Sofian, Murtado, Muztaba, Mukdas, Wardah, Alfiah, Mujabbar. yang senantiasa mencurahkan perhatian kesabaran dan doa yang tulus serta memberikan semangat dan dukungan yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah serta skripsi ini dengan lancar.
11. Sahabat-sahabatku Yusril Ramadhan, Azizi, Fuad Hidayat, Ihsan, Rara, Eca, Lulu, Mutia, Aderina, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Teman-teman seperjuangan MD-D 2017 yang berjuang bersama sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
13. Terakhir kepada semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
14. Kepada semua pihak yang terlibat dalam pembuatan skripsi, peneliti mengucapkan banyak terima kasih. Semoga kebaikan yang telah diberikan untuk peneliti mendapatkan balasan yang baik pula. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, baik secara materi maupun penulisannya.

Semarang 27 April 2022

Penulis

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karyaku ini untuk beliau
Ayahanda KH. Aep Saepudin (alm) dan Ibunda Hj.Eis Nurlatipah
beliau yang tak henti-hentinya memberikan doa dan dukungan serta motivasi kepada putranya
dalam setiap langkah mencari keberkahan ilmu dunia dan akhirat.

Semoga skripsi ini dapat menjadi motivasi dan pembelajaran yang dialami peneliti
atas jerih payah bahwa untuk mendapatkan sesuatu harus menjalani pengorbanan
untuk menghasilkan hasil dari jerih payah, yaitu berupa ilmu dan juga keberkahan.

Semoga persembahan ini menjadi kemanfaatan, keberkahan dan juga kesuksesan
bagi kita semua, terutama untuk membahagiakan orang tua kita tercinta

MOTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

.....*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum
sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*

(QS. Ar-Rad Ayat 11)

ABSTRAK

Penelitian ini ditulis oleh Muhaemin (1701036172) dengan judul “**Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Pondok Pesantren Al-Mu’in Kabupaten Cianjur Jawa Barat**”. Skripsi, Semarang, Program Strata (SI), Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang. Peneliti melakukan penelitian di Pondok Pesantren Al-Mu’in Kabupaten Cianjur Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Raya Sukabumi No. KM. 6. Ciwalen. Kec. Warungkondang, Kabupaten Cianjur, Jawa barat. Penelitian ini bermaksud untuk (1) Mengetahui kegiatan keagamaan di Pondok Pesantren Al-Mu’in. (2) Mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Mu’in Kabupaten. Skripsi ini membahas tentang studi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Mu’in Cianjur Jawa Barat. Dalam Sumber daya manusia merupakan kualitas yang sangat mendasar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi terutama pada era globalisasi dewasa, dapat dikatakan dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten akan menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut. dalam Kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Mu’in bertujuan untuk memberikan pengetahuan, pemahaman juga pengalaman tentang ajaran agama Islam, sehingga menjadi manusia yang beriman bertakwa kepada Allah SWT serta memiliki akhlak yang mulia dan juga beradab. Mengenai kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Mu’in sudah pasti banyak sekali jenis kegiatan keagamaan, diantaranya: *shalat dhuha* dan *tahajjud*, pengajian kitab kuning, pembelajaran Bahasa arab dan Inggris, penghafalan Al-Qur’an, hadits dan kitab kuning, acara evaluasi dakwah dan perayaan hari-hari Besar Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder, yang kemudin dianalisis menggunakan model analisis kualitatif model Miles dan Huberman, yaitu dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kegiatan keagamaan di Pondok Pesantren Al-Mu’in sangat menunjang kualitas santri menjadi lebih baik dalam hal agama dan sudah menerapkan dengan maksimal karena di dukung kurikulum-kurikulum yang memumpuni dan metode-metode yang tepat serta kegiatan keseharian yang menunjang kinerja santri dalam belajar agama. (2) Manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan di Pondok Pesantren Al-Mu’in menerapkan beberapa pelatihan yang diikuti para pengajar, pengasuh dan santri guna mendukung pembelajaran bagi para masyarakat pondok pesantren, berupa mengisi materi ceramah di masyarakat secara sukalera, mengajar santri-santri yang lebih junior dan sistem organisasi yang terstruktur.

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	Error! Bookmark not defined.
NOTA PEMBIMBING	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTO	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	4
D. Tinjauan Pustaka	5
E. Metode Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	12
BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN	13
A. Pengertian Manajemen.....	19
B. Pengertian Sumber Daya Manusia	19
C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	21
D. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	Error! Bookmark not defined.
E. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	26
F. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	27
G. Kegiatan keagamaan	30
H. Pondok Pesantren	31
1. Pengertian Pondok Pesantren.....	31
2. Sejarah lahirnya pesantren di Indonesia	32
3. Fungsi pondok pesantren	33

BAB III MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN AL-MU'IN KABUPATEN CIANJUR JAWA BARAT	35
A. Profil Pondok Pesantren Al-Mu'in Kabupaten Cinjur Jawa Barat.....	35
1. Sejarah Singkat Berdirinya pondok pesantren Al-Mu'in	35
2. Profil pondok pesantren Al-Mu'in	36
3. Letak Geografis pondok pesantren Al-Mu'in	37
4. Visi dan Misi	37
B. Kegiatan Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Mu'in.....	38
C. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Pondok Pesantren Al-Mu'in Cianjur Jawa Barat.....	42
BAB IV ANALISIS PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN AL-MU'IN	47
A. Analisis Kegiatan Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Muin.....	47
B. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Muin.....	53
BAB V PENUTUP.....	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran-saran	61
C. Penutup	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP.....	

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada seperti misalnya dibidang pemerintahan, ekonomi, dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia.

Tonggak sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya sumber daya manusia adalah timbulnya revolusi industri di Inggris. Dampak dari revolusi industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda dengan sebelumnya, revolusi industri yang lahir di Inggris telah “menjalar” keberbagai dunia pada permulaan abad ke 20, terutama di daratan Eropa dan Amerika Utara. Salah satu dampak revolusi industri tersebut adalah makin banyak berdirinya usaha besar yang bergerak dalam perekonomian (industri, perdagangan, pertambangan). Perkembangan ini ternyata berdampak pula pada kehidupan manajemen umumnya dan manajemen sumber daya manusia khususnya.¹

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuannya untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan merupakan hasil pembentukan, kebijakan dan lingkungan manajemen sehingga peran utama spesialis sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan dan strategis organisasi.

¹ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) hlm 1

Sumber daya manusia merupakan kualitas yang sangat mendasar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi terutama pada era globalisasi dewasa, dapat dikatakan dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten akan menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut. Untuk membangun organisasi yang mampu bersaing di kancah persaingan global, tentu diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkompeten, sebagaimana pendidikan merupakan jembatan untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang telah ditata dengan sedemikian rupa secara terstruktur. Hal ini tentunya untuk membangun konstruksi intelektualnya. Sesuai dengan pendapat mulyasa yang menyatakan bahwa penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap melalui *sistem* pendidikan yang berkualitas baik pendidikan formal maupun informal dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Dewasa ini pimpinan pondok pesantren, termasuk pendidikan tengah menghadapi tuntutan masyarakat agar dapat mengambil solusi dan tindakan dalam perbaikan Pendidikan. Munculnya tuntutan ke permukaan karena hasil pendidikan belum sepenuhnya memuaskan banyak pihak baik pemerintah, orang tua dan masyarakat, hal ini menunjukkan rendahnya mutu lulusan karakter siswa yang memperhatikan, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, motivasi belajar siswa dan ketertiban orang tua yang masih rendah pada sisi lain pengaruh lingkungan eksternal yang kurang kondusif, pandangan pesimis orang tua terhadap pendidikan, peluang kerja yang sempit, ketinggalan kemajuan pendidikan dibanding dengan perubahan teknologi menyebabkan semakin dikhawatirkan lingkungan internal pesantren. Melihat pentingnya sumber daya dalam konteks sistem pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk pondok pesantren, bukan hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dan berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu pimpinan pondok pesantren memegang peranan dalam proses peningkatan kualitas Pendidikan pesantren, maka tentunya pimpinan pondok pesantren mempunyai Langkah-langkah sebagai sebuah kebijakan yang

ditempuhnya, baik yang berorientasi pada pembenahan serta optimalisasi berbagai sarana dan prasarana yang dibutuhkan.²

Pondok Pesantren Al-Mu'in berdiri pada tahun 1966 dengan tujuan menjadikan lembaga yang mandiri, unggul dalam akhlak dan prestasi serta mampu menciptakan kader pemimpin dimasa yang akan datang. Pimpinan pondok pesantren yang mengatur dalam peningkatan sumber daya manusia, mulai dari prekrutan guru dimana ketika guru diterima mengajar pada mata pelajaran yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang mereka miliki serta diuji melalui wawancara, mengadakan perkumpulan semua guru untuk mengikuti kegiatan pembekalan oleh pimpinan pondok pesantren yang siap turun aktif secara langsung Bersama siswa/santri. Dalam peningkatan sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan semua guru yang mengajar di dalam kelas wajib mengajak anak-anak didiknya untuk mengikuti kegiatan sholat berjamaah. Para siswa/santri dibimbing akhlak yang baik sehingga menjadi pelaku sumber daya manusia yang berilmu berakhlak dan juga beradab.

Kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Mu'in bertujuan untuk memberikan pengetahuan, pemahaman juga pengalaman tentang ajaran-ajaran agama islam, sehingga menjadi manusia yang beriman bertakwa kepada Allah SWT serta memiliki akhlak yang mulia dan juga beradab. Mengenai kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Mu'in sudah pasti banyak sekali jenis kegiatan keagamaan, diantaranya: sholat *dhuha* dan *tahajjud*, pengajian kitab kuning, pembelajaran Bahasa Arab dan Inggris, penghafalan Al-Qur'an, hadits dan kitab kuning, acara evaluasi dakwah dan perayaan hari-hari Besar Islam.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN AL-MU'IN.*”

² Muham Lutfi Nazmudin., Uwoh Saefullah dan Dewi Sadiyah. Peranan Pimpinan Dalam Pengelolaan Pondok Pesantren. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 2 (2), 2017, hlm 156

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Mu'in?
2. Bagaimana hasil manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan dipondok pesantren Al-Mu'in?

3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Mu'in
 - b. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Mu'in.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmiah pada manajemen dakwah serta memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu yang berkaitan dengan Manajemen sumber daya manusia dan hasil dari manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Mu'in.

b. Manfaat Praktis

Bagi masyarakat ataupun mahasiswa, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman terkait manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan.

Bagi pondok pesantren Al-mu'in semoga dengan penelitian ini dapat membantu memberikan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kualitas keagamaan di pondok pesantren Al-Mu'in.

4. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari kesamaan penulisan dan plagiasi maka dalam penulisan skripsi ini, maka penulis cantumkan beberapa hasil penelitian yang ada kaitanya, diantara penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian oleh Muhammad Ulil Amri Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung, yang berjudul *Manajemen sumber daya manusia pondok pesantren al-munir al-islami sukoharjo iii barat kabupaten pringsewu provinsi lampung tahun 2018*.³ penelitian tersebut bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara kritis tentang proses perencanaan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren, penelitian ini menggunakan kualitatif dengan mengambil latar belakang penerapan manajemen sumber daya manusia, alat pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan pelaksanaan pengadaan atau rekrutmen sumber daya manusia pada pondok pesantren yang di laksanakan dengan dua sistem, yaitu: Pertama sistem terbuka dan kedua sistem tertutup, sistem terbuka di laksanakan jika tenaga pengurus atau ustadz dan ustadzahnya yang dibutuhkan lebih dari 3, tetapi jika yang dibutuhkan kurang dari 3 orang, maka penarikan tenaga pengajar atau ustad dan ustadzahnya hanya di lakukan oleh kepala pondok pesantren dengan merekrut santri senior yang mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Kedua, penelitian oleh Ahmad Saefulloh yang berjudul *Manajemen sumber daya manusia pondok pesantren dalam mengoptimalkan kinerja santri: Study deskriptif di pondok pesantren Pagelaran II Sumedang Jawa Barat tahun 2018*.⁴ Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Pagelaran II Sumedang. Dan mengetahui bagaimana hasil kinerja santri di pondok pesantren Pagelaran II Sumedang, Teknik pengumpulan data yaitu berupa obsevasi, wawancara, dan dokumentasi, metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif, sehingga data

³ Muhammad Ulil Amri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung*. UIN Raden Intan Lampung: Thesis, 2018.

⁴ Ahmad Saefullah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Dalam Mengoptimalkan Kinerja Santri: Studi Deskriptif Di Pondok Pesantren Pagelaran II Sumedang Jawa Barat*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Thesis, 2018.

yang terkumpul di inventarisir kemudian di analisis untuk mendapatkan rumusan yang benar dan baik dengan pola pikir induktif deduktif, hasil dari penelitian ini di temukan bahwa, peran manajemen sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja santri di pondok Pesantren Pagelaran II Sumedang yang diawali dengan pengolaan dalam bentuk fungsi perencanaan dan operasional yang baru.

Ketiga, penelitian oleh Sidik Affandi Universitas Negri Sumatra Utara tahun 2020 yang berjudul *Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi social keagamaan pondok pesantren darul qur'an medan*.⁵ Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, adapun jenis pendekatannya adalah menggunakan kualitatif deskriptif, tehnik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa metode yaitu: wawancara (interview) pengamatan (observasi) dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah pelaksanaan dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, penilaian, konfensasi, pengintegrasian, kedisiplinan dan pemberhentian telah dapat meningkatkan fungsi social keagamaan pondok pesantren darul Qur'an.

Keempat, penelian dari Admi Sanwari Tambunan Universitas Islam Negri Sumatra Utara tahun 2021 yang berjudul, *Peran manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan di yayasan Islamic Centre Sumatra Utara (pesantren modrn tahfidzul qur'an)*.⁶ Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, adapun jenis pendekatannya menggunakan kualitatif deskriptif, tehnik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah beberapa metode yaitu, wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia yang di terapkan di yayasan Islamic Centre Sumatra Utara (pesantren modern Tahfidzul Qur'an) adalah sesuai dengan peran manajerial yang dilakukan dalam mengelola kegiatan keagamaan meliputi

⁵ Affandi Sidik. *Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan Tahun 2019*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara: Thesis, 2020.

