

SKRIPSI

**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MINAT BELAJAR SANTRIWATI
KELAS X KEAGAMAAN MA UMMUL MUKMININ AISYIYAH
KECAMATAN BIRINGKANAYA KOTA MAKASSAR**



OLEH :

**MAWAR SYUKUR
NIM: 18.3300.006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2022 M/1443 H

SKRIPSI

**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MINAT BELAJAR SANTRIWATI
KELAS X KEAGAMAAN MA UMMUL MUKMININ AISYIYAH
KECAMATAN BIRINGKANAYA KOTA MAKASSAR**



OLEH :

**MAWAR SYUKUR
NIM: 18.3300.006**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2022 M/1443 H

**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MINAT BELAJAR SANTRIWATI
KELAS X KEAGAMAAN MA UMMUL MUKMININ AISYIYAH
KECAMATAN BIRINGKANAYA KOTA MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial

**Program Studi
Manajemen Dakwah**

Disusun dan diajukan

OLEH :

**MAWAR SYUKUR
NIM: 18.3300.006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2022 M/1443 H

PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia
Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati
Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin
Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Nama Mahasiswi : Mawar Syukur

NIM : 18.3300.006

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
B-471/In.39.7/PP.00.9/01/2022

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Iskandar, S.Ag., M.Sos.I (.....)

NIP : 197507042009011006

Pembimbing Pendamping : Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I (.....)

NIP : 197612312009011047

Mengetahui;

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah



Dr. A. Nurkidam, M. Hum

NIP: 1964 123 1 992031045

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia
Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati
Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin
Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota
Makassar

Nama Mahasiswi : Mawar Syukur
NIM : 18.3300.006
Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
B-471/In.39.7/PP.00.9/01/2022
Tanggal Kelulusan : 4 Juli 2022

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Iskandar, S.Ag., M.Sos.I. (Ketua)
Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I. (Sekretaris)
Dr. Muhammad Jufri, M.Ag. (Anggota)
Drs. H. Abd. Rahman Fasih, M.Ag. (Anggota)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah


Dr. A. Nurkidam, M. Hum.
NIP: 1964 123 1 992031045

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَجَعَلَ الظُّلُمَاتِ وَالنُّورَ ثُمَّ الَّذِينَ كَفَرُوا بِرَبِّهِمْ يَعْدِلُونَ

Segala puji hanya milik Allah Swt., yang tidak pernah menyia-nyiakan siapapun yang mengharap keridhaan-Nya. Hanya karena taufiq dan pertolongan-Nya semata, semua wujud kepentingan dapat dilaksanakan dengan sempurna. Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpah atas junjungan, Rasulullah Saw., keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis skripsi ini telah menerima banyak bantuan dan dukungan serta berkat bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga dapat terwujud sebagaimana adanya. Pada kesempatan ini penulis haturkan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua Ayahanda Alm.Muh.Syukur dan Ibunda Sakka Said tercinta atas segala bimbingan, doa, dan pengorbanan yang tak mungkin sanggup untuk terbalaskan. Penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Iskandar, S.Ag., M.Sos.I. selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I selaku pembimbing II yang telah dengan sabar, tulus, dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama penyusunan skripsi.

Selanjutnya, tidak lupa pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materil selama penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Dr. Hannani, M.Ag selaku rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang bekerja keras dalam mengelola pendidikan di IAIN pada saat ini dan yang akan datang.
2. Dr. A. Nurkidam, M.Hum. selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah. Dr. Iskandar, S.Ag, M.Sos.I dan Dr.Nurhikmah, M.Sos.I selaku wakil dekan I dan wakil dekan II yang telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa IAIN Parepare.
3. Muh. Taufiq Syam, M.Sos, selaku penanggung jawab Manajemen Dakwah pada saat ini, atas segala pengabdian dan bimbingannya bagi Mahasiswa Manajemen Dakwah IAIN Parepare.
4. Dosen pada Jurusan Manajemen Dakwah yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
5. Bapak dan Ibu Staf dan Admin Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah yang telah membantu penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
6. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh stafnya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
7. Drs.H.Abdul Kadir Arief, M.Pd selaku Direktur Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Saudara-saudaraku tercinta Dahniar, Darlina, Darniati, Takbir Syukur dan Muh.Fajri atas doa dan yang menjadi motivasi saya dalam menyelesaikan studi ini dengan baik.
9. Terimakasih kepada Ian Perdana Tamsur S,Pd yang telah ikut serta membantu dan memberikan semangat serta motivasi dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
10. Teman-teman Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah, seperjuangan KPM dan PPL, dan segenap kerabat yang tidak sempat disebutkan satu persatu.

Tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moral maupun material sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah Swt., berkenan menilai segala kebijakan sebagai amal jariah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruksi demi kesempurnaan skripsi ini. Karena penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna akan tetapi besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin...

Parepare, 04 Juli 2022

Penulis,



MAWAR SYUKUR
NIM. 18.3300.006



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Mawar Syukur
NIM : 18.3300.006
Tempat/Tanggal Lahir : Parepare, 15 Maret 2000
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah
Judul Skripsi : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia
Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati
Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin
Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota
Makassar.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, penulis bersedia diberikan hukuman sebagaimana mestinya.

Parepare, 04 Juli 2022

Penulis



MAWAR SYUKUR
NIM. 18.3300.006

ABSTRAK

Mawar Syukur. *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar*, dibimbing oleh Dr. Iskandar, S.Ag., M.Sos.I. dan Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I.

Penelitian ini membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan oleh pihak pondok pesantren MA Ummul Mukminin tenaga pendidik maupun pengelola dalam meningkatkan minat belajar santriwati kelas X keagamaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengelolaan atau penerapan manajemen yang dilaksanakan dalam pondok pesantren MA serta program atau pembinaan yang ada di dalamnya karena pondok pesantren ini dapat bersaing dengan pondok pesantren yang lain.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dan dalam mengumpulkan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) minat belajar santriwati kelas X keagamaan cukup baik dilihat dari proses PBM dan program yang diikuti serta peningkatan kemampuan santriwati. Minat santriwati diketahui melalui tes bakat dan minat yang dilakukan oleh IPM kemudian dilakukan pengelompokan ekstrakurikuler maupun komunitas. Selain itu, latar belakang atau prestasi santriwati pada sekolah sebelumnya juga berpengaruh dalam pengelompokan santriwati. (2) upaya pondok pesantren dalam meningkatkan minat belajar santriwati tidak terlepas dari manajemen yang diterapkan yaitu dengan perencanaan yang matang seperti program-program dan pembinaan yang akan dilaksanakan, merancang kurikulum yang akan diajarkan. Pengorganisasian juga dilakukan guna pemberian tugas dan tanggung jawab kepada tenaga pendidik dan para pengelola tata usaha atau staf sehingga masing-masing telah mengetahui apa yang harus dilakukannya. Pelaksanaan atau penggerakan merupakan realisasi dari perencanaan dan pengorganisasian. Seperti pada pelaksanaan kurikulum yang ada, ini bergantung pada metode yang digunakan oleh tenaga pendidik tersebut. Selain itu, pelaksanaan pada pembinaan atau program pondok juga bergantung pada kelengkapan fasilitas dan model pembinaan yang akan di terapkan. Yang terakhir adalah evaluasi yang dilaksanakan sebagai bahan pertimbangan pada perencanaan berikutnya serta melihat sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai.

Kata Kunci: Strategi pengelolaan SDM, Minat Dakwah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGANTAR.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	vi
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu	8
B. Tinjauan Teoritis	10
1. Teori Analisis POAC.....	10
2. Teori Implementasi.....	15
C. Tinjauan Konseptual	22
1. Konsep Dasar Strategi Pengelolaan.....	22
2. Strategi Pengelolaan SDM di Pondok Pesantren	26
3. Minat Belajar dan Dakwah.....	32
D. Kerangka Pikir.....	36
BAB III	38
METODE PENELITIAN.....	38

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
C. Fokus Penelitian.....	39
D. Jenis dan Sumber Data.....	39
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	40
F. Uji Keabsahan Data.....	42
G. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Bentuk Strategi Pengelolaan SDM MA Ummul Mukminin.....	45
1. Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Strategi Pengelolaan MA	50
2. Bentuk Pengimplementasian Minat Belajar dan Dakwah Santriwati	58
a. Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan.....	60
b. Minat Dakwah Santriwati Kelas X Keagamaan.....	65
BAB V.....	68
PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68
Daftar Pustaka.....	69
LAMPIRAN - LAMPIRAN	
PEDOMAN WAWANCARA	
DOKUMENTASI PENELITIAN	
BIOGRAFI PENULIS	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Nama Tabel	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	36
4.1	Data Santri Tahun Pelajaran 2016-2022	45
4.2	Struktur MA PPUM	52
4.3	Tupoksi Tata Usaha PPUM	53