⁶ Admi Sanwari Tambunan. *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern Tahfidzil Qur'an)*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara: Thesis, 2021.

perencanaan dakwah, pengorganisasian dakwah, pergerakan dakwah, pengendalian dakwah.

Kelima, penelitian dari F.A Nugraha Utomo Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung tahun 2018 yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Futuhiyyah I melungun dalam, Kecamatan Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara*.⁷ Metode dari pengumpulan data di lakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, hasil dari penelitian di ponpes Futuhiyyah I melungun dalam bukit lampung utara, perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah berupa perkiraan tenaga yang di butuhkan tahun depan dilihat dari kualitas ouputnya menentukan orang-orang cadangan yang akan ditambahkan atau menggantikan pengurusnya yang akan meninggalkan pesantren nya, yaitu para alumni serta santri senior untuk menjadi pengurus, sedangkan untuk tenaga pendidikan madrasah adalah para alumni dan warga sekitar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah di tentukan. Perbedaan penilitian ini dengan penilitian yang akan di laksanakan penulis adalah peniliti ini fokus meneliti manajemen sumber daya Pondok Pesantren secara umum, sedangkan penilitian yang akan dilaksanakan penulis fokus manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan Pondok Pesantren.

5. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini akan menitikberatkan bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Mu'in. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, artinya data atau fakta yang telah dihimpun oleh peneliti kualitatif berbentuk kata ataupun gambar mendiskripsikan sesuatu berarti menggambarkan apa, mengapa dan bagaimana suatu kejadian yang terjadi.⁸ Dengan demikian

⁷ Utomo, F. A. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Futuhiyyah I Melungun Dalam Bukit Kemuning Lampung Utara*. UIN Raden Intan Lampung: Thesis, 2018.

⁸ Djunaidi dan Fauzan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruz. 2016), hlm 44

peneliti bermaksud mengungkapkan fakta-fakta yang tampak di lapangan dan digambarkan dengan apa adanya. Peneliti hanya mengungkapkan sesuai apa yang terjadi di lapangan untuk dapat menjelaskan terhadap pokok masalah yang sedang diteliti, seperti menggambarkan terkait peran manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-mu'in.

2. Sumber Data

Data Yang bersifat deskriptif yang dikategorikan dalam bentuk lainnya, seperti foto, dokumentasi, artefak dan catatan-catatan lapangan saat penelitian di lakukan⁹ Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli penelitian. Sumber penelitian primer diperoleh para peneliti dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan peneliti.¹⁰ Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan Bapak KH. Salman Alfarisi sebagai penanggung jawab manajemen sumber daya manusia juga sebagai pengasuh pondok pesantren Al-Mu'in, Ustadzah Vivi selaku kepala sekolah dan Ustadz Ikbal selaku lurah pondok pesantren.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain tidak langsung diperoleh dari peneliti subjek penelitian.¹¹ Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.¹² Penelitian ini mengambil data sekunder melalui buku jurnal, Profil lembaga pesantren, arsip-arsip, dokumen dan semua informasi yang berkaitan dengan kegiatan keagamaan pondok pesantren Al-Mu'in.

⁹ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Suluh Media, 2018), hlm 251

¹⁰ Etta Sangadji dan Sopiha, *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Offset 2010), hlm 171

¹¹ Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm 79.

¹² Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm 91.

3. Teknik dan Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mana pengamat (peneliti) tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan kelompok, atau dapat juga dikatakan pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan yang diamatinya.¹³ Kegiatan yang dilakukan oleh pondok pesantren Al-Mu'in akan diamati oleh foto kegiatan, dokumen-dokumen dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini guna untuk melengkapi penilaian yang akan dibuat.

b. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang atau lebih, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.¹⁴ baik *face to face* maupun dengan handphone atau alat komunikasi lainnya untuk melakukan Tanya jawab dengan tujuan mendapatkan sebuah informasi. Menurut Kartono yang dikutip oleh Seto Mulyadi wawancara merupakan suatu percakapan yang mengarahkan pada permasalahan tertentu yang mana suatu proses tanya jawab lisan, dimana terdapat dua orang atau lebih yang berhadapan dengan secara fisik.¹⁵ Penelitian ini melakukan wawancara dengan KH. Salman Alfarisi sebagai penanggung jawab manajemen sumber daya manusia juga sebagai pengasuh pondok pesantren Al-Mu'in, Ustadzah Vivi selaku kepala sekolah dan Ustadz Iqbal selaku lurah pondok pesantren.

¹³ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm 79.

¹⁴ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm 180.

¹⁵ Seto Mulyadi, *Metode Penelitian Kualitatif dan Mixed Method* (Depok: Rajagrafindo Persada, 2019), hlm 232.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan atau sebuah karya seseorang tentang sesuatu yang telah berlalu yang berupa tulisan, *artefacts*, gambar, maupun foto. Teknik Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber noninstansi. Teknik dokumentasi ini sebagai salah upaya peneliti dalam melakukan tri angulasi data. Dokumentasi dalam penelitian ini dapat berbentuk file dan foto.¹⁶

4. Teknik Analisis Data

Menurut Dery Menyatakan analisis merupakan proses pemecahan data menjadi komponen-komponen yang lebih kecil berdasarkan elemen-elemen dan struktur tertentu. Analisis data terdiri dari tiga sub proses yang saling terkait, yaitu; reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Proses ini dilakukan sebelum pengumpulan data, tepatnya pada saat menentukan rancangan dan perencanaan penelitian; pada saat proses pengumpulan data dan analisis awal; dan setelah tahap pengumpulan akhir.¹⁷

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dalam mencari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan sebuah gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian data

Setelah data direduksi, kemudian langkah selanjutnya adalah mendisplaykan (menyajikan) data. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data akan mempermudah dalam memahami apa yang

¹⁶ Iman Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm 82

¹⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).hlm 330-331

terjadi, merencanakan kinerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.¹⁸

c. Kesimpulan dan verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan langkah terakhir. Tahap verifikasi dilakukan penetapan makna dari data yang tersedia.

6. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui dan mempermudah dalam penelitian ini. Sistematika penulisan skripsi digunakan dengan tujuan agar tidak terjadi kekeliruan dalam penyusunan dari masing-masing bab yang memiliki keterkaitan. Penulis membagi penyusunan menjadi 5 bagian. Setiap bagian merefleksikan muatan isi yang berkaitan. Oleh karena itu penulisan ini disusun sedemikian rupa agar dapat tergambar arah dan tujuan dari tulisan sebagai mana di bawah ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian-uraian yang mendasari penelitian ini yaitu diantaranya Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan dan manfaat penelitian, Tujuan Pustaka, Metode penelitian sistematika.

BAB II : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN.

Bab kedua ini secara umum membahas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, kegiatan keagamaan di pondok pesantren, Tujuan tentang pesantren islam.

BAB III : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN AL-MUIN.

Bab tiga ini akan menguraikan tentang : Profil Pondok Pesantren Al-Muin, Sejarah Pondok Pesantren Al-Muin, Letak Geografis, Visi dan Misi Pondok

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 249-252

Pesantren Al-Muin, Motto, Susunan kepengurusan pondok pesantren Al-muin, Kegiatan Keagamaan, di pondok pesantren Al-muin, Peran Manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Al-muin.

BAB IV : ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN AL-MUIN.

Bab ini menjelaskan dan menyajikan tentang analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Muin dan analisis Hasil dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Mu'in

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil analisis dan saran-saranebagai rekomendasi yang didasarkan pada temuan penelitian, serta daftar Pustaka dan lampiran-lampiran yang terkait dengan penelitian.

BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN

A. Pengertian Manajemen

Manajemen menurut James AF Stoner dan R. Edward Freeman dalam karyanya manajemen yang dikutip oleh Munir dan Wahyu dalam manajemen dakwah, secara etimologis berasal dari Bahasa Inggris (*manajemen*) yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan dan pengelolaan, artinya manajemen merupakan suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya kordinasi untuk mencapai suatu tujuan.¹⁹

Dilihat dari asal katanya, kata manajemen atau management dalam Bahasa Inggris berasal dari kata Italia Managgire yang kurang lebih berarti menangani atau to handle, dalam kata Bahasa Latin ada kata yang mempunyai pengertian hampir sama yaitu manus yang artinya tangan atau menangani.

Manajemen dalam Bahasa Arab menurut *Alwajiiz* dalam kitab *Majmaul Lughoh Al-arabiyyah* yang dikutip oleh Munir dan Wahyu, yang diartikan sebagai (*munajjamun*), yang merupakan suatu tempat untuk menyimpan segala sesuatu pada tempatnya. Dalam sekala aktivitas, istilah manajemen juga dapat diartikan sebagai (*najama*) yang masdarnya adalah (*annijam*) atau (*najjama*) yang masdarnya (*at-tanjhim*) yaitu aktivitas menertibkan, mengatur dan berfikir yang dilakukan oleh seseorang sehingga dirinya mampu mengemukakan, menata dan merapikan segala sesuatu yang ada di sekitarnya, mengetahui prinsipnya serta menjadikan hidup selaras dan serasi dengan yang lainya.

Manajemen menurut para ahli yang diungkapkan oleh *George R. Terry* bahwa manajemen sebagai suatu proses yang jelas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta melaksanakan tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya dan sumber-sumber lainya.²⁰

¹⁹ Muhammad Munir. *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2006), hlm 9

²⁰ Engkoswara dan Aan Komariah, *Adrimistrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 1

Dan orang yang menjalankan proses manajemen disebut manajer. Dengan kata lain, manajer adalah orang yang memegang jabatan tertentu dalam suatu organisasi dan memiliki wewenang dan wewenang untuk membuat dan mengelola keputusan serta melakukan semua tugas manajemen dengan menggunakan semua elemen manajemen yang ada.²¹

Dengan demikian, secara keseluruhan definisi manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Ketatalaksanaan proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai sasaran tertentu.
2. Kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan dengan melalui kegiatan orang lain.
3. Seluruh perbuatan menggerakkan sekelompok orang dan menggerakkan fasilitas dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.²²

Sementara itu, Robert Kritiner mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses kerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan yang berubah. Proses ini berpusat pada penggunaan yang efektif dan efisien terhadap penggunaan sumber daya manusia.²³

Karena pada umumnya kinerja organisasi diukur melalui seberapa efektif dan efisien seorang manajer organisasi dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Untuk itu efektivitas dan efisien merupakan pedoman utama dan norma manajemen. Peter Drucer menyatakan bahwa efisien berarti *doing things right* (melakukan sesuatu dengan tepat), sedangkan efektif berarti *dhoing the right thing* (melakukan sesuatu dengan tepat).²⁴ Efektivitas mengukur seberapa pantaskah tujuan organisasi yang ditetapkan oleh manajer dan ingin dicapai oleh organisasi serta sampai berapa jauh organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Terbilang efektif apabila dapat mencapai dengan sepenuhnya. Contoh lain manajer yang tidak efektif adalah merupakan seseorang yang memilih tujuan dengan tidak tepat. Efisiensi adalah untuk mengukur seberapa produktif

²¹ Feriyanto Andri, *Pengantar Manajemen 3 in 1*, (Yogyakarta: Mediaterra, 2021), hlm. 4

²² Ahmad Fadli. *Organisasi dan Adrimistrasi*, (Kediri: Manhlmun Nasiin Press. 2002), hlm. 26

²³ Robert Kritiner, *Management, 4 Thn Edition*, (Boston: Hougton Mifflincompany, 1989), hlm. 9

²⁴ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 7

sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi digunakan untuk mencapai tujuannya.

Pengertian manajemen secara sederhana adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Manajemen melibatkan orang lain, sehingga pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan juga efektif dalam manajemen.²⁵ Sementara itu, manajemen memiliki arti yang berbeda. Manajemen dapat dipandang sebagai ilmu (*science*) dan seni (*art*). Sementara itu, masalah seni dalam manajemen hanya dapat terlihat apabila ilmu tersebut mulai dilaksanakan dalam kenyataan karena merupakan suatu perpaduan antara ilmu dan seni.

Dari beberapa definisi di atas dapat dikemukakan definisi yang lebih menekankan pada segi ilmu dan seni seperti yang dikembangkan oleh Manullang. Manajemen merupakan seni dan juga ilmu perencanaan, pengorganisasian, penempatan karyawan, pemberian perintah, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dan juga alam. Begitupun menurut *Chester I Barnard* yang dikutip oleh Manullang dalam bukunya *dasar-dasar manajemen*, menyatakan bahwa manajemen itu adalah seni dan juga sebagai ilmu. Demikian pula *Thery Fayol*, *Alfin Brawn Harold Koontz*, *Cyril O'donnel*, dan *George R. Terry* beranggapan bahwa manajemen itu adalah ilmu dan seni.²⁶ Adapun pengertian dari ilmu adalah sekumpulan pengetahuan yang telah disistematisasikan sehingga dapat dipelajari dan diajarkan dengan menggunakan metode ilmiah, dan dapat dijadikan suatu teori yang obyektif dan rasional. Sedangkan seni merupakan suatu kreativitas pribadi yang kuat dan juga disertai dengan keterampilan.²⁷

Efisiensi juga menghasilkan output sebanyak mungkin dari input sesedikit mungkin, efisiensi ini mengacu pada hubungan antara pemasukan dan pengeluaran, dan sebagai acuannya adalah melakukan segala sesuatu secara tepat dan tidak melakukan pemborosan. Efektivitas yaitu mengerjakan hal yang tepat atau menjalankan aktivitas-aktivitas secara langsung yang mendorong tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

²⁵ Stephen P, Robbins dan Mary Coultres. *Manajemen* Edisi Kesepuluh, (Jakarta: Erlangga, 2007) hlm. 7.

²⁶ Muhammad Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*, (Medan: Ghlmia Indonesia, 2012) hlm. 4

²⁷ Muhammad Manullang. *Pelayanan Public*, (Medan: Yayasan kita menulis, 2020), hlm 100

Kesimpulan dari rumusan yang diatas, bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan mengendalikan dan mengembangkan dengan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia. Pada pengertian di atas terdapat tiga dimensi yang penting yaitu: *pertama*, manajemen terjadi berkat kegiatan yang dilakukan oleh seorang pengelola: *kedua*, kegiatan dilakukan secara bersama-sama melalui orang lain untuk mencapai tujuan: *dan yang ketiga*, manajemen itu dilaksanakan dalam organisasi, sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan organisasi.

Di samping itu juga manajemen sangat ditekankan pada aspek pengaturan aktivitas fungsi dari sumber daya manusia. Dalam hal ini manajemen atau pimpinan serta staf manajer sangat berkepentingan, karna ketika komponen tersebut merupakan faktor penggerak dalam sebuah organisasi. Sesuai dengan semua definisi tentang manajemen yang dikemukakan oleh para pakar di atas, biasanya orang mengungkapkan bahwa esensi manajemen adalah proses integrasi dan kordinasi.

Orang yang menggerakkan roda sebuah organisasi disebut dengan manajer. Manajer diartikan dengan “*people responsible for directing the efforts almed and helping organizations achieve their goal*”; (orang yang bertanggung jawab dalam proses pelaksanaan pekerjaan dalam pengarahan seluruh usaha untuk membantu sebuah perusahaan dengan meraih tujuan),²⁸ dengan demikian manajemen adalah merupakan orang yang sesnantiasa memikirkan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.²⁹

Dalam konsep Islam dan prinsip manajer ini dapat dikaitkan dengan tugas yang di embanya, yaitu dengan bertanggung jawab terhadap semua aktivitas dan keputusan dalam organisasi, berkaitan dengan adanya tanggung jawab, diilustrasikan dalam Al-Qur’an, yakni dalam surat Al-zalzalah : 1-7

²⁸ Ahmad Fadli HS, Op. Cit, hlm.7.

²⁹ Miftah Toha, *Prilaku Organisasi: Konsep Dasar Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm 228.

إِذَا زُلْزِلَتِ الْأَرْضُ زُلْزَالَهَا وَأَخْرَجَتِ الْأَرْضُ أَثْقَالَهَا وَقَالَ الْإِنْسَانُ مَا لَهَا يَوْمَئِذٍ تُحَدِّثُ أَخْبَارَهَا بَأْنَ رَبِّكَ أَوْحَىٰ لَهَا يَوْمَئِذٍ بِصَدْرِ النَّاسِ أَشْتَاتًا ؕ لَّا يَرَوْنَ أَعْمَالَهُمْ ؕ مِمَّنْ يَعْمَلُ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya: “Apabila bumi di guncangkan dengan guncangan nya (yang dahsyat), dan bumi telah mengeluarkan nya beban-beban berat (yang di kandung) nya. pada hari itu bumi menceritakan beritanya, karna sesungguhnya tuhanmu telah memerintahkan (yang sedemikian itu) kepadanya. Pada hari itu manusia keluar dari tubuhnya dalam keadaan yang bermacam-macam, supaya di perlihatkan kepada mereka (balasan) pekerjaan mereka. Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya” (Q.S. Az-Zalzalah 1-7).³⁰

Sedangkan yang dikemukakan oleh *Robert Kritiner* dalam M. Munir dan Wahyu Ilahi, manajemen sebagai suatu proses kerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan yang berubah, proses ini berpusat pada penggunaan yang efektif dan efisien terhadap penggunaan sumber daya manusia.³¹ Adapun unsur-unsur manajemen terdiri dari enam unsur yang lebih terkenal dengan istilah 6 M dan 1 I, yaitu:

1. *Man* (Manusia)

Man merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam oprasional suatu organisasi, man merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Dalam manajemen faktor man adalah yang paling mentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. *Money* (Uang)

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya.

³⁰ Depertemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, (Al-Madinah: Al-Munawwarah, 1437), hlm, 1029

³¹ Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), Hlm. 9-10

Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

3. *Method* (Cara)

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

4. *Material* (Bahan)

Material adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli di bidangnya juga harus dapat menggunakan sebagai salah satu sarana. Bahan baku dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa bahan baku aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

5. *Machines* (Mesin atau peralatan)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa

6. Market (Pasar)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan

profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya.

7. Information (Informasi).³²

Manajemen adalah merupakan suatu proses kemampuan kerja melalui orang lain dalam suatu kelompok yang terorganisir guna mencapai sasaran yang ditentukan oleh organisasi atau lembaga. Proses ini berpusat pada penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*).
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan (unsur *money*).
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*).
4. Manajemen produksi (unsur *machines*).
5. Manajemen pemasaran (unsur market)
6. Methods adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna setiap unsur manajemen

B. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*Human Resources*” namun ada juga ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*Manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegaweian, dan sebagainya).³³ Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan juga karya (rasio, rasa, karsa).

Whater dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagai mana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada pergantinya akan menemukan kualitas dan kapabilitas

³² Aswawir Basyiruddin Usman, *Media Pembelajaran*, (Jakarta: Ciputat Press. 2002), hlm.27

³³ Marjuni Sukmawati, *Manajmene Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Sukmawati Marjuni,2015), hlm. 8

hidupnya. Sumber daya manusia berkualitas yang tinggi menurut Ndraha merupakan sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan cara menggunakan energy tertinggi seperti: *intelligence, creativity dan imagination*: tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya.

Jika kita berpegang dengan definisi tersebut diatas, maka kita harus memahami bahwa sumber daya manusias harus di artikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Secara istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).

Dengan pengertian lain sumber daya manusia juga merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang. Hal ini dikarnakan sumber daya manusia merupakan pelaksana daripada unsur yang lain. Dengan demikian sumber daya manusia harus dikelola dengan secara baik dan juga benar untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sebagai acuanya adalah dengan cara melaksanakan segala sesuatu sesuai pada tempatnya yang seimbang artinya adil dan tidak melakukan pemborosan, sebagai mana firman Allah yang tercantum dalam *Al-Qur'an surat Al-Israa* ayat 27.

انَّ الْمُبَدِّرِينَ كَانُوا اِخْوَانَ الشَّيْطَانِ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang pemboros itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan adalah sangat ingkar kepada tuhan nya*”. (Q.S. Al-Isra:27).³⁴

C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terbilang dari empat kata yaitu: manajemen, sumber, daya, manusia. Dari empat kata tersebut tentu sangat tidak sulit untuk kita pahami maknanya. Apabila dimaksudkan dengan manajemen sumber daya

³⁴ Depertemen agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Al-Madina Al Munawwarah, 2007), hlm 434.

manusia merupakan suatu proses dalam pengendalian berdasarkan atas fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.³⁵

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang setrategis dari organisasi, manajemen sumber daya manusia tentu harus menjadikan suatu pandangan sebagai perluasan dari pandangan tradisional dengan alasan untuk mengelola orang dengan secara efektif dan tentu memerlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan dalam mengelola. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut dari berbagai cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja. Konvensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan.³⁶

Mengenai manajemen sumber daya manusia Allah SWT berfirman dalam Al-qur'an surat *Al-Jasiyah* ayat 13, yang berbunyi:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: “Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir”.(Q.S Al-Jatsiyah:13)³⁷

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, ada yang menyebutkan *human resource*, ada juga yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada juga yang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya), dengan secara tepat pada manajemen sumber daya manusia adalah *human Resources management* (*manajemen sumber daya manusia*) dengan demikian secara sederhananya pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

³⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hlm 32

³⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 22

³⁷ Al-Qur'an Dan Terjemahnya' (*Q.S Al-Jatsiyah:13*)

Pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan juga seni yang mengatur hubungan tenaga kerja dengan secara efektif dan juga efisien agar tercapainya tujuan, manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari kata *man power* manajemen dengan kata lain disebut manajemen kepegawean atau manajemen personalia. Di bawah ini akan dijelaskan persamaan dan perbedaan antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia.³⁸

1. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dikaji dengan secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji dengan secara mikro.
2. MSDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan atau aset utama organisasi, jadi karyawan harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi karyawan harus dimanfaatkan dengan secara produktif.
3. MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

Menurut Simamora manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, kompensasi dan pengelolaan individu anggota suatu organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang mengharuskan seseorang untuk melakukan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi manajerial seseorang, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan evaluasi.³⁹

Marihot Tua E.H. manajemen sumber daya manusia di definisikan *Human resources management is the activities undertaken to attract, develop, motivate and maintain a high performing workforce within the organization.* manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, motivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.⁴⁰

Bashir Barthos. Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasarnya di 1960-an, manajemen sumber daya manusia mencakup

³⁸ Marihot Tua effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 37

³⁹ Isnaniah Laili, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: Universitas Medan Area, 2016), hlm. 1

⁴⁰ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (center for academic publishing service)* (Yogyakarta: Cet 1, 2012), hlm.1

masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan juga perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.⁴¹

Amin Idjaja manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan Rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.⁴² Menurut T. Hani Handoko manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.⁴³

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karna sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaiannya tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan dengan secara sistematis dengan apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “*manajemen*” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.⁴⁴

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi prekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian⁴⁵

Menurut Sondang. P, Siagian, manajemen sumber daya manusia adalah merupakan unsur yang terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh

⁴¹ *Bashir Batos, Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1990), hlm 1

⁴² *Amin Widjaja, Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 250

⁴³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi II, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 4

⁴⁴ Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta PT Raja Grafindo persedia, 2011), hlm 32

⁴⁵ Gary dessler, *Sumber Daya Manusia (Human Resource Manajemen)*, (New Jersey: Upper Saddle River, 1997), hlm.2

kemampuan pengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya⁴⁶ Zohn T. Seyfarth dalam bukunya yang berjudul *Human resource manajement for effective schools*, "Human resouces manajement is an essential functions for creating and maintaining the condition necessary for effective learning to occur. Hawever, the key tp effective instruction is the teacher" (manajemen sumber daya manusia adalah fungsi penting dalam menciptakan dan mempertahankan kondisi yang diperlukan untuk pembelajaran yang efektif. Akan tetapi kunci bagi instruksi efektif adalah guru).⁴⁷

Menurut H. A. Malik Fazar yang dikutip oleh Muhaemin pernah melontarkan *statement*: "pada saat ini di dunia Pendidikan kita masih kekurangan guru, kalua tenaga pengajar banyak, tetapi tenaga guru masih sangat langka." Ini mengandung makna bahwa sorang guru dituntut untuk komitmen terhadap profesionalisme dalam mengemban tugasnya. Seseorang dikatakan professional, bila mana pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continuous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model model dan cara kerjanya yang sesuai dengan tuntutan zaman nya, yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya di masa depan.⁴⁸

Medley mengemukakan asumsi tentang guru dalam pengembanganya yaitu: *pertama* asumsi sukses guru tergantung pada kepribadianya; *kedua*, asumsi sukses guru, tergantung pada penguasaan metode; *ketiga*, asumsi sukses guru tergantung pada prekuensi dan intensitas aktivitas intraktif guru dengan siswa; dan *ke empat* asumsi bahwa apapun dasar dan alasanya penampilan gurulah yang terpenting sebagai tanda memiliki wawasan, ada indikator menguasai materi, indikator menguasai setrategi ngajar mengajar, dan lainnya ⁴⁹ jadi pada intinya bahwa SDM memainkan suatu peran terpadu dalam perubahan-perubahan untuk menju kepada lembaga pendidikan yang berkualitas.

⁴⁶ Sondang P. Siagian *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 40

⁴⁷ Jhon T Seyfarth, *Human Resource Management for effective schools*, (Virginia Commonwealth University: Allyn and Bacon, 1996), hlm. 3

⁴⁸ Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm.210.

⁴⁹ Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm. 214.

Ada banyak teori untuk mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi. Hal ini tergantung dari tujuan dan sasaran organisasi itu. Bervariannya cara dan metode yang digunakan untuk mengelola sumber daya ini karna terdapatnya asumsi tentang sifat dasar manusia. Akan tetapi, apapun bentuk manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh suatu organisasi yang pertama-tama harus disadari oleh organisasi tersebut adalah manusia merupakan aset termahal dan terpenting dari organisasi, sebab eksistensi sebuah organisasi ditentukan oleh manusia-manusia yang mendukungnya. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan maksimal untuk mengoptimalkan keluaran (*output*) yang baik dan juga berkualitas serta memiliki nilai. Unsur manusia harus menjadi dasar pijakan dan pertimbangan utama dari manajemen.⁵⁰

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai dua posisi penting, yaitu (a) Merupakan bagian penting dari organisasi yang berkaitan dengan dimensi manusia, (b) merupakan fungsi staf atau pendukung dalam organisasi. Kegunaan MSDM adalah untuk selalu ditingkatkan keterampilannya, dimotivasi untuk berprestasi lebih baik, diusahakan untuk tinggi komitmennya dan tetap nyaman. Adapun empat fungsi MSDM adalah: (a) penerimaan karyawan secara selektif dengan perencanaan yang matang, (b) *training* dan pengembangan untuk mempersiapkan SDM bekerja, mereka perlu mengetahui aturan-aturan organisasi, kebiasaan dan tujuan dari organisasi tersebut, (c) *motivation*, yaitu merangsang SDM untuk berkarya. Hal ini berhubungan dengan aspek kemanusiaan yang kompleks, (d) *maintenance*, untuk membangun komitmen karyawan sehingga mereka nyaman dan juga bertahan dalam sebuah organisasi. Fungsi pokok dari manajemen SDM dilaksanakan dalam bingkai atau sangat dipengaruhi oleh dinamika lingkungan, kebijakan, teori manajemen dan lingkungan global.⁵¹

⁵⁰ Muhammad Priyatna, Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Pendidikan Islam*, 5 (1), 2016. 123-130

⁵¹ Taufik,Rahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Cita Pustaka, 2009), hlm. 35

D. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia dengan secara tepat sangatlah beragam, karna sangat bergantung pada tujuan organisasi yang berbeda-beda. Namun secara umum tujuan organisasi dapat digambarkan sebagai berikut :

Menurut Cusway dalam Sutrisno tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa hal.⁵²

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan tentang sumber daya manusia.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur Sumber daya manusia.
3. Membantu dalam pengembangan arah dan setrategi organisasi.
4. Memberi dukungan dan kondisi tertentu yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan organisasi.
6. Memelihara stanndar organisasional dan nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusia.
7. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit antar pekerja dan organisasi.