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Keterangan
1	Surat Izin Meneliti Dari Kampus IAIN Parepare	Terlampir
2	Surat Izin Penelitian Dari Dinas Penanaman Modal PTSP Kota Makassar	Terlampir
3	Surat Keterangan Selesai Meneliti	Terlampir
4	Pedoman Wawancara	Terlampir
5	Surat Keterangan Wawancara	Terlampir
6	Dokumentasi	Terlampir
7	Biografi Penulis	Terlampir



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pondok pesantren dalam sistem pembelajarannya memiliki karakteristik tersendiri, terutama dalam menerapkan ketentuan-ketentuan *procedural* yang ketat. Pondok pesantren adalah suatu lembaga yang bertujuan membentuk pribadi muslim seutuhnya, mengembangkan potensi manusia dengan baik dalam hal jasmani maupun rohaninya. Maka dari itu, untuk mewujudkan tujuan utama Pondok pesantren harus menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Wiludjeng (2007:64) berpendapat bahwa strategi merupakan program umum untuk mencapai sasaran organisasi dalam rangka melaksanakan misi. Strategi ini membentuk arah yang terpadu dari seluruh sasaran organisasi, dan menjadi petunjuk dalam penggunaan sumber-sumber daya organisasi yang akan digunakan dalam rangka mencapai sasaran. Penyusunan strategi dapat dilakukan menurut langkah-langkah tertentu : 1) tentukan tujuan, 2) menetapkan ukuran, 3) hilangkan perbedaan yang terjadi, 4) memilih alternative, 5) penerapan perencanaan strategis, dan 6) mengukur dan mengawasi kemajuan.¹

Hasibuan (2006:2) mendefinisikan pengelolaan adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²

Berdasarkan kutipan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa strategi pengelolaan merupakan suatu kelompok yang bekerja dan melaksanakan misi dalam sebuah organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada guna tercapainya sasaran atau tujuan bersama dengan memperhatikan langkah-langkah tertentu.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun

¹ Sri Wiludjeng SP, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007, h.64.

² Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.2

perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.³

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat di lihat dari dua aspek, yakni kualitas dan kuantitas. Kualitas menyangkut sumber daya manusia tersebut, yang mencakup kemampuan fisik dan non fisik sedangkan kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah input yang berupa potensi tenaga manusia berdasarkan kualitas dan komponennya. Sumber daya manusia merupakan suatu penggerak dalam organisasi atau sebuah institusi, yang sangat perlu untuk dikembangkan apalagi dalam sebuah organisasi seperti pondok pesantren. Dalam sebuah pondok pesantren dimana didalamnya terdapat anak-anak dengan sebutan santri dan santriwati yang perlu di didik dan dikembangkan minat belajarnya sehingga apa yang menjadi tujuan dalam pondok pesantren dapat terwujud, yakni mencerdaskan para santri dan santriwatinya. Namun hal itu tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak ditunjang dengan unsur strategi pengelolaan pondok pesantren yang baik pula.

Pondok pesantren merupakan tempat untuk memperdalam pembelajaran agama Islam dimana terjadi proses penyaluran ilmu agama dari kyai kepada santri yang berpedoman pada bentuk pendidikan mendidik. Hal tersebut sesuai dengan Hadist Riwayat Bukhari dari Ibn Abbas yang berbunyi:

كُونُوا رَبَّانِيِّينَ حُلَمَاءَ فَقَهَاءَ عُلَمَاءَ وَيُقَالُ الرَّبَّانِيُّ الَّذِي يُرَبِّي النَّاسَ بِصِغَارِ الْعِلْمِ قَبْلَ كِبَارِهِ

Artinya :

³ Eri Susan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol 6. No 2. Agustus 2019. h.955.

“Jadilah kamu pendidik yang penyantun, ahli fiqh, dan ulama. Disebut pendidikan apabila seseorang telah mendidik manusia dengan memberikan ilmu sedikit-sedikit yang lama-lama menjadi banyak.” (HR. Bukhari)⁴

Pesantren mendidik santri menjadi muslim yang bertakwa kepada Allah Swt, berakhlak mulia, dan memiliki keteguhan dalam menjalankan syariat agama, agar kelak dapat menyebarkan dakwah di kalangan masyarakat dengan baik. Pondok pesantren juga merupakan suatu lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, menghayati, memahami, mendalami, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan. Pondok pesantren didalam sistem pembelajarannya mempunyai karakteristik tersendiri, terutama dalam hal pengembangan sumber daya para santri dan santriwatinya.

Secara etimologi, istilah pondok pesantren merupakan dua kata bahasa asing yang berbeda. Pondok berasal dari bahasa arab *funduq* yang berarti tempat menginap atau asrama, wisma sederhana, karena pondok memang merupakan tempat penampungan sederhana bagi para pelajar atau santri yang jauh dari tempat asalnya untuk menuntut ilmu agama.⁵

Pondok pesantren mempunyai peranan yang besar dalam dunia pendidikan, terutama dalam pendidikan agama Islam. Pesantren sebagai suatu lembaga pendidikan yang tumbuh dan berkembang di tengah-tengah masyarakat sekaligus untuk memadukan tiga unsur yang sangat penting yakni ibadah untuk menguatkan iman, tabligh atau dakwah untuk menanamkan ilmu, dan amal untuk mewujudkan kegiatan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari.

Madrasah Aliyah Ummul Mukminin Aisyiyah merupakan dibawah naungan Pondok Pesantren Puteri Ummul Mukminin Aisyiyah (PPPUM) Wilayah Sulawesi Selatan . Pendirian pondok pesantren puteri Ummul Mukminin ini merupakan sebidang tanah wakaf dari almarhumah Ibu Hj. Athirah Kalla seluas 2 Ha di

⁴Dedeng Rasidin, *Akar-Akar Pendidikan Dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits*, (Bandung: Pustaka Umat 2003), h.192-193.

⁵Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren, Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*,(Jakarta: LP3ES), h. 48

kelurahan Sudiang Kecamatan Biringkanaya. Ide pendirian sebuah pesantren Puteri Aisyiyah dilontarkan dalam sebuah rapat pimpinan wilayah Sulawesi Selatan pada tanggal 8 maret 1981 oleh Ibu Dra.Hj.Ramlah Azies (Almarhumah) yang ketika itu selaku ketua pimpinan Aisyiyah wilayah Sulawesi Selatan. Dalam pertemuan selanjutnya, Bapak Drs. H.M. Yusuf Kalla, selaku ahli waris almarhumah Hj. Athirah Kalla memandang lokasi di Kelurahan Sudiang itu tidak strategis, karena berdekatan dengan Bandara Sultan Hasanuddin, maka tanah tersebut dipertukarkan dengan tanah yang berlokasi di Kelurahan Bulurokeng Kecamatan Biringkanaya. Acara pertukaran tanah wakaf ini dilaksanakan pada tanggal 1 Muharram 1404 H bertepatan dengan tanggal 8 Oktober 1983.⁶

Lembaga pendidikan MA Ummul Mukminin Aisyiyah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memang diakui oleh masyarakat luas bahwa mutu atau kualitas pendidikan di pondok pesantren tersebut memang benar-benar memenuhi keinginan masyarakat. Hal ini dikarenakan kualitas kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik guru dan pengelola di dalam pondok sangat baik sehingga mampu mendidik para santriwati dan memberikan banyak prestasi. Sistem dan pengelolaan yang diterapkan MA Ummul Mukminin Aisyiyah berdasarkan pada filsafat pendidikan *theocentric* dalam artian semua aktivitas pendidikan dipandang sebagai ibadah kepada tuhan. Segala sesuatu yang dikerjakan sesuai dengan hukum atau fitrahnya. Sehingga belajar-mengajar di Pondok pesantren tidak dipandang sebagai alat tetapi dipandang sebagai tujuan.

Pondok pesantren MA Ummul Mukminin dalam era globalisasi yang ditandai dengan transformasi *sosiokultural* secara besar-besaran dimana manusia menghadapi problem yang makin rumit, dimana dulunya sebuah pondok pesantren hanya menyajikan ilmu-ilmu agama yang lebih dominan, kemudian ditambah dengan ilmu pengetahuan umum seperti sains, matematika, filsafat, dan lain sebagainya. Selain itu, sistem pengelolaan dan pembelajarannya dijumpai komponen-komponen

⁶ Dokumentasi, *Sistem Informasi Dan Manajemen Madrasah* (siMamad) Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan, 2021.

pembelajaran formal seperti daftar santriwati pengajian, daftar pelajaran, desain pembelajaran, media pembelajaran, dan terdapat evaluasi hasil belajar. Kini para santriwati dituntut untuk memperluas ilmu pengetahuan dan teknologi. Penyelenggaraan pendidikan ini sangat memerlukan strategi pengelolaan SDM yang baik menyangkut semua aspek dalam lingkungan pondok pesantren.