Sedangkan menurut Simamora dalam Sunyoto ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia.

1. Tujuan organisasioanal. Ditunjukkan agar mudah dikenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu depertemen sumber daya manusia diciptakan un tuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.
2. Tujuan fungsional. Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi depertemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber

⁵² Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Depublish, 2020), hlm. 5

daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial. Ditunjukkan untuk secara etis dan juga sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan dampak-dampak.
4. Tujuan personal di tunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus di pertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, di pensiunkan atau di motivasi. Jika tujuan personal tidak di pertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat juga meninggalkan organisasi.⁵³

E. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi – fungsi manajemen.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Arif Yusuf Hamali mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia,⁵⁴ sebagai berikut:

⁵³ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 7

⁵⁴ Hamali Arif Yusuf. *2 Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. (Yogyakarta: CAPS, 2018), hlm 6

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.⁵⁵

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

⁵⁵ Hamali Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. (Yogyakarta: CAPS, 2018), hlm 6

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.⁵⁶

F. Kegiatan keagamaan

Kata Kegiatan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang berasal dari kata “giat”, mendapat awalan “ke” dan aktifitas “an” yang memiliki arti rajin, bergairah bersemangat, aktif, tangkas dan kuat. Kegiatan mempunyai arti aktifitas: kegairahan: usaha: pekerjaan: kekuatan: dan ketangkasan (dalam berusaha) Karna itu kegiatan dapat di artikan sebagai aktivitas, atau pekerjaan yang dapat di lakukan oleh seseorang dalam rangka memenuhi kegiatannya. Keagamaan berasal dari kata agama, mendapat awalan “ke” dan akhiran “an”, yang memiliki arti sesuatu (segala tindakan) yang berhubungan dengan agama.⁵⁷ agama sendiri merupakan suatu kepercayaan kepada tuhan dengan ajaran kebaktian dan kewajiban-kewajiban yang bertalian dengan kepercayaan itu, sedangkan keagamaan adalah sifat-sifat terdapat di dalam agama.⁵⁸

Menurut Syed Muhammad Naquib Al-Attas dalam bukunya *Islam and The Philosophy of Science*, “*The meaning of religion in Islam is expressed by the term din, which is not merely a concept, but is something which translated into reality intimately and profoundly lived in human experience*”.⁵⁹ (Makna agama di dalam Islam disebut dengan istilah *din*, yang mana bukan hanya sekedar konsep, tetapi sesuatu yang diwujudkan ke dalam realita dan hidup yang mendalam berdasarkan pengalaman manusia).

⁵⁶ Fahmi Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm 21

⁵⁷ Shuharso dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia.*, (Semarang: CV. Widya Karya, 2006), hlm. 19.

⁵⁸ Aat Syafaat, dkk., *Peranan Pendidikan Agama Islam dalam Mencegah Kenakalan Remaja (Juvenile Delinquency)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm 154.

⁵⁹ Syed Muhammad Naquib Al-Attas, *Islam and The Philosophy of Science*, (Malaysia: International Islamic University, 1989), hlm 1.

Untuk mendapatkan suatu pengertian yang lebih jelas tentang agama. Dari setiap pendapat para ahli, pengertian agama berarti kelakuan yang berasal dari individu yang relegius. Agama adalah istilah umum yang merujuk pada semua agama yang dapat di cerna baik secara formal maupun secara informal. *Ad-din* merujuk pada Qs. At-Taubah: 33 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَىٰ وَدِينِ الْحَقِّ لِيُظْهِرَهُ عَلَىٰ الدِّينِ كُلِّهِ وَلَوْ كَرِهَ الْمُشْرِكُونَ

Artinya: “Dialah yang telah mengutus Rasul-Nya dengan petunjuk (*Al-Qur'an*) dan agama yang benar untuk diunggulkan atas segala agama, walaupun orang-orang musyrik tidak menyukai.”

G. Pondok Pesantren

1. Pengertian Pondok Pesantren

Kata pondok berasal dari *Funduq* (bahasa Arab) yang artinya ruang tidur, asrama, atau wisma sederhana, karena pondok memang sebagai tempat penampungan sederhana dari para pelajar/santri yang jauh dari tempat asalnya. Menurut Manfred dalam Ziemek kata pesantren berasal dari kata santri yang diimbuhi awalan “pe” dan akhiran “an” yang berarti menunjukkan tempat, maka artinya adalah tempat para santri. Terkadang juga dianggap sebagai gabungan kata sant (manusia baik) dengan suku kata tra (suka menolong), sehingga kata pesantren dapat berarti tempat pendidikan manusia baik-baik. Sedangkan menurut Geertz pengertian pesantren diturunkan dari Bahasa India Shastri yang berarti ilmuwan Hindu yang pandai menulis, maksudnya pesantren adalah tempat bagi orang-orang yang pandai membaca dan menulis. Dia menganggap bahwa pesantren dimodifikasi dari para hindu.

Dalam istilah lain dikatakan pesantren berasal dari kata pe-santri-an, dimana kata "santri" berarti murid dalam bahasa Jawa. Istilah pondok berasal dari Bahasa Arab *Funduq* (فندق) yang berarti penginapan. Khusus di Aceh, pesantren disebut juga dengan nama dayah. Biasanya pesantren dipimpin oleh seorang Kyai. Untuk mengatur kehidupan pondok pesantren, kyai menunjuk seorang santri senior untuk mengatur adik-adik kelasnya, mereka biasanya disebut lurah pondok atau dengan

sebutan ROIS. Tujuan para santri dipisahkan dari orang tua dan keluarga mereka adalah agar mereka belajar hidup mandiri mengurangi diri dari kebodohan dan sekaligus dapat meningkatkan hubungan dengan kyai dan juga Tuhan. Tegesnya kiyai adalah tempat bertanya atau sumber referensi, tempat menyelesaikan segala urusan dan juga tempat dimana kita meminta nasihat dan fatwa.⁶⁰

Pendapat lainnya, pesantren berasal dari kata santri yang dapat diartikan tempat santri. Kata santri berasal dari kata "Cantrik" (bahasa Sansakerta, atau mungkin Jawa) yang berarti orang yang selalu mengikuti guru, yang kemudian dikembangkan oleh Perguruan Taman Siswa dalam sistem asrama yang disebut Pawiyatan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pesantren diartikan sebagai asrama, tempat santri, atau tempat murid-murid belajar mengaji. Sedangkan secara istilah pesantren adalah lembaga pendidikan Islam, dimana para santri biasanya tinggal di pondok (asrama) dengan materi pengajaran kitab-kitab klasik dan kitab-kitab umum, bertujuan untuk menguasai ilmu agama Islam secara detail, serta mengamalkannya sebagai pedoman hidup keseharian dengan menekankan pentingnya moral dalam kehidupan bermasyarakat.

Sehingga dengan demikian dari asal kata yang di atas, dapat kita ambil benang merah mengenai pengertian pesantren secara istilah yakni, pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang menampung sejumlah santri dan santriwati dalam rangka mempelajari ilmu-ilmu agama di bawah bimbingan seorang kyai.

2. Sejarah lahirnya pesantren di Indonesia

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

⁶⁰ Muhammad Daud Ali, *Lembaga-lembaga Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 149

berjalan stabil tanpa dipengaruhi oleh gejolak ekonomi diluar.⁶¹ Pondok pesantren dikenal di Indonesia sejak zaman walisongo, karena itu pondok pesantren adalah salah satu tempat berlangsungnya intraksi antara guru dan murid, kiyai dan santri dalam intensitas yang relatif dalam rangka mentrasfer ilmu-ilmu keislaman dan pengalaman.⁶² Sunan Ampel (Syaikh Maulana Malik Ibrahim) mendirikan sebuah padepokan di Ampel Surabaya dan menjadikannya pusat pendidikan di Jawa.

Para santri yang berasal dari pulau Jawa datang untuk menuntut ilmu agama, bahkan diantara para santri ada yang berasal dari Gorontalo, Sulawesi. Dikatakan pesantren Ampel yang didirikan oleh Syaikh Maulana Malik Ibrahim, merupakan cikal bakal berdirinya pesantren-pesantren di tanah air sebab para santri setelah menyelesaikan studinya merasa berkewajiban mengamalkan ilmunya di daerahnya masing-masing.⁶³

3. Fungsi pondok pesantren

Berdasarkan pendapat Azyumardi Azra ada tiga fungsi pesantren yaitu: Transmisi dan tranfer ilmu-ilmu Islam, pemeliharaan tradisi Islam dan produksi ulama. Dalam perjalanannya sampai sekarang, sebagai lembaga sosial pesantren telah menyelenggarakan pendidikan formal baik berupa sekolah umum maupun sekolah Agama (madrasah, sekolah umum dan perguruan tinggi).⁶⁴

Secara rinci Fungsi pondok pesantren dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Sebagai Lembaga Pendidikan, pesantren menyelenggarakan Pendidikan formal (madrasah, sekolah umum, dan perguruan tinggi), dan juga Pendidikan non formal yang secara khusus mengajarkan agama yang sangat kuat di pengaruhi oleh pikiran-pikiran ulama fiqh, hadits, tafsir, tauhid, tasawuf, yang hidup antara abad ke 7-13 Masehi.
- b. Pesantren sebagai lembaga dakwah, yaitu melihat kiprah pesantren dalam kegiatan dakwah dikalangan masyarakat, dalam arti kita melaksanakan suatu aktifitas untuk menumbuhkan kesadaran beragama atau melaksanakan ajaran-ajaran agama secara

⁶¹ Muhammad Daud Ali, *Lembaga-Lembaga Islam Di Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 42.

⁶² Fatah Ismail, *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2002), hlm 25

⁶³ Herman. Sejarah Pesantren di Indonesia. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 6 (2), 2013, 145-158.

⁶⁴ H.M, Shulthon Masyhud dan Mohammad Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2005), hlm. 90.

konsekuen sebagai pemeluk agama Islam.⁶⁵ Fungsi dakwah pondok pesantren merupakan kewajiban personal muslim dan kewajiban intansi muslim dalam mewujudkan masyarakat muslim yang madani (berperadaban), hal ini mencerminkan rasa saling saling membina dan meningkatkan ibadah sesama muslim dalam rangka merealisasikan ajaran dakwah.

- c. Sebagai Lembaga social, pesantren menampung dari berbagai macam lapisan masyarakat muslim, tanpa membeda-bedakan tingkat social dan ekonomi orang tuanya. Biaya hidup di pesantren tentu terbilang relative murah dari pada belajar di luar pesantren. Bahkan ada pula yang sebagiannya gratis, trutama bagi anak-anak yatim piatu dan dari keluarga yang tidak mampu. Santri membangun pondoknya sendiri, di atas tanah yang telah di sediakan oleh pesantren.
- d. Sebagai Pembangun Bangsa, pesantren memasuki orde baru, yang dikenal sebagaiera marginalisasi Pendidikan agama, tugas pokok pesantren dalam mendidik dan memberdayakan masyarakat tetap dijalankan. Dewan raharjo mengungkapkan bahwa pesantren memiliki peran yang sangat penting sebagai agen pembaharuan sosial khususnya dalam program transmigrasi, sosialisasi system keluarga berencana, Gerakan sadar lingkungan atau pergerakan para santri dan masyarakat setempat dalam perbaikan pra sarana fisik dan pengembangan masyarakt desa.⁶⁶

⁶⁵ M. Bahri Ghajali, *Pesantren berwawasan lingkungan*, (Jakarta: Prasasti, 2002), hlm.38

⁶⁶ Amin Haedari, *Masa Depan Pesantren Dalam Tantangan Modernitas Dan Tantangan Komplexitas Global*, (Jakarta: IRD prees,2004), hlm. 11

BAB III

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN AL-MU'IN KABUPATEN CIANJUR JAWA BARAT

A. Profil Pondok Pesantren Al-Mu'in Kabupaten Cinjur Jawa Barat

1. Sejarah Singkat Berdirinya pondok pesantren Al-Mu'in

Kota santri merupakan sebutan yang sudah terkenal untuk wilayah Jawa Barat salah satunya adalah Kota Cianjur, di wilayah Kabupaten Cianjur inilah banyak terdapat pesantren-pesantren yang menjadi basis penyebaran agama Islam dan pangkal pusat dakwah islamiyah. Salah satu pesantren ternama di kabupaten Cianjur adalah Pesantren Al-Mu'in yang berada di Jl. Raya Sukabumi No. KM. 6. Ciwalen, Kec. Warungkondang, Kabupaten Cianjur, Jawa barat.