Salah satu keunggulan dari pondok pesantren ummul mukminin ini adalah mempunyai program takahassus tahfidz Alquran. Selain itu, pesantren ini juga menerapkan 3 bahasa sebagai percakapan sehari-hari di dalam pondok yaitu bahasa Indonesia, bahasa arab dan bahasa ingris. Selain itu, tujuan utama dari pondok pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah itu sendiri adalah terus berusaha membentuk kader ulama terhadap santriwatinya.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal antara penulis dengan salah satu staf pondok pesantren dan wali kelas X keagamaan MA Ummul Mukminin pada tanggal 24 agustus 2021 yang pada saat itu masih masa pandemic Covid-19 dan masih berlakunya sistem daring, ditemukan fakta bahwa walaupun santriwati melakukan pembelajaran dari rumah namun sumber daya manusia seperti pimpinan, guru, dan staf tetap menjalankan tugas dan beroperasi di sekolah. Para santriwati tetap konsisten dalam mengikuti perlombaan-perlombaan mewakili sekolah, setoran hafalah Al-Quran tetap dijalankan, dan sistem pembelajaran tetap berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan bahwa bagaimana bentuk profesionalitas, bentuk pengaturan manajemen dan strategi pondok pesantren agar tetap produktif dalam membimbing serta membina para santriwati. Tepat pada tanggal 17 oktober 2021 santriwati telah kembali ke pondok pesantren dan melakukan pembelajaran secara *boarding school*.

Jurusan keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah sebagai salah satu bagian dari pondok pesantren Ummul Mukminin yang baru dibangun sekitar 3 tahun belakangan ini, dimana santriwatinya telah memberikan banyak sumbangsi prestasi di lingkup sekolah maupun tingkat nasional. Kelas X keagamaan dapat di katakan

sebagai satuan kelas terendah di MA Ummul Mukminin karena santriatanya yang masih baru namun jika dilihat pada saat ini mereka sudah memiliki beberapa prestasi, seperti mendapatkan medali emas tingkat nasional lomba matematika, medali perak pendidikan agama Islam, medali perunggu bidang sejarah kebudayaan Islam, medali perunggu mata pelajaran biologi, medali perunggu mata pelajaran bhs.inggris, dan masih banyak lagi. Prestasi ini di dapatkan di tahun 2022 berdasarkan data yang ditemukan pada saat observasi penulis.

Dengan adanya fakta awal yang ditemukan, maka perlu kajian lebih dalam terkait strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan minat belajar santriatanya kelas X keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah dilihat dari bagaimana MA Ummul Mukminin Aisyiyah mampu mendorong santriatanya menjadi generasi berkualitas yang ditunjukkan melalui prestasi-prestasi yang diperoleh berdasarkan bidangnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan pokok masalahnya yaitu:

1. Bagaimana bentuk strategi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah dalam meningkatkan minat belajar dakwah santriatanya kelas X Keagamaan?
2. Bagaimana minat belajar dakwah santriatanya kelas X keagamaan Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bentuk strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia yang diterapkan MA Ummul Mukminin Aisyiyah dalam meningkatkan minat belajar santriatanya kelas X Keagamaan.

2. Untuk mengetahui minat belajar santriwati kelas X keagamaan Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah.

D. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini kiranya dapat berguna dan bermanfaat bagi diri sendiri, maupun bagi pembaca, atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Memberikan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan terkait pentingnya strategi pengelolaan dalam sebuah organisasi.
 - b. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia pada suatu organisasi khususnya pondok pesantren.
 - c. Memberikan pengembangan ilmu dan informasi kepada pengelola pesantren dalam menghadapi perkembangan pendidikan Islam.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi pembaca yaitu memberikan pengetahuan tentang strategi pengelolaan dalam sebuah pondok pesantren.
 - b. Bagi lembaga pendidikan pondok pesantren yaitu dapat memberikan sumbangsi pemikiran dan ide terhadap bentuk strategi yang dapat digunakan dalam organisasi.
 - c. Bagi peneliti yaitu mempunyai ilmu baru dan bermanfaat serta sebagai pengetahuan dalam bidang keilmuan pesantren yang terus akan menghadapi tantangan perubahan globalisasi pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang menjadi perbandingan dengan penelitian selanjutnya mengenai Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar adalah sebagai berikut:

1. Skripsi Fitri Ramadhani Arafah dengan judul *Muhadarah Asqar di Pondok Pesantren Puteri Ummul Mukminin (Analisis Model Praktikum Dakwah)* menjelaskan bahwa muhadarah asqar merupakan salah satu program kerja dari ikatan pelajar Muhammadiyah (IPM) yang wajib diikuti oleh santriwati yang bertujuan agar santriwati dapat memahami tentang cara berceramah yang baik, mendapatkan ilmu baru serta mempererat tali silaturahmi. Muhadarah Asqar juga berfungsi untuk meningkatkan bahasa Arab dan Inggris karena dalam Muhadarah santriwati diwajibkan untuk memahami kosakata yang ada dalam dakwah.⁷
2. Skripsi Fatmawaty, “ *Strategi Dakwah Pondok Pesantren Muhammadiyah Mengkendek Tanah Toraja dalam Meningkatkan Kesadaran Beragama Santri*” mendeskripsikan bahwa strategi dakwah di pondok pesantren Pembangunan Muhammadiyah Mengkendek Tana Toraja dalam meningkatkan kesadaran beragama santri adalah (1) kajian rutin dengan materi keagamaan yang ringan yang di bawakan setiap selesai sholat magrib oleh para ustadz di pesantren untuk menambah pengetahuan agama santri. (2) Pembina selaku pendidik berusaha memberikan contoh perilaku yang baik sebagai tauladan untuk santri.(3) pendisiplinan waktu dengan pembina mengontrol kegiatan santri yang ada di asrama, (4) Evaluasi harian, setiap sore para musyrif akan

⁷ Fitri Ramadhani Arafah, “ *Muhadarah Asqar di Pondok Pesantren Ummul Mukminin (Analisis Model Praktikum Dakwah)*” (skripsi: UIN Alauddin Makassar, 2017), h.74.

mengecek ibadah yang mereka kerjakan pada tiap harinya satu persatu. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi, baik faktor pendukung maupun faktor penghambat yang berdampak langsung pada proses berjalannya kegiatan dalam meningkatkan kesadaran beragama santri pondok pesantren pembangunan Muhammadiyah Mengkendek Tana Toraja.⁸

3. Skripsi Achmad Fadil, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Berdakwah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta”. Penelitian ini menggunakan 2 metode pengembangan yaitu metode pengembangan secara formal dan informal. Metode pengembangan formal disalurkan melalui berbagai program seperti program menghadirkan Da’i senior di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, program praktik pengabdian masyarakat (PPM), Program Harokat akhir Ramadhan (Harom), dan program membentuk Jam’iyyah Muballiqhin. Sedangkan metode secara informal disalurkan dengan cara membimbing serta mewajibkan santri dalam beberapa kegiatan seperti mewajibkan membuat *Muhadlorah*, mewajibkan santri kelas akhir mengikuti program *amaliyah tadrīs*, dan mewajibkan santri kelas akhir mengikuti program *Darsul Masa’i*.⁹
4. Jurnal Abdul Mu’is “Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As Syafaah Kebonsari Jember” mendeskripsikan dalam pembelajarannya pesantren menggunakan metode weton, sorogan, dan bandongan, yang sekarang telah berkembang dengan sistem klasikal atau madrasah.¹⁰ Kaitan penelitian sebelumnya dengan penelitian selanjutnya adalah sama-sama membahas bentuk sumber daya manusia dan bentuk kependidikan di dalam

⁸ Fatmawaty, “Strategi Dakwah pondok Pesantren Muhammadiyah Mengkendek Tanah Toraja Dalam Meningkatkan Kesadaran Beragama Santri” (skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020), h.5.

⁹ Achmad Fadil, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Berdakwah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta” (skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), h.77.

¹⁰ Abdul Mu’is. “Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As Syafaah Kebonsari Jember”, Jurnal IAIN Jember, Vol.20, No.1, Januari-Juni 2021, h.35.

suatu pondok pesantren. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal tersebut membahas tentang pengembangan SDM yang mencakup seluruh pihak-pihak terkait di dalam pondok pesantren As Syafaah. Penelitian selanjutnya meneliti masalah strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan minat belajar santriwati dengan mentitik prioritaskan pengelola dan tenaga pendidik kelas X MA Ummul Mukminin.

B. Tinjauan Teoritis

1. Teori Analisis POAC

Menurut G.R Terry, manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lainnya.¹¹

Strategi pengelolaan dapat terlaksana apabila unsur manajemennya juga terpenuhi karena suatu pengelolaan merupakan salah satu bagian dari manajemen itu sendiri. Penelitian ini penulis cenderung berpedoman pada pendapat Terry dalam the Liang Gie dimana manajemen memiliki beberapa unsur seperti *man, money, material, mechines, methode, dan market*, selain itu ditambah pula dengan 4 fungsi manajemen yakni fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*). Diterapkannya fungsi manajemen ini dalam strategi pengelolaan sangatlah penting sebagai penunjang kesuksesan sebuah organisasi maupun bisnis.

a. Fungsi Perencanaan (*planning*)

Perencanaan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dari pada hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.¹²

¹¹ Sadili Syamsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), h. 17.