Pondok pesantren Al-Mu'in didirikan pada tahun 1966 oleh KH. Dahlan Saepulah putra dari Kh. Mama Mustofa dan Ibu Hj. Maya Asmaya dan istrinya bernama ibu Hj. Abu putri dari Kh. Buranuddin dan Ibu Hj. Ating. Beliau merupakan putra ke tiga dari tiga bersaudara, sebagaimana yang telah ketahui bersama, KH. Dahlan saepullah adalah orang yang berasal dari Pamelaran, Bajar Karang, dan beliau pernah belajar mengaji di berbagai pesantren, yang pertama mengaji kepada Kh. Jein Pipih Danda, dilanjut pesantren gelar selama 7 tahun dilanjut ke pesantren Cijengkol Sadamaya, Baros Benjot, Teluk Agung, Pasir Huni, Salafete, Ciaul, dilanjutkan ke Banten dengan mengabdikan Bersama KH. Alfiah daerah Cibulakan, dari situ beliau kembali lagi kepesantren Gelar belajar kepada kakek nya, tidak lama beliau di jodohkan Bersama Abu, setelah menikah, Kembali berangkat ke pondok Gentur untuk mengaji bersama para santri yang dari kampungnya, dari situ beliau mengembara ketempat tinggalnya yang berada di Cilangkap, pindah ke Sukamanak tempat asal dari Mang Sarnuzi selaku paman bersama Mang Hasan dan Bi Uling, dilanjut ke Tugu Sukamanak, dilanjut ke Bandung dan terakhir hijrah ke Cianjur bertemu bersama Ma Icah.⁶⁷

⁶⁷ Wawancara dengan sodari Eis nurlatipah (dewan kiyai pondok pesantren Al-Mu'in) bertempat di Ruang Asatidz pada tanggal 28 Januari 2022 pukul 09:00 WIB

Sejak tahun 1966 hingga tahun 2009 jumlah santri telah mencapai 200 santri, pada tahun selanjutnya Pondok pesantren Al-Mu'in mengalami kemajuan Ketika *title* kepemimpinan di pandu oleh putranya yang bernama KH. Opan Sopiyan. dengan mencapai 300 santri. Setelah itu pada tahun 2003 KH. Opan Sopiyan meninggal dunia dan digantikan oleh KH. Dadang Sujai, akan tetapi pada tahun kepemimpinannya terjadi kemunduran yang disebabkan adanya pergeseran kepemimpinan pondok pesantren Al-Mu'in Hingga pada saat itu Jumlah santri hanya tersisa 30 orang, pada taun 2007 KH. Dadang Sujai meninggal dunia dan kepemimpinan pondok pesantren Al-Mu'in dilanjutkan oleh adik iparnya KH. Aep Saepullah, dibawah kepemimpinan KH. Aep Saepullah, KH. Salman Alfarisi mendirikan yayasan pada tahun 2013 dengan lembaga pembelajaran pesantren SMP dan SMA pondok pesantren Al-Mu'in, namun pada tahun 2016 KH. Aep Saepullah meninggal dunia dan saat itu dilanjutkan oleh KH. Salman farisi. Lc.M.S.I selaku menantunya.⁶⁸

Sejak diserahkan kepemimpinan pondok pesantren Al-Mu'in oleh KH. Aep Saepullah kepada menantunya KH. Salman Alfarisi, pondok pesantren Al-Mu'in selalu mengalami kemajuan yang sangat pesat sampai saat ini. Yang mana pada taun 2022 ini pondok pesantren Al-Mu'in telah memiliki beberapa tingkatan kelas seperi kelas *ibtida iyah*, *tsanawiyah* dan lembaga pendidikan seperti SMP Terpadu dan SMA Al-Mu'in yang semua itu diselenggarakan oleh pondok pesantren Al-Mu'in.

2. Profil pondok pesantren Al-Mu'in

Nama pesantren	: Al-Mu'in
Alamat Pesantren	: Jl. Raya Sukabumi No. 6
Kecamatan	: Warung kondang
Desa	: Ciwalen
Kabupaten	: Cianjur
Provinsi	: Jawa Barat

⁶⁸ Wawancara dengan sodara Salman Alfarisi (Dewan pimpinan Pondok Pesantren Al-Mu'in) bertempat di Ruang Asatidz pada tanggal 20 januari 2022 pukul 08:00 WIB

Kode pos	:43254
Hp/Telpon	:085712192247
Status Bangunan	: Milik Sendiri
Status Madrasah	: Swasta
Tahun Berdiri Pesantren	: 1966
Tahun Berdiri Madrasah	: 2013

3. Letak Geografis pondok pesantren Al-Mu'in

Pondok pesantren Al-Mu'in adalah salah satu tempat pesantren yang cukup terkenal di Jawa barat khususnya daerah Cianjur, lokasinya terletak di Desa Ciwalen, Kecamatan Warung kondang, Kabupaten Cianjur, 43254. Berjarak sekitar 6 Km dari pusat kota Cianjur, dan 6 Km dari Sukabumi, dengan keadaan alamnya masih asri, sehingga dapat menciptakan suasana yang kondusif dalam proses belajar mengajar.

4. Visi dan Misi

Pondok pesantren Al-Muin ialah suatu pesantren dengan sistem campuran antara Salafi serta Modern yang berpaham pada *Ahlussunah wal jamaah*, serta beraliran Imam Syafi'i.

a. VISI

Menjadi Lembaga yang mandiri, unggul dalam akhlaq dan prestasi serta mampu menciptakan kader pemimpin masa depan berasaskan faham *Ahlu sunnah wal jamaah*.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan pesantren untuk menghasilkan lulusan yang *bertafaqquh fiddin*, mandiri dan bermanfaat bagi kemaslahatan umat.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan pondok pesantren dengan sistem kajian kitab klasik, kitab kuning secara tradisional, SMP/SMA Sebagai upaya menghasilkan lulusan yang cerdas, sehat dan berakhlaq mulia.

- 3) Mendirikan kursus-kursus keterampilan untuk menghasilkan lulusan terampil, berwawasan luas dan berakhlaq mulia.

B. Kegiatan Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Mu'in

Segala sesuatu yang dilaksanakan, tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai dan hendak mempunyai fungsi. Pada dasarnya kegiatan keagamaan merupakan usaha yang dilakukan (terhadap peserta didik) agar dapat memahami dan mengamalkan ajaran-ajaran agama, sehingga kegiatan keagamaan secara umum tidak terlepas dari pendidikan agama Islam. Pendidikan Islam adalah universal dan hendaknya diarahkan untuk mengajarkan bahwa diri mereka adalah hamba Allah yang berfungsi menghambakan diri kepada-Nya.

Pondok pesantren Al-Mu'in kabupaten Cianjur Jawa barat memiliki beberapa program kegiatan untuk menunjang aspek rohani dan jasmani para santrinya. Kegiatan di pondok pesantren Al-Mu'in dibagi menjadi 4, yaitu: kegiatan harian, kegiatan mingguan, kegiatan bulanan dan kegiatan tahunan. Dalam hal ini setiap kegiatan dibuat jadwal agar kegiatan yang satu dengan yang lainnya tidak berbenturan, sehingga kegiatan-kegiatan yang ada dapat berjalan dengan baik dan terarah. Adapun rincian kegiatan di pondok pesantren Al-Mu'in sebagai berikut :

1. Kegiatan Harian

Kegiatan harian ini dilakukan selama 24 jam setiap hari, dimulai dari bangun tidur sampai dengan tidur kembali. Dengan jadwal kegiatan harian yang padat ini membuat seluruh santri terbiasa untuk tertip melakukan kegiatan keagamaan, jadi tidak sempat terbesit dipikiran para santri untuk menganggur dan bermalas-malasan.

Kegiatan dimulai dari sholat *tahajjud* sampai dengan sholat subuh berjama'ah pukul 03.00-05.00 WIB kemudian dilanjutkan dengan pengajian kitab kuning dan setoran hafalan pukul 05.00-06.00. Setelah pengajian selesai, para santri melakukan persiapan untuk berangkat sekolah formal yaitu: mandi, dan sarapan pukul 06.00-06.45 WIB, mulai pukul 06.45 dimulainya kegiatan belajar mengajar formal sampai pukul 13.10 WIB. Pada pukul 13.10 semua kegiatan kepesantrenan, dimulai dari pengajian kitab untuk ibtida dan tsanawi kemudian

pembacaan rotibul haddad dan ditutup dengan hafalan bersama kitab kuning pukul 22.00 WIB, barulah para santri istirahat malam.

Jadwal program kegiatan Harian pondok pesantren Al-Mu'in

NO	JAM	KEGIATAN
1	03.30-04.00	Tahajjud (anjuran)
2	04.00-05.00	Jama'ah sholat subuh +sholawat 1000 kali+
3	05.00-06.00	Pengajian kitab kuning+ setor hafalan
4	06.00-06.20	Bersih-bersih+ mandi
5	06.20-06.45	Makan+ persiapan sekolah formal
6	06.45-07.20	Muhadasah Arab dan Inggris
7	07.20-12.20	Sekolah formal SMP,SMA
8	12.20-01.10	Istirahat <i>ibtida dan tsanawi</i>
9	13.10-02.40	Pengajian kitab kuning <i>ibtida dan tsanawi</i>
10	14.40-15.30	Persiapan+sholat berjamaah ashar+ baca surat Al-waqiah
11	15.30-16.45	Pengajian kitab kuning <i>Ibtida dan Tsanawi</i>
12	16.50-17.20	Makan sore+ bersih-bersih+ mandi
13	17.20-17.55	<i>Rotibul haddad</i>
14	18.00-18.20	Sholat maghrib berjamaah
15	18.25-19.15	Pengajian kitab kuning <i>Ibtida dan Tsanawi</i>
16	19.15-19.40	Sholat Isya berjamaah
17	19.40-21.35	Pengajian kitab kuning <i>Ibtida dan Tsanawi</i>

18	21.35-22.00	Menghagfal bersama
19	22.00	Santai-santai+istirahat

2. Kegiatan Mingguan

Kegiatan mingguan ini dimulai pada hari Rabu sampai dengan Minggu, pada hari rabu melaksanakan kajian *tajwid* akbar dimulai pada pukul 17.45-18.40 WIB. Pada hari Kamis melaksanakan barzanji dan setoran hafalan dimulai pukul 19.20-22.00 WIB. Pada hari Jum'at melaksanakan kajian Kitab *Ta'lim* akbar dimulai pukul 17.45-18.40 WIB.

Pada hari sabtu melaksanakan ekstrakurikuler dimulai pukul 16.00-17.20 WIB. Pada hari minggu melaksanakan gladi bersih bersama, penajiran dan kajian *tafsir akbar* dimulai pukul 06.00-09.00 kemudian dilanjut pukul 17.45-18.40 WIB.

Jadwal Program Kegiatan Mingguan di Pondok Pesantren Al-Mu'in

NO	HARI	JAM	KEGIATAN
1	Rabu	17.45-18.40	Kajian Tajwid akbar
2	Kamis	19.20-21.00	Barzanji
3	Kamis	21.00-22.00	Setor hafalan
4	Jum'at	17.45-18.40	Kajian Ta'lim Akbar
5	Sabtu	16.00-17.20	Ekstrakurikuler
6	Sabtu	17.45-18.40	Kajian Hikam Akbar
7	Sabtu	18.40-22.00	Muhadhoroh
8	Minggu	05.00-06.00	Setoran Hafalan
9	Minggu	06.00-09.00	Ro'an Bersama dan Hukuman
10	Minggu	17.45-18.40	Kajian tafsir Akbar

3. Kegiatan Bulanan

Kegiatan bulanan ini dilaksanakan pada malam Minggu di awal bulan yaitu rapat pengurus, malam Jum'at di awal bulan yaitu *sholawat akbar*, dan malam minggu di akhir bulan yaitu *Hifdul Mutun*.

Jadwal Program Kegiatan Bulanan Di Pondok Pesantren Al-Mu'in

No	WAKTU	KEGIATAN
1	Malam Ahad awal Bulan	Rapat pengurus
2	Malam jum'at awal bulan	Sholawat akbar
3	Malam Minggu Akhir bulan	<i>Hifdul mutun</i>

4. Kegiatan Tahunan

Kegiatan tahunan ini dilaksanakan setiap tanggal 20 Rajab yaitu *haflah akhirussanah*, setiap tanggal 8 syakban yaitu ujian akhir pesantren, dan setiap tanggal 1-20 *ramadhan* pasaran *kitab kuning*.

Jadwal Program Kegiatan Tahunan Di Pondok Pesantren Al-Mu'in

NO	TANGGAL	KEGIATAN
1.	20 rajab	Haflah akhirussanah
2.	08 sya'ban	Ujian akhir Pesantren
3.	1-20 Ramadhan	Pasaran kitab kuning

Semua santri wajib mengikuti kegiatan yang sudah disusun dengan sedemikian baik oleh pengasuh dan pengurus Pondok Pesantren Al-Mu'in Cianjur Jawa barat. Apabila santri tidak mengikuti kegiatan yang telah ditetapkan maka santri akan mendapat hukuman.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Pondok Pesantren Al-Mu'in Cianjur Jawa Barat

Secara umum pesantren masih menghadapi kendala yang masih menyangkut ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas dan penerapan manajemen yang pada umumnya masih konvensional, misalnya tiada pemisahan yang jelas antara pimpinan pesantren, guru dan staf administrasi, tidak adanya *transparansi* sumber-sumber keuangan belum terdistribusinya peran pengelolaan pendidikan, dan banyaknya penyelenggaraan administrasi yang sesuai dengan standar, serta unit-unit kerja yang tidak sesuai dengan aturan baku organisasi. Kiyai masih merupakan figur sentral dalam penentuan Pendidikan pesantren, rekrutment ustadz atau guru, pengembangan akademi, melalui sistem, bobot kerja juga tidak berdasarkan aturan yang baku, juga penyelenggaraan pendidikan sering kali tanpa adanya perencanaan.⁶⁹

Dari uraian yang di atas dapat kita pahami bahwa manajemen sumber daya manusia dalam pondok pesantren sangatlah penting, agar ketersediaan sumber daya manusia berkualitas yang dapat kita penuhi dalam penyelenggaraan pendidikan pesantren. Adapun manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mu'in Kabupaten Cianjur Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Al-Mu'in

Perencanaan merupakan inti dari manajemen karna semua kegiatan organisasi pondok pesantren didasarkan atas rencana itu. Dengan perencanaan akan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumberdaya manusia mereka secara efektif dan juga efisien. Perencanaan sumber daya manusia adalah inti dari manajemen sumber daya manusia, karna dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan, pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan lebih terarah.⁷⁰

Perencanaan sangatlah penting dalam menghadapi kegiatan dimasa yang akan datang atau di hari esok, demi tercapainya apa yang menjadi tujuan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang

⁶⁹ Shulthon Masyhud, *Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global* (Jakarta: Laskbang, 2005), hlm 16

⁷⁰ Halmim, *Manajemen Pesantren* (Bandung: Pustaka Pesantren, 2005), hlm 8

dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis lingkungan pada organisasi pondok pesantren di masa depan dan untuk memenuhi hal kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Dari batasan ini, jelas sekurangnya ada empat kegiatan dalam perencanaan sumber daya manusia, yaitu :

- a. Persediaan SDM pada saat ini
- b. Perkiraan pemenuhan dan permintaan SDM
- c. Rencana untuk menambah tenaga kerja yang bermutu
- d. Berbagai prosedur pengawasan evaluasi untuk memberikan umpan balik pada sistem.