¹² Hafied Cemara, *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.22

Perencanaan merupakan usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang, tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹³

Perencanaan adalah fungsi dasar manajemen, karena *organizing*, *staffing*, *directing*, dan *controlling* pun harus terlebih dahulu direncanakan. Perencanaan ini ditujukan pada masa depan yang penuh dengan ketidakpastian, karena adanya kondisi ketidakpastian. Hasil perencanaan baru akan diketahui pada masa depan. Agar resiko yang ditanggung itu relative kecil, hendaknya semua kegiatan, tindakan, dan kebijakan direncanakan terlebih dahulu.¹⁴

Apabila dilihat dari segi proses, perencanaan merupakan proses dasar yang digunakan dalam memilih tujuan dan menentukan bagaimana tujuan tersebut bisa tercapai. Pada sisi fungsi manajemen, perencanaan adalah fungsi di mana pimpinan menggunakan pengaruh atas wewenangnya untuk menentukan atau mengubah tujuan dan kegiatan organisasi. Dari segi pengambilan keputusan, perencanaan merupakan pengambilan keputusan untuk jangka waktu yang panjang atau yang akan datang mengenai apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, di mana dan siapa yang akan melakukannya. Karena keputusan yang diambil belum tentu sesuai, hingga implementasi perencanaan tersebut dibuktikan di kemudian hari.¹⁵

Perencanaan terkait dengan setiap tahap proses yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Mulai dari perencanaan anggaran, bahan, metode atau strategi, tenaga, peralatan, pemasaran, dan lain sebagainya. Perencanaan (*planning*) merupakan sebuah pedoman yang akan menjadi patokan dasar dalam mengerjakan sesuatu agar apa yang dikerjakan dapat terarah dan terlaksana dengan baik. Jika proses perencanaan tidak ada, maka akan terjadi suatu kekacauan seperti pemborosan dana dan akan terkendala dalam proses pelaksanaan suatu pekerjaan.

¹³ Sondang P.Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: bumi Aksara : 2007), h. 36.

¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara), h. 40-93.

¹⁵ Sondang P.Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, h. 36.

b. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.¹⁶ Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas-aktifitas tersebut.

Pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat, tugas dan wewenang serta tanggung jawab sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bulat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil pengorganisasian tercipta organisasi yang merupakan alat yang digunakan oleh manusia dalam mencapai tujuan tertentu.¹⁷

Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antar orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien.¹⁸ Maka dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian merupakan struktur dalam merancang penggunaan sumber daya dengan cara pengelompokan kegiatan yang diawasi oleh seorang manajer.

Proses *organizing* sangat menekankan pentingnya suatu proses kerja sama dan kesatuan dalam suatu organisasi. Sebagaimana firman Allah Swt dalam Q.S. Ali Imran/03:103 berbunyi :

¹⁶ Rismayanti, *Penerapan Fungsi Manajemen Sebagai Metode Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.2, No.2, September 2018, h.3

¹⁷ Sondang P.Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, h. 60.

¹⁸ Nur Amalia, "*Penerapan Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 30 Sumpang Bitu Kabupaten Pangkep*", (Skripsi: Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2017), h. 20-21.

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا ۗ وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ ۗ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Terjemahnya :

“Dan berpegang teguhlah kamu pada (agama) Allah dan janganlah kamu bercerai-berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunianya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkanmu disana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayatnya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk.”¹⁹

Ayat tersebut memiliki makna dimana kaum muslim mendapatkan perintah untuk berpegang teguh kepada agama Allah yakni agama Islam dan juga kepada kitabnya yaitu Al-Quran dengan cara bersatu agar selamat di dunia dan akhirat. Hal ini merupakan salah satu ayat yang menjelaskan tentang *organizing* dimana setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus saling bekerja sama dengan baik dengan cara atau langkah yang di ridhoi oleh Allah, bekerja demi mendapatkan manfaat akhiratnya dan menjadikan pekerjaan adalah suatu bentuk ibadah.

c. Fungsi Pelaksanaan atau Pergerakan (*actuating*)

George R. Terry (1986) mengemukakan bahwa *actuating* merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi dan sasaran anggota-anggota organisasi tersebut, karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut.²⁰ Sedangkan menurut Sondang P.Siagian, pergerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong

¹⁹ Kementerian Agama RI, "QS.Ali-Imran (103)" Al-Quran dan Terjemahan, h.63

²⁰ Prim Masrokan Motohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2013), h.48.

para anggota organisasi, agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif, efisien dan ekonomis.²¹

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa penggerakan sangat penting dalam menggerakkan semua anggota kelompok untuk bekerja agar mampu mencapai tujuan organisasi. Fungsi penggerakan ini adalah ibarat nahkoda kapal, di mana kapal baru dapat berjalan jika nahkodanya telah melaksanakan fungsinya. Demikian juga proses manajemen, yang baru terlaksana setelah fungsi penggerakan itu diterapkan.²²

Fungsi pelaksanaan (*actuating*) adalah suatu proses yang berfungsi untuk merealisasikan kegiatan perencanaan yang telah tersusun dan sudah terorganisasi. sehingga aktifitasnya senantiasa berhubungan dengan masalah kepemimpinan dan menggerakkan sumber daya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

d. Fungsi Pengawasan (*controlling*)

Fungsi pengawasan merupakan tindakan penilaian terhadap tugas-tugas yang dilakukan oleh anggota organisasi, apakah pelaksanaannya sesuai dengan rencana. Dalam konteks pendidikan pengawasan merupakan suatu proses pengamatan yang bertujuan untuk mengawasi suatu program pendidikan.²³ pengawasan dilakukan sesuai dengan pedoman, petunjuk, dan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati. Sistem pengawasan ini memiliki tujuan mengawasi agar suatu pelaksanaan kegiatan terlaksana secara efektif. Dalam Alquran Q.S. Al-Maidah/05:117 berbunyi :

مَا قُلْتُ لَهُمْ إِلَّا مَا أَمَرْتَنِي بِهِ ۚ إِنِ اعْبُدُوا اللَّهَ رَبِّي وَرَبَّكُمْ ۖ وَكُنْتُمْ عَلَيْهِمْ شَهِيدًا مَّا ذُمْتُمْ فِيهِمْ ۚ فَلَمَّا تَوَفَّيْتَنِي كُنْتُ أَنتَ الرَّقِيبَ عَلَيْهِمْ ۚ وَأَنْتَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ

²¹ Awaluddin dan Hendra “*Fungsi Manajemen dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala*”, h. 7 .

²² Sondang P.Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, h. 95.

²³Tahmil, “*Manajemen Pondok Pesantren Yadi Bontocina dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas*”, (Skripsi: Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2017) h. 22.

Terjemahnya :

“ Aku tidak pernah mengatakan kepada mereka kecuali apa yang Engkau perintahkan kepadaku (mengatakan)nya yaitu: "Sembahlah Allah, Tuhanku dan Tuhanmu", dan adalah aku menjadi saksi terhadap mereka, selama aku berada di antara mereka. Maka setelah Engkau wafatkan aku, Engkau-lah yang mengawasi mereka. Dan Engkau adalah Maha Menyaksikan atas segala sesuatu.”²⁴

Hubungan antara maksud dari ayat tersebut dengan sistem pengawasan bahwasanya dalam sebuah organisasi setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya tindak pengawasan. Selain daripada seorang manajer yang memegang wewenang dalam mengawasi karyawan atau kelompoknya, sesungguhnya ada Allah yang tidak terlihat yang mengawasi apapun yang mereka kerjakan. Karena sesungguhnya segala sesuatu yang dikerjakan didunia haruslah sesuai dengan pedoman agama.

2. Teori Implementasi

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement*, dalam kamus bahasa Inggris *implement* (mengimplementasikan) bermakna alat atau perlengkapan.²⁵

Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.²⁶ Di era yang semakin berkembang seperti sekarang ini masalah sumber daya manusia menjadi hal pokok karena memiliki peran utama dalam setiap lembaga atau organisasi.

Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap fix. Implementasi juga bisa berarti pelaksanaan yang berasal dari kata bahasa Inggris *Implement* yang berarti melaksanakan.²⁷ Dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu hal yang terencana dan mengacu kepada aturan tertentu.

²⁴ Kementerian Agama RI, "Al-Quran dan Terjemahan", h.127

²⁵ Joko Siswanto, *Kamus Lengkap 200 juta*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h.347

²⁶ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h.70.

²⁷ HE. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.56.

Implementasi dilaksanakan saat perencanaan sudah sempurna. Implementasi dipengaruhi oleh suatu objek sehingga proses pelaksanaan program, ide, aktivitas memperoleh hasil yang diinginkan. Berikut beberapa jenis-jenis implementasi :

a. Implementasi Strategi

Menurut Wheelen dan Hunger, 2004 “Implementasi strategi adalah sekumpulan aktivitas dan pilihan yang diperlukan untuk melaksanakan rencana strategis. Inti dari definisi ini adalah adanya tindakan untuk melaksanakan rencana strategis yang telah disusun sebelumnya. Implementasi strategi merupakan bagian kunci (*key part*) dari manajemen strategi keseluruhan”. Tahapan implementasi tiga tahapan antara lain: (1) penetapan program; (2) penetapan anggaran; dan (3) penetapan prosedur.²⁸

Implementasi strategi termasuk mengembangkan budaya yang mendukung strategi, menciptakan struktur organisasi yang efektif, mengembangkan dan memberdayakan informasi, menyiapkan anggaran, dan menghubungkan kinerja karyawan dengan kinerja organisasi. Suksesnya implementasi strategi terletak pada kemampuan pemimpin atau manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya.

b. Implementasi Dakwah

Kata “dakwah” berasal dari bahasa Arab yang berarti ajakan, seruan, panggilan, atau undangan. Jadi definisi ilmu dakwah secara umum ialah suatu ilmu pengetahuan yang berisi cara-cara dan tuntunan-tuntunan, bagaimana seharusnya menarik perhatian manusia untuk menganut, menyetujui, melaksanakan, suatu ideologi pendapat-pendapat pekerjaan yang tertentu. Prof. Toha Oemar M.A. memberikan dua macam definisi ilmu dakwah, yaitu definisi secara umum dan definisi menurut islam. Definisi ilmu dakwah secara umum ilmu pengetahuan yang berisi cara-cara dan tuntunan manusia untuk menganut, menyetujui, melaksanakan

²⁸ Eddy Mulyadi Soepardi. *Pengaruh Perumusan dan Implementasi Strategi Terhadap Kinerja Keuangan*, Jurnal Sosial dan Pembangunan, Juli – September 2005, Vol. XXI, h.444.

suatu ideologi, pendapat, pekerjaan yang tertentu. Adapun definisi dakwah menurut islam ialah mengajak manusia dengan cara bijaksana kepada jalan yang benar sesuai dengan perintah Tuhan untuk kemaslahatan dan kebahagiaan mereka di dunia akhirat.²⁹

Berdasarkan beberapa definisi mengenai implementasi dan dakwah, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Implementasi Dakwah merupakan suatu bentuk perencanaan hingga evaluasi dalam melaksanakan dakwah agar mencapai tujuan dawah secara efektif dan efisien. Implementasi dakwah memiliki peran penting dan strategis untuk keberhasilan dakwah, dimana pada implementasi ini juga menerapkan metode-metode dakwah yang senantiasa mengalami perkembangan sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi jamannya.

Pondok Pesantren dalam sistem pendidikannya terutama pada sebuah Madrasah sangat menekankan santri untuk mampu berdakwah. Maka implementasi dakwah menjadi salah satu acuan dalam mendidik santri bagaimana mereka mampu berdakwah di dalam pondok pesantren maupun di masyarakat kelak. Terdapat beberapa metode dakwah yang digunakan secara umum yakni sebagai berikut:

1. Dakwah *Fardiah*

Dakwah *fardiyah* sebagai antonim dari dakwah jama'iyah atau 'ammah yaitu berupa ajakan atau seruan ke jalan Allah yang dilakukan oleh seorang da'i (penyeru) kepada orang lain secara perseorangan dengan tujuan memindahkan al mad'u pada keadaan yang lebih baik dan diridhai oleh Allah. Tahapan dakwah fardiyah di antaranya: Pertama Mafhum fakwah: usaha seorang da'i mengenal dan menjaga hubungan baik dengan mad'u untuk dituntun ke jalan Allah. Kedua Mafhum haraki (gerakan): menjalin hubungan dengan masyarakat umum, kemudian memilih salah seorang dari mereka untuk membina hubungan lebih dekat, menampakkan kecintaan dan

²⁹ Bela Kumalasari. "Pengertian Dakwah", Jurnal UIN Sunan Ampel Surabaya, Vol.2, No.1, April 2019, h.5.

perhatian. Ketiga Mafhum Tanzimi meliputi: pengarahannya (*tanzih*) berupa bimbingan seorang da'i kepada mad'u dalam rangka berdakwah kepada Allah untuk membantu memahami keadaan dirinya, memahami persoalan-persoalan dan hambatan-hambatan yang dihadapinya, menunjukkan dengan cara halus tentang kemampuan dan kelebihan yang ia miliki.

2. Dakwah *Ammah*

Dakwah *ammah* merupakan aktifitas dakwah yang dilakukan seorang da'i terhadap sekelompok orang dalam rangka mengajak mereka pada jalan Allah SWT. Lazimnya, para juru dakwah dalam dakwah *ammah* melakukan aktifitas dakwahnya di masjid-masjid atau tempat umum bersama sekelompok orang dalam rangka mengajak mereka agar selamat di dunia dan akhirat. Sasaran dakwah *ammah* adalah massa yang tidak mendapatkan perhatian seperti terhadap perseorangan. Contoh dakwah *ammah* yaitu pengajian umum (*tabligh*), pelatihan, khutbah dan seminar-seminar tentang wawasan ke-Islaman

3. Dakwah *Bil-Lisan*

Secara sederhana dakwah *bil lisan* adalah dakwah yang menggunakan kata-kata ucapan untuk menyampaikan isi atau pesan dakwah. Sebagaimana lisan yang berarti bahasa, atau ucapan. Sehingga dakwah *bil-lisan* dapat diartikan sebagai penyampaian pesan dakwah melalui lisan berupa ceramah atau komunikasi antara da'I dan mad'u yang dimana dalam dakwah *bil-lisan* ini sering digunakan masyarakat saat pengajian maupun saat peringatan hari-hari tertentu karena menganggap metode ini cukup efisien untuk dilakukan.

4. Dakwah *Bil-Hal*

Bil Hal adalah dakwah dengan perbuatan nyata yang meliputi keteladanan. Misalnya dengan tindakan amal karya nyata yang dari karya

nyata tersebut hasilnya dapat dirasakan secara konkret oleh masyarakat sebagai objek dakwah.³⁰

Dakwah *Bil Hal* yakni kegiatan dakwah yang mengutamakan kemampuan kreativitas perilaku da'I secara luas atau yang dikenal dengan *action*, *approach* atau perbuatan nyata. Missal menyantuni fakir miskin, menciptakan lapangan pekerjaan, memberikan keterampilan dan sebagainya.

5. Dakwah *Bit-Tadwin*

Dakwah *bit-tadwin* adalah sebuah metode dakwah yang dilakukan melalui tulisan. Metode dakwah ini disampaikan dengan cara menuliskan penjelasan mengenai seruan yang hendak disampaikan. Seruan tersebut boleh dituliskan dalam berbagai media yang populer digunakan orang banyak sehingga mudah untuk dibaca, seperti menuliskan dalam buku, media sosial, blog dan sejenisnya.

6. Dakwah *Bil-Hikmah*

Dakwah *bil hikmah* adalah menyampaikan seruan secara arif dan juga bijaksana. Memberikan kesempatan bagi para pendengar untuk mengambil keputusan sendiri dan tidak dengan melalui paksaan sehingga pelaku benar-benar melakukan karena Allah. Menyampaikan dakwah secara persuasif dan membuat tersadar dengan sendirinya. Metode dakwah ini adalah metode dakwah yang paling sulit namun paling bermakna, biasanya ditujukan pada mereka yang belum memeluk agama Islam.

c. Implementasi Kurikulum

Menurut Skilbeck (1985) mendefinisikan *curriculum organization* as “*the manner in which the elements that constitute the curriculum of an education system or institution are arranged, interrelated, and sequenced. These elements comprise such general factors as teaching plans and schemes, learning materials, equipments*

³⁰ Samsul Munir Amin, Ilmu Dakwah, (Jakarta: Amzah, 2009), h. 11

*and plant, professional expertise of the teaching force, and the requirements of assessment and examination bodies (1229).*³¹

Maksud dari definisi diatas menyatakan bahwa organisasi kurikulum sebagai cara dimana unsur-unsur yang membentuk kurikulum suatu sistem atau lembaga pendidikan diatur, saling terkait, dan berurutan. Elemen-elemen ini terdiri dari faktor-faktor umum seperti rencana dan skema pengajaran, materi pembelajaran, peralatan dan pabrik, keahlian profesional tenaga pengajar, dan persyaratan lembaga penilaian dan ujian.

Implementasi kurikulum mempengaruhi manajemen dalam suatu lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan umum maupun lembaga pendidikan di pondok pesantren. Komponen-komponen implementasi kurikulum terdiri dari:

1) Program Studi

Menurut Oemar Hamalik (2006:196) bahwa proses pembelajaran adalah suatu proses kegiatan pembelajaran yang mengkombinasikan berbagai unsur antara lain manusia, material, fasilitas, perlengkapan, prosedur yang saling mempengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran. Karakteristik interaksi belajar mengajar meliputi dua hal pokok yaitu mengajar dan pembelajaran. Mengajar adalah upaya pencapaian pengetahuan kepada peserta didik, sedangkan Pembelajaran adalah proses kegiatan yang dilakukan guru agar siswa belajar. Pembelajaran merupakan komunikasi timbal balik antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.³²

Program studi terkait dengan pemilihan materi dan proses pembelajaran yang dilakukan dalam sebuah lembaga pendidikan. Proses pembelajaran yang baik akan berdampak pada kualitas dan minat belajar anak didik.