Dalam meramalkan kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang perlu memperhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi pondok pesantren, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal adalah persediaan tenaga, dan rencana pengembangan organisasi pondok pesantren dan sebagainya sedangkan faktor eksternal adalah dari luar pondok pesantren. Faktor-faktor yang mempengaruhi dan harus di perhitungkan dalam membuat perkiraan kebutuhan sumber daya manusia akan datang antara lain: pertama, faktor-faktor eksternal meliputi, ekonomi, social, politik, budaya hukum dan peraturan-peraturan, perkembangan IPTEK dan keberadaan pondok pesantren lain. Kedua: faktor-faktor internal meliputi, rencana-rencana perkembangan, anggaran atau pembiayaan, desain organisasi pondok pesantren dan perluasan usaha dan sebagainya. Ketiga: persediaan personalia: mereka yang akan pensiun, dan mereka yang mengundurkan diri, mereka yang meninggal dan lain sebagainya.

Pondok pesantren Al-Mu'in sudah mulai menerapkan manajemen sumber daya manusia meskipun baru. Sebagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di pondok pesantren ini, hal ini senada dengan penyampaian dari Ustadz Mukhlis selaku pembimbing di bidang Pendidikan dan kegiatan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren semenjak pendiri pesantren meninggal dan digantikan oleh putranya yang lulusan dari Mesir.

Perencanaan SDM di pondok pesantren ini adanya pembentukan semacam organisasi kecil yang biasa disebut adalah pengurus pusat dan pengurus kordinator, Untuk penyusunan dari perencanaan sumber daya manusia di Pondok pesantren Al-Mu'in ini mempunyai caranya yaitu dengan mengadakan tim yang siap melaksanakan tugas untuk mempersiapkan tenaga apapun yang dibutuhkan oleh pesantren dan mengelola mereka, tim ini biasa disebut dengan pengurus pusat dan pengurus kordinator.

Adapun tugas dari pengurus pusat dan kordinator:

- a. Bertanggung jawab atas tugas yang dimandat kepada ketua umum.
- b. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan intelektual santri.
- c. Melaksanakan dan memantau semua kegiatan yang berhubungan dengan guru/Ustadz dan santri juga dengan semua yang berhubungan dengan anggota santri atau bagian dari pesantren.
- d. Mengatur, mengawasi dan membina semua bagian kabit pesantren.

2. Prekrutan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Al-Miu'in

Dalam perekrutan Sumber Daya Manusia ada beberapa hal yang melatar belakangi pentingnya rekrutmen di pondok pesantren Al-Mu'in faktor yang mendasari adalah adanya keinginan dari pihak pimpinan pesantren untuk menyelenggarakan pendidikan yang berbasis pesantren dengan perpaduan berbagai macam pendidikan ketrampilan yang berorientasi pada ketresediaan tenaga kerja trampil dan berbudi luhur,

Hal ini diungkapkan oleh Vivih Andriyani selaku kepala sekolah SMP pondok pesantren al-Muin bahwa kegiatan rekrutmen SDM dilakukan dengan sesuai kebutuhan Madrasah misalnya saat ini tenaga guru sudah mencukupi namun tahun depan ada guru yang mengundurkan diri atau pindah maka saat itulah dilakukan rekrutmen untuk melengkapi kebutuhan pengajar, kegiatan rekrutmen sumber daya manusia yang dilakukan tidak terjadwal.⁷¹

⁷¹ Wawancara dengan Saudari Vivih selaku kepala sekolah SMP Pondok Pesantren Al-Mu'in Cianjur, Bertempat di Ruang Kepala Sekolah pada tanggal 31 Maret 2022, Pukul: 09.00 WIB

Pondok pesantren Al-Mu'in lebih mengutamakan alumni dibandingkan non alumni hal tersebut apabila para alumni yang ada telah mempunyai ketrampilan yang dibutuhkan oleh yayasan dan apabila para alumni belum ada mempunyai ketrampilan yang sesuai maka baru mengambil dari luar lingkungan yayasan seperti warga sekitar yang telah mengajukan lamaran serta memenuhi persyaratan yang ada.

Proses rekrutmen tenaga pengajar dan pengurus di pondok pesantren Al-Mu'in 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 diluar lingkup pesantren dibuka peluang untuk bergabung, jika yang dibutuhkan tenaga pendidik Madrasah Aliyah. *Kedua*, memilih orang yang sesuai dengan kebutuhan yayasan dengan wawancara (interview). Dari banyaknya pelamar tentu pihak pesantren hanya memilih orang yang lulus dari seleksi, dengan hafalnya qur'an minimal 5 juz dan mampu membaca kitab kuning dan mampu membimbing dengan baik.

Prekrutan SDM biasanya dilakukan oleh ketua Yayasan. Hal ini diungkapkan oleh Salman Al-Farisi selaku pimpinan pesantren, "yang memiliki wewenang dalam pelaksanaan rekrutmen SDM adalah ketua Yayasan, jadi guru (ustadz/ustadzah) di sini diangkat dan dilantik oleh ketua Yayasan.

3. Pengembangan Sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Mu'in

Pengembangan yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas Pondok Pesantren Al-mu'in untuk mewujudkan sumber daya manusia yang memadai dalam mencapai visi dan misi pondok pesantren tersebut, dengan diadakanyan suatu pengetahuan pendidikan dan pelatihan yang ditunjukkan untuk para Pengurus, ustadz dan ustadzah, dan santri Senior pondok pesantren Al-Mu'in, Sebagian pelatihan dan Pendidikan juga dibuka untuk para guru disekitar pesantren.

Seperti yang sudah terselenggara pada tanggal 11 juli 2021 yang berlangsung di pondok pesantren Al-Fath, Sukabumi dalam kegiatan Program institute kemandirian dompet dhuafa dengan tujuan untuk menambah skill

kemampuan dalam mengedit video dan foto, dalam kegiatan pelatihan ini di ikuti sertakan oleh perwakilan dari berbagai pondok pesantren Sejava-Barat.⁷²

⁷² Wawancara dengan Saudari Ikbal selaku peserta dan pengurus pondok pesantren Al-Mu'in Cianjur, bertempat di Ruang Pengurus pada tanggal 08 Februari 2022, Pukul: 20.00 WIB

BAB IV

ANALISIS PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI PONDOK PESANTREN AL-MU'IN

Pada bagian ini merupakan penyajian data dari hasil penelitian yang dilakukan di pondok pesantren Al-Muin, data tersebut dapat dari hasil observasi wawancara dan Dokumentasi. Data yang akan penulis sajikan ini merupakan hasil penelitian mengenai perencanaan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Mu'in kabupaten cianjur Jawa Barat, selanjutnya penulis pada bab IV ini akan menganalisa data tersebut dengan rumusan masalah yang ada.

A. Analisis Kegiatan Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Muin

Telah disampaikan pada sebelumnya, bahwa kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Mu'in terbagi menjadi 4, yaitu: kegiatan harian, kegiatan mingguan, kegiatan bulanan, dan kegiatan tahunan, semua kegiatan tersebut dilakukan selama 24 jam, penjelasan sebagai berikut: Telah disampaikan pada sebelumnya, bahwa program kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Mu'in terbagi menjadi 4, yaitu: kegiatan harian, kegiatan mingguan, kegiatan bulanan, dan kegiatan tahunan, semua kegiatan tersebut dilakukan selama 24 jam, penjelasan sebagai berikut:

1. Kegiatan harian

Adapun kegiatan Harian yang dilaksanakan di pondok pesantren Al-Mu'in yang diikuti oleh semua santri, pengurus dan para *mukimin* beserta para dewan kiyai berdasarkan wawancara yang dilakukan di pondok pesantren Al-Mu'in sebagai Berikut :

a. Sholat Berjamaah lima waktu

Kegiatan sholat berjamaah lima waktu diikuti oleh semua santri baik pengurus atau bukan pengurus yang menetap di pondok pesantren Al-Mu'in meliputi *sholat maghrib, isya, subuh, dzuhur, dan ashar*, Ketika pimpinan pondok pesantren Al-Mu'in KH. Salman Al-Farisi berhalangan tidak bisa menjadi imam maka digantikan oleh santri pengurus pusat. Kegiatan ini dilakukan dengan pembiasaan yang mana pendiri pondok pesantren Al-Mu'in

Bpk. KH. Dahlan saepullah memberikan amanat Wajib Sholat awal waktu berjamaah di masjid, yang mana santri dibiasakan untuk melaksanakan sholat sunnah, lima waktu secara tepat, sholat tahajjud dan sholat dhuha.

b. Pengajian kitab kuning

Adapun pelaksanaan pengajian kitab kuning di pondok pesantren Al-Mu'in dilakukan dengan beberapa kitab yang sudah ditentukan oleh pondok pesantren Al-Mu'in, ada yang dilakukan dalam pembelajaran kitab kuning umum dan pengajian pertingkatan, pembelajaran secara umum diajarkan oleh pimpinan pondok pesantren Al-Mu'in seperti misalnya setiap malam minggu habis sholat maghrib semua santri putra maupun putri wajib mengikuti kajian kitab Hikam, sedangkan Hari Kamis setelah *sholat ashar* kajian kitab *saraf kailani* dan pengajian kitab *Ta'lim muta'allim* dilakukan setelah Sholat Maghrib malam Sabtu.

Menurut penulis pribadi melihat sewaktu observasi ke sana pengajaran kajian kitab kuning ini bagi santri sendiri sangatlah efektif dan efisien karena yang diajarkan sendiri ada di berbagai macam tingkatan dari yang mulai tingkat *ibtida iyyah*, tsanawiyah dan tingkat *pengabdian*. Kajian kitab kuning ini juga dapat membekali santri keterampilan dengan lebih fokus mendalami pembelajaran kaidah ilmu *Nahwu Sharaf*, dan pembelajaran yang bertujuan untuk menambah pemahaman keagamaan kepada santri tanpa menekankan pada penguasaan kaidah *nahwu sharaf*. Karena banyak sekali ilmu agama Islam yang bisa didapatkan dari mempelajari kajian kitab kuning, selain itu juga menurut PMA Nomer 13 tahun 1014 tentang Pendidikan keagamaan Islam, pasal 5 menyebutkan bahwa "pesantren wajib memiliki unsur-unsur pesantren yang salah satunya adalah pengajian atau kajian kitab kuning atau *dirasah Islamiyah* dengan pola *mualimin*. Hal ini disampaikan juga oleh santri yang mengikuti kajian kitab kuning.

2. Kegiatan mingguan

Kegiatan mingguan ini dimulai pada hari rabu sampai dengan minggu, pada hari rabu melaksanakan kegiatan pengajian tajwid akbar yang dipimpin langsung oleh pengasuh pondok peesantren Al-Mu'in ibu Hj Eis Nurlatipah yang dimulai pada pukul 17:45-18:40 WIB. Pada hari kamis melaksanakan *barzanji* yang di laksanakan secara berpisah antara putra dan putri dan digabungkan pada akhir bulan yang berlokasi di lapangan pondok pesantren Al-Mu'in.

3. Kegiatan bulanan

Kegiatan bulanan ini dilakukan pada malam Minggu di awal bulan yaitu rapat pengurus pusat dan kordinator dengan tujuan melaporkan hasil kegiatan selama satu bulan dari setiap masing-masing seksi, dan dipimpin oleh perwakilan dewan bagian ketua dari kepengurusan pusat ustad Mukhlis, dan pada malam Jum'at di awal bulan dilaksanakanya kegiatan sholawat akbar yang di ikut sertakan oleh seluruh para santri putra dan putri yang berlokasi di madrasah, dan pada malam minggu di akhir bulan yaitu pelaksanaan kegiatan *hifdul mutun*.

4. Kegiatan tahunan

Kegiatan tahunan ini dilaksanakan setiap tanggal 20 rajab yaitu *haflah akhirussanah* pada setiap tanggal 8 *syaban* diadakanya kegiatan ujian akhir pesantren, dan setiap tanggal 1 sampai 20 ramadhan dilaksanakanya kegiatan pasaran atau bis akita sebut dengan pesantren kilat.

Dari pemaparan di atas menjelaskan bahwa segala sesuatu yang dilaksanakan, tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai dan hendak mempunyai fungsi. Pada dasarnya kegiatan keagamaan merupakan usaha yang dilakukan (terhadap peserta didik) agar dapat memahami dan mengamalkan ajaran-ajaran agama, sehingga kegiatan keagamaan secara umum tidak terlepas dari pendidikan agama Islam. Pendidikan Islam adalah universal dan hendaknya diarahkan untuk mengajarkan bahwa diri mereka adalah hamba Allah yang berfungsi menghambakan diri kepada-Nya.

Untuk menunjang kualitas santri dalam bidang keagamaan, pondok pesantren Al-Mu'in menekankan terhadap kajian kitab kuning, Untuk kajian kitab yang diajarkan di pondok pesantren Al-Mu'in kabupaten Cianjur Jawa Barat yang bersifat secara non formal, yang disusun oleh KH. Salman Al-farisi LC. M.S.I dan dibantu oleh dewan kiyai. Pada dasarnya kajian kitab kuning dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu tingkatan *Ibtida, Tsanawi dan Mahadul Ali*, semuanya mempunyai tiga tingkatan hanya saja untuk tingkatan Ma'hadul ali kegiatan santrinya lebih di fokuskan pada praktek mengajar dan mengurus organisasi.