³¹ R. Sri Widaningsih. *Manajemen Dalam Implementasi di sekolah*, Jurnal ILMAN, September 2014, Vol.1, h.161.

³² R. Sri Widaningsih. "Manajemen Dalam Implementasi di Sekolah." Jurnal ILMAN, (Bandung:September 2014), Vol.1. h.164.

2) Peran pihak-pihak terkait

Pihak-pihak yang terkait dalam perkembangan kurikulum diantaranya tenaga pengajar (guru), supervisor (pengawas/penilik), administrator, kepala sekolah, pakar ilmu pendidikan, staff diknas, organisasi siswa (OSIS), orang tua dan masyarakat.³³

Guru berperan sebagai pengajar dan pendidik (*educational*), sedangkan siswa berperan sebagai subjek yang menjadi sasaran utama untuk didik dalam proses pembelajaran. Selain kedua pihak tersebut, terdapat pula pihak lain seperti *supervisor* (pengawas/penilik) yang memiliki tugas untuk menyampaikan masukan maupun memberikan arahan terkait pendidikan terhadap pada guru, administrator bertugas menyiapkan data dan informasi guru dan pegawai, kepala sekolah sebagai pimpinan, dan peran organisasi siswa (OSIS) adalah menjadi wadah dalam melatih kepemimpinan siswa melalui ekstrakurikuler, sebagai penggerak dan motivator, menjadi perangsang lahirnya keinginan, partisipasi untuk berbuat, pendorong kegiatan bersama untuk mencapai tujuan.

3) Evaluasi kurikulum

Evaluasi secara umum dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (tujuan, kegiatan, keputusan, unjuk-kerja, proses, orang, objek, dan yang lain) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian. Untuk menentukan nilai sesuatu dengan cara membandingkan dengan kriteria, evaluator dapat langsung membandingkan dengan kriteria namun dapat pula melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang dievaluasi kemudian baru membandingkannya dengan kriteria. Dengan demikian evaluasi tidak selalu

³³ R. Sri Widaningsih. "Manajemen Dalam Implementasi di sekolah." Jurnal ILMAN, (Bandung:September 2014), Vol.1. h.166.

melalui proses mengukur (pengukuran) baru melakukan proses menilai (penilaian) tetapi dapat pula evaluasi langsung melalui penilaian saja.³⁴

Evaluasi kurikulum adalah sebuah kegiatan yang sistematis untuk menilai implementasi, rancangan, dan dampak suatu kurikulum. Evaluasi adalah proses mensuatu nilai pada suatu kegiatan atau objek dengan tujuan tertentu. Tujuan dari evaluasi kurikulum itu sendiri adalah untuk mengukur tingkat pemahaman seseorang terhadap kompetensi dan mengetahui kesulitan yang dihadapi selama proses kegiatan.

C. Tinjauan Konseptual

1. Konsep Dasar Strategi Pengelolaan

a. Pengertian Strategi

“Strategi” berasal dari bahasa Yunani “*Strategos*” (stratus= militer dan ag= pemimpin) yang berarti “*generalship*” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang sebagaimana dikutip Nihin (dalam Wahyuni 1996:163) bahwa strategi berasal dari kata Yunani *strategos*, yang berarti jenderal. Oleh karena itu strategi secara harfiah itu dengan tujuannya, maka kata strategi semula diartikan seni para jenderal dalam pimpinan pasukan untuk memenangkan suatu peperangan besar.³⁵

Malayu S.P. Hasibuan (2006: 102) strategi diartikan sebagai siasat yang merupakan salah satu jenis rencana, karena akan menentukan tindakan-tindakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi juga pada dasarnya adalah penentuan cara yang harus dilakukan agar memungkinkan

³⁴ R. Sri Widaningsih. “*Manajemen Dalam Implementasi di Sekolah.*” Jurnal ILMAN, (Bandung:September 2014), Vol.1. h.162.

³⁵ Fory A.Naway, *Strategi Pengelolaan Pembelajaran*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2016), h.5

memperoleh hasil yang optimal, efektif, dan dalam jangka waktu yang relatif singkat serta tepat menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.³⁶

Strategi sebagai kerangka pembimbing serta mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah dari suatu organisasi, pilihan-pilihan tersebut yang berkaitan dengan ruang lingkup lingkungan eksternal maupun internal organisasi.³⁷

Strategi dalam sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai bentuk perencanaan yang disusun dengan cermat untuk mencapai sasaran khusus. Istilah strategi menunjukkan bahwa manajemen strategis memiliki serangkaian proses manajemen pada tingkat yang lebih tepat yang mendefinisikan misi dan tujuan organisasi dalam konteks keberadaannya di lingkungan eksternal dan internal organisasi.

b. Definisi Pengelolaan

Pengelolaan adalah proses penataan kegiatan yang akan dilaksanakan melalui fungsi-fungsi manajemen tentu gunanya sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan sebagai bentuk dari pencapaian tujuan bersama yang telah disepakati. Kata “Pengelolaan” dapat disamakan dengan manajemen, yang berarti pula pengaturan atau pengurusan.³⁸

Pengelolaan dalam sebuah organisasi adalah bagaimana mengatur strategi guna tercapainya proses pengembangan dan pelaksanaan suatu perencanaan mendapatkan hasil yang maksimal. Pengelolaan seolah-olah merupakan cara untuk mengatur sesuatu agar sempurna atau dapat terwujud sesuai keinginan. Agar suatu strategi pengelolaan dapat berjalan dengan baik dan benar serta mencapai tujuan, maka diperlukan unsur-unsur manajemen didalamnya dengan istilah 6M.

³⁶ Hasanudin, Dadang Kuswana dan Dewi Sadiyah, “Manajemen Strategik Pondok Pesantren dalam Upaya Membentuk Santri yang Berkarakter”, Jurnal Manajemen Dakwah, September 2019, Vol.4, No.3, h.309.

³⁷ Benjamin B. Tregooe and John W. Zimemermen, *Strategi Manajemen*, (Jakarta : Erlangga, 1980), h.15

³⁸ Fory A. Naway, *Strategi Pengelolaan Pembelajaran*, (Gorontalo: Ideas Publishing,2016), h.10

1) *Man* (Manusian)

Man merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam oprasional suatu organisasi, man merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.³⁹ Manusia adalah unsur utama manajemen karena manusia merupakan penggerak dari segala sesuatu dalam menjalankan program yang telah direncanakan. Manusia memiliki ide dan keterampilan yang mampu memajukan perusahaan.

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. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan.

3) *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.

4) *Machines* (Mesin)

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.

5) *Methods* (Metode)

Methods adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana oprasional.

³⁹ Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h.11.

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.⁴⁰

Dari beberapa unsur manajemen yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang dikerjakan sangat berhubungan erat dengan pergerakan manusia. Unsur pengelolaan (manajemen) tidak hanya digunakan disebuah perusahaan, tetapi juga di lembaga pendidikan. Jika disebuah perusahaan unsure pengelolaan bertujuan untuk menghasilkan produk dan mendapat keuntungan, maka dalam sebuah lembaga pendidikan seperti pondok pesantren unsur pengelolaan (manajemen) bertujuan untuk menghasilkan anak didik yang berkualitas.

Rasulullah Saw bersabda dalam sebuah hadist yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani, dijelaskan unsur-unsur manajemen yang tidak jauh beda dengan konsep pengelolaan secara umum.

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رَوَاهُ الطَّبْرَانِي)

Artinya :

“Sesungguhnya Allah Azza Wa Jalla sangat mencintai orang di antara kamu sekalian yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara *Itqan* (tepat, terarah, jelas dan tuntas) (HR. At-Thabrani)”⁴¹

Dari hadis tersebut bermakna bagaimana suatu pekerjaan harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. bagaimana sesungguhnya Allah s.w.t sangat menyukai orang-orang yang apabila mengerjakan sesuatu dengan cara yang profesional. Semua perencanaan awal disiapkan dengan matang sehingga mampu mencapai tujuan yang di inginkan. Manusia diciptakan sebagai khalifah di muka bumi diberikan perintah untuk merencanakan dan mengelola suatu pekerjaan untuk

⁴⁰ Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h.12-13

⁴¹ Al-Thabrani, *Mu'jam Al-Ausath*, Juz 2 (*Mauqi'u al-Islam* : Dalam Software Maktabah Syamilah, 2005), h.408

dilaksanakan terutama dalam hal pengelolaan suatu lembaga pendidikan dalam rangka pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Strategi Pengelolaan SDM di Pondok Pesantren

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan factor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.⁴²

Sumber daya manusia (SDM) merupakan factor yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi kunci penentu perkembangan perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia berupa manusia digunakan dalam suatu organisasi sebagai mesin, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Definisi Pondok Pesantren

Pesantren secara etimologi berasal dari kata santri yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an sehingga menjadi *pe-santria-an* yang bermakna kata “*shastri*” yang artinya murid. Sedang *C.C. Berg.* berpendapat bahwa istilah pesantren berasal dari kata *shastri* yang dalam bahasa India berarti orang yang tahu buku-buku suci agama Hindu, atau seorang sarjana ahli kitab-kitab suci agama Hindu. Kata *shastri* berasal dari kata *shastra* yang berarti buku-buku suci, buku-buku suci agama atau buku-buku tentang ilmu pengetahuan. Pendapat lain mengatakan, kata *santri* berasal dari kata *Cantrik* (bahasa Sansekerta, atau mungkin jawa) yang berarti orang yang selalu mengikuti guru, yang kemudian dikembangkan oleh Perguruan Taman Siswa dalam sistem asrama yang disebut *Pawiyatan*.⁴³

⁴² Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018) h.1

⁴³ Nurcholish Madjid, *Bilik-bilik Pesantren, Sebuah Potret Perjalanan*, (Jakarta: Paramadina, 1977), h.20.