Sumber atau bahan pelajaran kepada santri di Pesantren Al-Mu'in diambil dari kitab-kitab klasik (kitab Kuning) yang di susun oleh para ulama salaf. Sebagai mana yang disampaikan ustadzah Vivi Andriani selaku dewan *asatidz* menyampaikan bahwa untuk kurikulum non formal demi menunjang kualitas santri, maka ada beberapa bidang yang perlu dikuasai oleh setiap santri. Bidang-bidang keilmuan yang harus kuasai para santri, yaitu:

1. Bidang ilmu alat dan ilmu *mantiq*

Pada kedua bidang ini santri diharapkan dapat memahami tentang pengetahuan kebahasaan dan logika, yaitu Bahasa arab yang disebut dengan ilmu alat (*gramer*) dan ilmu *mantiq*. Untuk nama-nama kitab yang menjadi rujukan dan pedoman ialah: *Jurumiyah, shorof kaelani, amsilati tasrif, Imriti, Alfiyah Ibnu Malik, samarkondi*, dan *kitab Sulamunauruq*, serta untuk tingkat pemula materi pembelajaran lebih banyak materi hapalan.

2. Bidang akidah/tauhid

Pada bidang ini para santri harus memahami tentang pengetahuan aqidah yang penekananya pada aspek penghayatan dan keyakinan terhadap sifat-sifat Allah, yang menjadi rujukan kitabnya ialah: kitab *Tidjanudarori, Aqidatulawam, khulasoh, Jauhar Tauhid, Majmuatul Aqidah, Sya'bul iman, Goyatul Wusul*.

3. Bidang fiqh

Pada bagian ini santri harus mengetahui ilmu-ilmu dan dapat memberikan pemahaman dalam bidang syari'ah yang penekannya pada aspek pengamalan ibadah dan *muamalah* dengan nama-nama kitab yang menjadi rujukan ialah: *safinah, taqrib, riyadul badiyah, I'annah Ath-tholibin, fathul Mu'in, Fathul Wahab.*

4. Bidang akhlak dan tasawuf

Pada bagian ini santri dapat memhami dan menerapkan dalam bidang akhlak dan tasawuf yang mana menjadi contoh untuk masyarakat luas, karena penekannya pada aspek perilaku, dengan nama-nama kitab yang menjadi rujukan dan pedoman, ialah: *akhlakulil banin dan sulamuttaufiq.*

Dari keempat bidang tersebut, ustadzah Vivi Andriani selaku dewan Asatidz pondok pesantren al-Mu'in menerapkan beberapa metode guna memperdalam dan memaksimalkan keempat bidang tersebut dengan beberapa metode pengajaran, sebagai berikut:

1. Studi individual (*sorogan*) dilakukan setiap hari setelah sholat Subuh, metode prakteknya semua santri berada di dalam masjid, untuk santri pemula atau santri yang masih dalam tingkatan awal mendatangi santri senior guna belajar dan mengulangi pelajaran yang belum dipahaminya, pemilihan santri senior sebagai gurupun dapat dipilih sesuai dengan apa yang diinginkan. Sedangkan materi pembelajaran sesuai dengan tingkatan masing-masing.
2. Metode balagan, metode ini dilakukan di dalam kamar atau kamar santri, dengan pengajarannya adalah santri senior yang berada di kamar atau kamar tersebut, untuk kegiatan ini yang biasanya dipimpin oleh kepala kamar.
3. Metode klasikal, yaitu kegiatan pengajian yang dilaksanakan oleh para santri di dalam kelas sesuai dengan kurikulum yang tersedia untuk masing-masing tingkatan, untuk tingkatan tsanawi tenaga pengajarnya langsung oleh pimpinan pesantren dan dewan kiyai itu sendiri, sedangkan untuk

tingkatan ibtida pengajarnya mengambil dari santri senior, dalam praktek pembelajarannya santri berada dalam satu ruangan, biasanya santri ada yang berbaris dengan duduk di lantai ada juga yang melingkar. Sedangkan pengajar duduk di kursi dan di kelilingi oleh santri.

4. *Mudzakarah*, di laksanakan setiap malam pada pukul 21.00 WIB sampai pukul 23.00, yanag mana kita belajar untuk menyampaikan kajian-kajian kitab yang sudah di pelajari dari setiap kelasnya masing-masing.
5. *Muhadhoroh*, di lakukan dalam waktu satu minggu sekali pada malam Minggu, disini para santri belajar berceramah/berpidato, Membaca Al-Qur'an, dan hal tersebut di perlombakan guna mencari yang terbaik dari santri-santri yang tampil pada saat acara tersebut.
6. *Muhadasah*, dilaksanakan setiap hari pada jam pagi sebelum memasuki jam pembelajaran sekolah, bercakap dalam Bahasa Arab dan Inggris dan menghafal *mufrodat* (kosa kata).

Semua santri wajib mengikuti kegiatan yang sudah disusun dengan sedemikian baik oleh pengasuh dan pengurus Pondok Pesantren Al-Mu'in Cianjur Jawa barat. Apabila santri tidak mengikuti kegiatan yang telah ditetapkan maka santri akan mendapat hukuman/ *ta'zir*.

Dalam rangka kelancaran pelaksanaan seluruh program kegiatan yang ada di pondok pesantren Al-Mu'in Cianjur Jawa Barat, tentu saja tidak terlepas dari faktor pembiayaan. Pembiayaan tersebut nantinya dipergunakan untuk kebutuhan administrasi, perawatan pondok, pembiayaan listrik, sebagai penerangan dan kebutuhan-kebutuhan lain demi kelancaran aktivitas pendidikan di pondok pesantren Al-Mu'in. Namun ada beberapa santri yg diringankan dari pembiayaan, ini berlaku bagi santri yang sudah yatim/yatim piatu.⁷³ Dari pemaparan diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pondok Pesantren al-Mu'in dalam kegiatan keagamaan guna menunjang kualitas santri yang lebih baik dalam hal agama sudah menerapkan dengan

⁷³ Wawancara dengan KM. ustadz mukhlis (dewan kiyai pondok pesantren Al-Mu'in) bertempat di Ruang Asatidz pada tanggal 21 januari 2022 pukul 10:00 WIB

maksimal dengan kurikulum-kurikulum yang memumpuni dan metode-metode yang tepat.

B. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Muin.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan.⁷⁴ Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.⁷⁵

Pondok pesantren Al-Mu'in Kabupaten Cianjur Jawa Barat menerapkan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola Pondok Pesantren. Hal ini sebagai upaya Pondok Pesantren Al-Mu'in Kabupaten Cianjur Jawa Barat untuk menghasilkan manusia yang profesional dan handal untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sehingga memaksimalkan tercapainya tujuan-tujuan organisasi Pondok Pesantren serta untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Pondok Pesantren Al-Mu'in dalam memajemen sumber daya manusianya terdapat tiga langkah yaitu perencanaan, perekrutan, dan pengembangan. Hal ini sejalan dengan Yulianti yang menjelaskan bahwa memajemen sumber daya manusia terdapat beberapa tahap yang dilakukan secara terencana seperti perencanaan, perekrutan, dan pengembangan.⁷⁶

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program

⁷⁴ Almasri, M.N. Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam, *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, 19 (2), 2016, 133-150

⁷⁵ Sakba, N., Numal, I., & Ridwan, R.B. Manajemen Sumber Daya Manusi, *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2 (1), 2019, 93-104

⁷⁶ Yulianti, E. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management Di Smk Muhammadiyah Prambanan, *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 04 (01), 2020, 24-35

kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.⁷⁷

Perencanaan di Pondok Pesantren Al-Mu'in untuk memajemen sumberdaya manusia seperti berupa perkiraan tenaga yang akan di butuhkan tahun depan dan membidik cadangan atau pengganti yang disiapkan apabila di tengah perjalanan terdapat pergantian pengurus. Menurut bapak Ustadz Mukhlis selaku pengawas di pondok pesantren Al-Mu'in Kabupaten Cianjur Jawa Barat, perencanaan Sumber daya manusia dipondok pesantren Al-Mu'in yaitu: (1) berupa perkiraan tenaga yang akan di butuhkan tahun depan. (2) menentukan cadangan yang akan disiapkan untuk menggantikan para pengurus pondok pesantren Al-Mu'in yang akan meninggalkan pesantren.⁷⁸

Hal ini sejalan dengan Haromain yang menjelaskan bahwa salah satu betuk perencanaan dalam sumber daya manusia di pondok pesantren adalah untuk mempersiapkan calon-calon pengurus di masa yang akan datang. Persiapan ini dimaksudkan apabila terdapat pengurus yang tidak bisa melanjutkan masa mengabdinya karena menikah atau *boyong*.⁷⁹ Mempersiapkan pengurus merupakan salah satu cara pondok pesantren untuk mempertahankan eksistensinya.⁸⁰

Dengan mengedepankan perencanaan yang baik, berarti telah melakukan upaya yang sistematis guna menerapkan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang pada penerapan fungsi lainnya akan berjalan dengan lancar. Begitu pentingnya fungsi perencanaan ini sehingga kegiatan ini harus dipikirkan oleh pesantren secara lebih tepat dan akurat lagi, agar sumber daya manusia dapat

⁷⁷ Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. (Yogyakarta: CAPS, 2018), hlm 6

⁷⁸ Wawancara dengan KM. ustadz Mukhlis (dewan kiyai pengawas pondok pesantren Al-Mu'in) pada tanggal 21 januari 2022

⁷⁹ Haromain, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, *Jurnal Pendidikan Humanior*, 1 (2), 2014, 136-149

⁸⁰ Mu'is, A. Manajemen Pengembangan Sdm Di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember, *Jurnal Fenomena*, 20 (1), 2021, 33-44

memaksimalkan secara efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan pesantren.⁸¹

2. Perekrutan

Dalam perekrutan Sumber Daya Manusia ada beberapa hal yang melatarbelakangi pentingnya rekrutmen di pondok pesantren Al-Mu'in, faktor yang mendasari adalah adanya keinginan dari pihak pesantren 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 dan Alumni yang mempunyai kemampnan dalam bidang pendidikan (mengajar). Chotimah menjelaskan bahwa perekrutan karyawan hanya memegang dua prinsip utama yaitu *sidiq* (benar/jujur) dan *amanah* (dapat dipercaya).⁸²

Maitlad menjelaskan bahwa dalam merekrut karyawan perlu juga diperhatikan kualitas tenaga kerja, agar keinginan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, maka terlebih dahulu ditetapkan standar personalia agar karyawan yang ditarik sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang calon karyawan yang bisa menjalankan pekerjaan dengan baik.⁸³ Kemampuan individu menjadi pijakan utama organisasi dalam merekrut anggota atau pengurus. Semakin baik kemampuan individu semakin baik pula dalam berkerja.⁸⁴

Pondok pesantren Al-Mu'in dalam rekrutmen lebih mengutamakan alumni dibandingkan non alumni hal tersebut apabila para alumni yang ada telah mempunyai ketrampilan 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 serta memenuhi persyaratan yang ada.

⁸¹ Taufiqurrahman, M. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu, *Jurnal At-Ta'lim*, 18 (1), 2019, 203-222

⁸² Chotimah, C. Pendidikan Kewirausahaan Di Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan, Inferensi, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8 (1), 2014, 115-136

⁸³ Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2000), hlm 27

⁸⁴ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. (Jakarta: PT. Gramedia, 2006), hlm 5

3. Pengembangan

Pengembangan kualitas pribadi atau manusia perlu dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas individu dalam berorganisasi. Pengembangan SDM pada pondok pesantren merupakan upaya meningkatkan profesionalitas SDM. Upaya peningkatan profesionalitas ini bukan tanpa tujuan, akan tetapi memiliki makna yang cukup dalam baik bagi individu maupun bagi pesantren sendiri. Bagi individu, upaya peningkatan kualitas melalui program pengembangan ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tentang tugas dan peran yang harus dijalankannya. Sedangkan bagi pondok pesantren, upaya peningkatan kualitas ini berkaitan dengan upaya mempertahankan eksistensi pondok pesantren di tengah-tengah masyarakat.⁸⁵

Pengembangan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Al-Mu'in ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh pondok pesantren, berupa pendidikan dan pelatihan di berbagai bidang antara lain: bidang keagamaan yang terjun ke masyarakat, dan bidang sosialisasi pesantren. Hal sejalan dengan Hasibuan yang menjelaskan bahwa peningkatan sumber daya manusia dapat di tingkatkan melalui beberapa cara diantaranya Melalui program-program pelatihan dan pendidikan.⁸⁶

Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktik, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat. Dengan pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik. Pendidikan dan pelatihan ini dilakukan untuk memberikan pengalaman kepada tenaga pengajar agar bisa bekerja secara trampil dan produktif untuk menunjang keberhasilan pondok pesantren mengembangkannya.⁸⁷ Sejalan dengan ini Danim menjelaskan bahwa Pelatihan adalah teknik belajar yang

⁸⁵ Haromain, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, *Jurnal Pendidikan Humanior*, 1 (2), 2014, 136-149

⁸⁶ Hasibuan, M.S.P. *Manajeme Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm 43

⁸⁷ Mu'is, A. Manajemen Pengembangan Sdm Di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember, *Jurnal Fenomena*, 20 (1), 2021, 33-44

melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan.⁸⁸

Selain itu pondok pesantren Al-Mu'in juga memberikan kesempatan kepada santrinya terutama para pengurus pondok pesantren untuk meningkatkan kualitas dan kualifikasi pendidikannya hingga taraf sarjana bagi mereka yang belum sarjana, nantinya ilmu dan ketrampilan yang didapat yang bisa di manfaatkan untuk pesantren dan masyarakat kedepannya.

Strategi pengembangan melalui program pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memastikan kualitas SDM yang dimiliki pondok pesantren.⁸⁹ Koswara menjelaskan bahwa organisasi lebih-lebih pondok pesantren di anggap perlu adanya pelatihan dan pengembangan sehingga tugas dan tanggung jawab dikerjakan dengan baik. Sehingga mampu menciptakan jiwa santri yang lebih berkualitas dan kompetitif, memiliki kecakapan hidup untuk menghadapi masa depan yang semakin kompleks.⁹⁰

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi penting. Hal ini dikarenakan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusianya semakin baik juga organisasinya.⁹¹ Pelatihan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman serta meningkatkan kualitas pada diri individu.⁹²

⁸⁸ Danim, Sudarwan, *Kinerja Staf Dan Organisasi, Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, Dan Kewidyaiswaraan Berbasis kinerja*. (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2008), hlm 43

⁸⁹ Haromain, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, *Jurnal Pendidikan Humanior*, 1 (2), 2014, 136-149

⁹⁰ Koswara, R. Manajemen pelatihan life skill dalam upaya pemberdayaan santri di pondok pesantren (studi deskriptif kualitatif di pondok pesantren misbahul falah desa mandalasari kecamatan cicalongwetan kabupaten bandung barat), *jurnal EMPOWERMENT*, 4 (1), 2014, 37-50

⁹¹ Ismawati, S., & Hartati, C.B, Persepsi Pelatihan, Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro Map, *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 2 (2), 2019, 235-249.

⁹² Niati, A.M. et.al. Pelatihan Pengelolaan Manajemen Keuangan dan Pelaporan Keuangan Akuntansi Pesantren bagi Pengelola Yayasan Pondok Pesantren X di Kota Semarang, *Jurnal Surya Masyarakat*, 2 (1), 2019, 76-79.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan analisis data yang terkait dengan Manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Mu'in kabupaten Cianjur Jawa-barat, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-Mu'in yaitu: di dalam meningkatkan kualitas santri pondok pesantren Al-Mu'in menggunakan beberapa program kegiatan yang sudah diterapkan di pondok. Ada beberapa kegiatan yang terbagi menjadi empat: kegiatan harian, kegiatan mingguan, kegiatan bulanan dan kegiatan tahunan yang berjalan selama 24 jam dalam pelaksanaan kegiatan di pondok pesantren Al-Mu'in yang terkumpul dalam tiga kurikulum pondok pesantren yaitu: Kurikulum diknas, kurikulum pondok pesantren dan kurikulum Tahfidz Qur'an.

kegiatan keagamaan ini sangat menunjang kualitas santri baik dalam aspek rohani maupun aspek jasmani untuk menjadi lebih baik lagi dalam hal agama dan sudah menerapkan dengan maksimal karena di dukung dengan kurikulum-kurikulum yang mumpuni dan metode-metode yang tepat serta kegiatan keseharian yang menunjang kinerja santri dalam kegiatan belajar agama.

2. Berikut manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan di Pondok Pesantren Al-Mu'in berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi dari semua informan, yang meliputi:
 - a. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Mu'in yaitu bagaimana pondok pesantren menghasilkan lulusan santri yang professional dan handal dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya yang di berikan, sehingga memaksimalkan tercapainya tujuan pondok pesantren Al-Mu'in, dan semua harus ada aturannya karna jumlah santri yang kita atur tidak sedikit jumlahnya. dalam merencanakan kebutuhan

berupa perkiraan tenaga yang akan dibutuhkan itu tentang output yang akan dihasilkan di tahun ini bagus, menghasilkan lulusan yang mempunyai prestasi dan keterampilan yang dipandang dapat bersaing dengan Lembaga Pendidikan lain.

- b. Perekrutan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Mu'in yang dilaksanakan dengan dua sistem yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup, sistem terbuka apabila pengurus atau pengajar di pondok pesantren Al-mu'in yang dibutuhkan lebih dari tiga orang maka dengan cara membuat pengumuman rekrutmen kepada masyarakat umum dengan klasifikasi yang telah ditentukan, sistem tertutup merupakan sistem yang dilaksanakan di dalam lingkungan pondok pesantren tanpa adanya pengaruh dari pihak luar pesantren yang mana jumlah kebutuhan pengajar atau pengurusnya tidak lebih dari tiga orang, dan ini cukup dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren Al-mu'in dengan merekrut santri Senior yang sudah melewati beberapa tahapan yang telah ditetapkan pondok pesantren Al-Mu'in.
- c. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Mu'in yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral para pengajar berupa Pendidikan dan pelatihan di berbagai bidang keagamaan dan sosialisasi pesantren pada masyarakat, di Pondok Pesantren Al-Mu'in menerapkan beberapa pelatihan yang diikuti para pengajar, pengasuh dan santri guna mendukung pembelajaran bagi para masyarakat pondok pesantren, berupa mengisi materi ceramah di masyarakat secara sukarela, mengajar santri-santri yang lebih junior dan sistem organisasi yang terstruktur.

B. Saran-saran

1. Kepada Pembina agar lebih meningkatkan peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola segala aspek yang ada di dalamnya sehingga dapat meningkatkan kualitas Pondok Pesantren Al-Mu'in dengan mempunyai sumber daya manusia yang kompetensi dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi.

2. Kemudian perlunya strategi dan inovasi serta ide-ide yang dapat bersaing dengan pesantren lainnya, dalam hal ini kegiatan keagamaan yang perlu ditingkatkan sebagai ciri khas Pondok Pesantren Al-Mu'in yang berbasis Islam dan memiliki nilai-nilai yang tinggi dimata masyarakat dan kepada Allah SWT.

C. Penutup

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Tak tidak ada kemudahan jika tidak ada kesulitan dalam menjalankan sesuatu melainkan atas bantuan serta kehendak Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu dengan kerendahan hati peneliti memohon kritik dan juga saran yang bersifat membangun sebagai bahan evaluasi karya ini.

Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang telah menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapat ridho dan balasan dari Allah SWT. Terakhir peneliti mengharapkan smoga skripsi dapat bermanfaat, baik untuk penulis dan orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat F. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Affandi, S. (2020). Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan Tahun 2019. *Thesis*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Ahmad, F.H. (2002). *Organisasi dan administrasi*, Kediri: Manhalun Nasin Press.
- Almasri, M.N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam, *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, 19 (2), 133-150
- Ali, M.D. (2007). *Lembaga-lembaga Islam di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Amri, M.U. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo Iii Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung*. Diss. Uin Raden Intan Lampung,
- Arianto, Y. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT Rosda Karya
- Asma & Naim. M.R. (2016). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Aswawir, B.U. (2002). *Media Pembelajaran*, Jakarta: Ciputat Press.
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bashir B. (1990). *Manajemen sumber daya manusia suatu pendekatan makro*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Chotimah, C. (2014). Pendidikan Kewirausahaan Di Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan, *Inferensi, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8 (1), 115-136
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (center for academic publishing service)*, Yogyakarta: PT. Rosdakarya
- Danim, S. (2008). *Kinerja Staf Dan Organisasi, Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, Dan Kewidyaiswaraan Berbasis kinerja*. Bandung: CV. Pustaka Setia,
- Deddy, M. (2014) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka.

- Depertemen Agama RI, (2007), *Al-qur'an dan terjemahnya*, Jakarta: Al-Munawwarah.
- Djunaidi & Fauzan, (2016). *Metodologi penelitian kualitatif*, Jogjakarta, Ar-Ruz z.
- Etta, S., & Sopiah, (2010). *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dalam penelitian*, Yogyakarta. Andi Affset
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS
- Hariandja, M.T.F. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Haromain, (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, *Jurnal Pendidikan Humanior*, 1 (2), 136-149
- Hasibuan, M.S.P. (2010), *Manajeme Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman, S. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Irianti, J. (2004). *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Insan Cendekia
- Ismawati, S., & Hartati, C.B. (2010), Persepsi Pelatihan, Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro Map, *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 2 (2), 235-249
- Justine T.S. (2006), *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya. Manusia dalam Organisasi*, Jakarta; PT Grasindo.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2007). Jakarta: Balai Pustaka.
- Koswara, R (2014). Manajemen Pelatihan Life Skill dalam Upaya Pemberdayaan Santri Di Pondok Pesantren (Studi Deskriptif Kualitatif di Pondok Pesantren Misbahul Falah Desa Mandalasari Kecamatan Cicalongwetan Kabupaten Bandung Barat), *Jurnal Empowerment*, 4 (1), 37-50
- Lexy J.M. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, cetakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mu'is, A. (2021), Manajemen Pengembangan Sdm Di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember, *Jurnal Fenomena*, 20 (1), 33-44
- Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Mulyadi, S. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dan Mixed Method*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Munir, M. (2006). *Manajemen Dakwah* Jakarta : Kencana.
- Niati, A.M. et.al. (2019). Pelatihan Pengelolaan Manajemen Keuangan dan Pelaporan Keuangan Akuntansi Pesantren bagi Pengelola Yayasan Pondok Pesantren X di Kota Semarang, *Jurnal Surya Masyarakat*, 2 (1), 76-79.
- Purhantara, W. (2010). *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Priyonon & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Remaja. (2008). *Juvenile Delinquency*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Tambunan, A.S. (2021). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern Tahfidzil Qur'an)*. Thesis. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sakba, N., Numal, I., & Ridwan, R.B. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusi, *Alignment: Journal of Administration and Educational Manajement*, 2 (1), 93-104
- Samsudin, H.S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sitohang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Sukmawati, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Sah Media
- Syafaat, A. (2007). *Peranan Pendidikan Agama Islam dalam Mencegah Kenakalan*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Taufiqurrahman, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu, *Jurnal At-Ta'lim*, 18 (1), 203-222
- Toha, M. (2002). *Prilaku Organisasi: Konsep Dasar Aplikasi*, Jakarta : Raja Grapindo Persada
- Wawancara dengan sodara Salman Al-Farisi (Pimpinan Pondok Pesantren Al Mu'in) pada tanggal 07 September 2021 pukul 10:00 WIB
- Wawancara dengan sodari Eis nurlatipah (dewan kiyai pondok pesantren Al-Mu'in) pada tanggal 28 januari 2022 pukul 09:00 WIB
- Wawancara dengan sodara Salman Alfarisi (dewan pimpinan pondok pesantren Al-Mu'in) pada tanggal 20 januari 2022 pukul 08:00 WIB

Wawancara dengan KM. ustadz mukhlis (dewan kiyai pondok pesantren Al-Mu'in) pada tanggal 21 januari 2022 pukul 10:00 WIB

Yulianti, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Manajement Di Smk Muhammadiyah Prambanan, *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 04 (01), 24-35

Yusuf, M.A. (2010). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

LAMPIRAN



Sekolah formal



Ujian pesantren



Maulid Akbar



pengajian



metode klasikan



Mudzakarah



Muhadatsah



Moetode muhadhoroh



Kegiatan tahunan



Menghafal Bersama



Sorogan



Balagan

DRAF WAWANCARA

A. Pimpinan pondok pesantren al-Mu'in kabupaten cianjur jawabarat

1. Apa saja program kegiatan ke agamaan di pondok pesantren Al-mu'in..?
2. Bagaimana perencanaan pondok pesantren Al-mu'in dalam meningkatkan kualitas santri..?
3. Bagaimana upaya yang di lakukan oleh pesantren untuk meningkatkan kualitas santri..?
4. Bagaimana upaya yang di lakukan pengasuh untuk istikomah dalam menjalankan setiap program kegiatan di pesantren al-mu'in..?

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. apa saja syarat untuk menjadi guru dan juga santri di pondok pesantren Al-Mu'in..?
2. apa saja kegiatan keagamaan di pondok pesantren Al-mu'in..?
3. langkah apa yang di lakukan oleh pengasuh pesantren dan masyarakat dalam melakukan pengolahan MSDM ataupun kegiatan keagamaan yang akan di lakukan di pondok pesantren al-mu'in..?
4. hal apa saja yang harus di lakukan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia..?
5. bagaimana upaya yang di lakukan dalam merekrut MSDM yang baru (santriwan dan santriwati)..?

C. Wawancara Kepada Masyarakat

1. Aktivitas apa saja yang sering di ikuti oleh masyarakat setempat dalam kegiatan kegamaan di pondok pesntren Al-Mu'in ?
2. Apakah pondok pesantren al-Mu'in memberikan dampak positif bagi masyarakat setempat ?
3. Fasilitas apa saja yang di berikan pesntren Al-Mu'in demi menunjang kegiatan ke agamaan di masyarakat ?
4. Bagaimana cara pondok pesantren Al-Mu'in mengajak masyarakat untuk ikut andil dalam kegiatan pondok pesantren al-mu'in ?
5. Apakah kesan masyarakat dalam kegiatan pondok pesantren Al-Mu'in ?

RIWAYAT HIDUP

A. Biodata Pribadi

Nama : Muhaemin
TTI : Cianjur, 07 Maret 1996
Jenis kelamin : laki-laki
Status : Sudah Menikah
Pekerjaan : Guru SMA cianjur
Agama : Islam
Alamat : kp.Cibanban RT 01/RW 08 desa.Ciwalen Kec. Warundkondang Kab.
Cianjur Jawabarat
No Hp : 081293048357



B. Riwayat Pendidikan formal

SD Negri Rancagoong
Mts Negri Rancagoong
MA Baitul Hikmah Haurkuning
Uin Walisongo Semarang

C. Riwayat Pendidikan non formal

Pondok pesantren Miftahul Huda Tasik Malaya
Pondok pesantren Nurul hidayah al-Khodijiyah Cianjur
Pondok pesantren Haurkuning Tasikmalaya
Pondok pesantren Al-Qur'aniyah ajjiyah Cianjur
Pondok pesantren Darunnajah jerakah semarang
Pondok pesntren Al-ihya ngaliyan Semarang

D. Pengalaman Organisasi

(PMII) Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia
(HMJ) Himpunan Mahasiswa Jurusan
(DEMA) Dewan eksekutif Mahasiswa
(KORDAIS) Korp Da'I Islam (2017-2019)
(MATAN) Mahasiswa Ahlithorikoh Nasa'banniyah (2018-2020)
(HMJB) Himpunan Mahasiswa Jawabarat (2017-2019)
PC ANSOR Cianjur (2020-2022)