Pondok pesantren merupakan suatu lembaga yang masih menganut sistem pengajaran agama Islam di tengah-tengah arus perubahan globalisasi dan modernisasi. Pondok pesantren didirikan oleh suatu lembaga yang dipimpin oleh seseorang atau beberapa orang yang memiliki kemampuan dalam memahami agama Islam seperti seorang kyai. Selain itu, tenaga pendidiknya juga merupakan dari lulusan-lulusan pesantren dan madrasah yang disebut sebagai ustad dan ustadzah. Metode pengajaran dalam suatu pondok pesantren memiliki ciri khasnya tersendiri yang jauh berbeda dengan sekolah pada umumnya, seperti dimana dalam suatu pesantren terdapat istilah mondok yang berarti tinggal. Setiap anak yang menuntut ilmu di suatu pondok pesantren disebut sebagai santri (untuk laki-laki) dan santriwati (untuk perempuan). Mereka wajib untuk mondok dengan tujuan para santri dan santriwati ini akan lebih disiplin dalam melaksanakan sholat wajib maupun sholat sunnah, rutin membaca dan menghafal Al Qur'an serta menjauhkan mereka dari pergaulan bebas.

Strategi Pengelolaan SDM merupakan suatu perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas sumber daya mampu berkembang kearah yang lebih baik dan meningkat serta memiliki loyalitas terhadap suatu organisasi. Sumber daya manusia yang terlibat di suatu lembaga pendidikan yakni Pimpinan, tenaga pendidik, staf, siswa dan sarana prasarana sebagai penunjang sumber daya di dalam suatu lembaga maupun organisasi. Strategi pengelolaan SDM ini sangat diperlukan di suatu lembaga seperti Madrasah Aliyah Ummul Mukminin agar terciptanya eksistensi dan meningkatnya kreativitas santri serta kemampuan organisasional pengelola maupun tenaga pendidik.

c. Elemen-Elemen Dasar Pondok Pesantren

Dapat dipastikan, lahirnya suatu pondok pesantren berawal dari beberapa elemen dasar yang selalu ada di dalamnya. Terdapat lima elemen dasar pondok pesantren yang diantaranya tidak dapat di pisahkan. Kelima elemen tersebut meliputi pondok, kyai, masjid, santri, dan kitab-kitab Islam klasik.

1) Pondok

Pondok pada dasarnya adalah sebuah asrama pendidikan Islam tradisional dimana para santri tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan seorang guru atau yang lebih dikenal dengan sebutan “Kyai”. Asrama untuk para santri tersebut berada dalam lingkungan kompleks Pesantren yang dikelilingi dengan tembok untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai aturan yang berlaku di dalam pondok.

2) Kyai

Kyai atau pengasuh pondok pesantren merupakan elemen yang sangat esensial bagi suatu pesantren. Kyai yang memiliki sosok kharismatik dan berwibawa sehingga di segani oleh masyarakat di lingkungan pesantren. Di samping itu kyai pondok pesantren juga sekaligus sebagai penggagas dan pendiri dari pesantren yang bersangkutan. Oleh karenanya, sangat wajar jika pertumbuhannya, pesantren sangat bergantung pada peran seorang kyai. Para kyai dengan kelebihan pengetahuannya dalam Islam, sering kali dilihat sebagai orang yang senantiasa dapat memahami keagungan Tuhan dan rahasia alam dari kebanyakan orang awam.⁴⁴

Masalah utama yang dihadapi oleh pesantren pada umumnya antara lain tersedianya sumber daya manusia yang profesional dan penerapan manajemen yang masih konvensional. Kyai masih dianggap sebagai sentral dan penentu kebijakan pendidikan di pesantren, rekrutmen guru/ustadz, pengembangan akademik, dan sistem *reward* masih belum dikelola secara profesional. Bahkan boleh dikatakan sebagian besar pesantren belum melakukan perencanaan dalam penyelenggaraan pendidikan mereka.

3) Masjid

Masjid dijadikan tempat atau sentral kegiatan pendidikan Islam baik dalam pengertian modern maupun tradisional. Dalam konteks yang lebih jauh

⁴⁴ M. Bahri Ghazali, *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan*, , (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2001), h.19-21.

masjidlah yang menjadi pesantren pertama, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar adalah masjid. Dapat juga dikatakan masjid identik dengan pesantren. Seorang kyai yang ingin mengembangkan sebuah pesantren biasanya akan mendirikan masjid di dekat rumahnya. Paling tidak didirikan surau di sebelah rumah kyai yang kemudian dikembangkan menjadi masjid sebagai basis berdirinya pondok pesantren. Di dalam Masjid para santri dibina mental dan dipersiapkan agar mampu mandiri dibidang ilmu keagamaan.⁴⁵

Masjid tidak hanya dijadikan sebagai tempat ibadah tetapi juga sebagai wadah atau tempat pelatihan seperti qiro'ah, muhadharah, dan membaca kitab-kitab.

4) Kitab-Kitab Islam Klasik

Kitab klasik yang lebih dikenal dengan nama kitab kuning mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengembangkan ajaran agama Islam Ini menunjukkan bahwa kitab kuning penting untuk dipelajari. Ilmuan Islam menulis karyanya berupa sebuah kitab yang berwarna unik yaitu kekuning-kuningan yang dipelajari oleh Madrasah dan Pondok Pesantren.⁴⁶

Ada tiga ciri umum kitab kuning. Pertama, penyajian setiap materi dalam satu pokok bahasan selalu diawali dengan mengemukakan definisi-definisi yang tajam, yang memberi batasan pengertian secara jelas untuk menghindari salah pengertian terhadap masalah yang sedang dibahas. Kedua, setiap unsur materi bahasan diuraikan dengan segala syarat-syarat yang berkaitan dengan objek bahasan bersangkutan. Ketiga, pada tingkat syarah (ulasan atau komentar) dijelaskan pula argumentasi penulisnya, lengkap dengan penunjukan sumber hukumnya.⁴⁷

⁴⁵ M. Bahri Ghazali, *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2001), h.18.

⁴⁶ A Azra, "Pengertian Kitab Kuning", (Skripsi: Walisongo), h.11

⁴⁷ Abdul Aziz Dahlan, *Suplemen Ensiklopedia Islam*, (Jakarta: PT. Iktiar Baru), h.334

Kitab klasik atau lebih dikenal dengan sebutan kitab kuning merupakan kitab yang ditulis oleh ulama pada zaman dahulu yang berisi tentang ilmu keislaman seperti tafsir, fiqh, hadis, maupun akidah. Seorang santri yang telah menyelesaikan studinya disuatu pondok pesantren biasanya cenderung menguasai bahasa arab karena telah mampu memahami isi kitab sekaligus mampu menerapkan bahasa kitab tersebut.

5) Santri

Istilah santri hanya terdapat di pesantren dimana adanya peserta didik yang haus akan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang kyai yang memimpin sebuah pesantren. Oleh karena itu santri pada dasarnya berkaitan erat dengan keberadaan kyai dan pesantren. Di dalam proses belajar mengajar ada dua jenis santri yang belajar di pesantren yaitu santri mukim yaitu santri yang menetap, dan santri kalong yang tidak menetap dalam pondok pesantren.⁴⁸

Selain dari pada itu, santri dalam sebuah pondok pesantren juga dibagi berdasarkan jenis kelaminnya yakni santri (untuk laki-laki) dan santriwati (untuk perempuan). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, sebuah pesantren yang besar didukung oleh semakin banyaknya santri yang mukim dalam pesantren yang datang dari daerah lain untuk belajar ilmu agama sehingga memberikan bukti bahwa pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang tidak membatasi siapa saja yang ingin belajar dan memperdalam ilmu agama maupun umum.

d. Prinsip-Prinsip Pondok Pesantren

Pondok pesantren memiliki perananan besar sebagai lembaga pendidikan dalam menyiarkan agama Islam. Pondok pesantren adalah tempat terkhusus bagi generasi muslim agar mampu menjadi pewaris yang hebat dalam menegakkan pedoman agama. Sebagai seorang muslim, kita selalu dituntut untuk mengerjakan

⁴⁸ Zamakhsyari dlofier, *Tradisi Pesantren, Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*, (Jakarta: LP3ES, 1985), h.45-60.

suatu kebaikan dan bertujuan untuk mendapat keridhoan sang khaliq. Dalam Q.S. Ali-Imran/ 03:104 berbunyi :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Terjemahnya :

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung.”⁴⁹

Didalam pondok pesantren terdapat prinsip-prinsip yang dijiwai dalam Panca Jiwa Pondok Pesantren yang diantaranya yakni:

1) Jiwa Keikhlasan

Pendidikan pondok pesantren didorong semata-mata untuk kepentingan ibadah. Demi memperdalam dan memperluas ilmu agama Islam, para santri ikhlas meninggalkan keluarga dan kampung halaman untuk diasramakan guna menuntut ilmu dan belajar dengan tekun. Selain itu adapun Kyai dan para ustad dan ustadzah ikhlas dalam mengajar, masyarakat atau lingkungan ikhlas dalam membantu.

2) Jiwa Kesederhanaan

Kesederhanaan sebagai salah satu panca jiwa pondok pesantren memiliki makna bahwa segala sesuatu yang dimiliki maupun dikerjakan merupakan sebuah kebutuhan demi mendapat kebahagiaan di dunia maupun di akhirat. Salah satu bentuk kesederhanaan dalam pondok pesantren adalah kerendahan hati para santri dan sikap selalu bersyukur atas apa yang diberikan oleh Allah Swt dengan pola hidup yang sederhana dan apa adanya.

3) Jiwa Berdikari

Berdikari dalam hal ini bahwa santri dapat berlatih mengurus kepentingannya sendiri dan mandiri, sedangkan Pondok Pesantren sendiri

⁴⁹ Kementerian Agama RI, "Al-Quran dan Terjemahan", h.63

sebagai Lembaga Pendidikan yang tidak pernah menyandarkan kehidupannya kepada bantuan atau belas kasihan orang lain.

4) Jiwa *Ukhuwwah Islamiyah*

Ukhuwwah Islamiyah dapat diartikan rasa persaudaraan didalam Islam dengan saling tolong-menolong tanpa memandang perbedaan suku maupun perbedaan agama.

5) Jiwa Bebas

Bebas dalam berfikir dan berbuat, bebas dalam menentukan masa depannya, dalam memilih jalan hidup di dalam masyarakat kelak bagi para santri, dengan berjiwa besar dan optimis dalam menghadapi kehidupan. Dan kebebasan ini harus berada dalam garis-garis yang positif, dengan penuh tanggung jawab.⁵⁰

3. Minat Belajar dan Dakwah

Minat diartikan sebagai kehendak, keinginan atau kesukaan. Jadi minat ialah sesuatu pemusatan perhatian yang tidak disengaja yang terlahir dengan penuh kemauannya dan yang tergantung dari bakat dan lingkungannya.⁵¹

Salah satu faktor utama dalam meningkatkan minat belajar santri dan santriwati adalah efesiensi seorang guru yang kreatif dalam mendidik sehingga mampu menarik minat dan semangat belajar para santri dan santriwatiya. Karena pada dasarnya, anak didik tidak semuanya menyukai mata pelajaran yang diberikan oleh guru mereka. Namun, mereka akan menyukai mata pelajaran tersebut apabila guru yang mengajarkannya menarik dan terampil serta memiliki strategi yang baik dan mudah dipahami. Minat belajar terbagi atas beberapa macam yakni :

- a. Minat volunter, minat ini adalah proses minat yang timbul dengan sendirinya dari pihak pelajar tanpa ada pengaruh dari luar.

⁵⁰K.H. Imam Zarkasyi, *Diktat Kuliah Umum Pondok Modern Darussalam Gontor* (1930), h.11-14.

⁵¹Agus Sujanto, *Psikologi Umum*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2001), h. 92.

- b. Minat involunter, minat ini adalah minat yang timbul dari dalam diri pelajar dengan pengaruh situasi yang diciptakan oleh pengajar (guru).
- c. Minat non volunter, minat ini adalah minat yang timbul secara sengaja atau diharuskan oleh para guru sehingga minat dalam diri siswa itu yang sebelumnya tidak ada menjadi ada.⁵²

Minat sebagai salah satu faktor internal psikologis yang mempengaruhi kualitas pencapaian hasil belajar, minat tidak muncul dengan sendirinya, akan tetapi banyak faktor yang menyebabkan minat dalam diri santri itu timbul terhadap beberapa mata pelajaran yang diajarkan oleh guru bidang studi. Beberapa faktor yang mempengaruhi minat antara lain:

- a. Minat seseorang akan semakin tinggi bila disertai motivasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal.
- b. Minat dapat diperoleh melalui belajar, karena dengan belajar siswa yang semula tidak menyenangi suatu pelajaran tertentu lama kelamaan disebabkan bertambahnya pengetahuan mengenai pelajaran tersebut, minat pun akan tumbuh sehingga ia akan lebih giat lagi mempelajari pelajaran tersebut.
- c. Bahan pelajaran yang menarik minat santri, akan sering dipelajari oleh santri yang bersangkutan. Dan sebaliknya bahan pelajaran yang tidak menarik minat santri tentu akan dikesampingkan oleh siswa.
- d. Guru juga termasuk salah satu objek yang dapat merangsang dan membangkitkan minat belajar siswa.
- e. Orang tua adalah orang yang terdekat dalam keluarga, oleh karenanya keluarga sangat besar pengaruhnya dalam menentukan minat dalam diri siswa terhadap pelajaran.
- f. Melalui pergaulan, seorang siswa akan dapat terpengaruh arah minatnya, karena teman-teman pergaulannya. Seseorang yang bergaul dengan teman-

⁵²Muhammad Surya, *Karakteristik Pelajar Dalam Proses Belajar*, (Bandung: Media pembinaan, 2000), h. 36.

teman yang memiliki minat, pemahaman dan pengamalan agama yang baik akan mempengaruhi minat keagamaannya sebaliknya seseorang yang bergaul dengan teman-teman yang tidak memiliki minat, pemahaman dan pengamalan agama yang baik bahkan terbiasa melanggar aturan-aturan agama maka akan mempengaruhi minat keagamaannya. Sehingga ia melakukan hal-hal yang serupa dengan teman-teman sepergaulannya.⁵³

Dari beberapa faktor yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan minat seseorang tidak hanya timbul dari keinginan diri sendiri, namun juga perlu adanya dorongan dari lingkungan sekitar seperti orang tua, guru, lingkungan, dan sebagainya. Lingkungan yang baik akan memberikan dampak yang positif, begitupula didikan dan arahan guru dan orang tua yang baik akan meningkatkan minat anak menjadi lebih tinggi.

a. Jenis-Jenis Minat Belajar

Menurut Suhartini (2001), berdasarkan sifatnya minat dapat diklasifikasikan dalam tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

1) Minat personal

Merupakan minat yang bersifat permanen dan relatif stabil yang mengarah pada minat khusus mata pelajaran tertentu. Minat personal merupakan suatu bentuk rasa senang ataupun tidak senang, tertarik tidak tertarik terhadap mata pelajaran tertentu. Minat ini biasanya tumbuh dengan sendirinya tanpa pengaruh yang besar dari rangsangan eksternal.

2) Minat situasional

Merupakan minat yang bersifat tidak permanen dan relatif berganti-ganti, tergantung rangsangan eksternal. Rangsangan tersebut misalnya dapat berupa metode mengajar guru, penggunaan sumber belajar dan media yang menarik, suasana kelas, serta dorongan keluarga. Jika minat situasional dapat

⁵³ Abd. Racman Abror, *Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogya, 1993), h.133

dipertahankan sehingga berkelanjutan secara jangka panjang, minat situasional akan berubah menjadi minat personal atau minat psikologis siswa. Semua ini tergantung pada dorongan atau rangsangan yang ada.

3) Minat psikologikal

Merupakan minat yang erat kaitannya dengan adanya interaksi antara minat personal dengan minat situasional yang terus-menerus dan berkesinambungan. Jika siswa memiliki pengetahuan yang cukup tentang suatu mata pelajaran, dan memiliki kesempatan untuk mendalaminya dalam aktivitas yang terstruktur di kelas atau pribadi (di luar kelas) serta mempunyai penilaian yang tinggi atas mata pelajaran tersebut maka dapat dinyatakan bahwa siswa tersebut memiliki minat psikologikal.⁵⁴

b. Cara Menumbuhkan Minat Belajar Dakwah

Membangkitkan minat belajar santri, seorang tenaga pendidik memerlukan metode dan strategi yang baik dalam proses belajar mengajarnya. beberapa upaya atau cara membangkitkan minat belajar yang antara lain:

1) Penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi

Seorang guru harus menggunakan banyak variasi metode pada waktu mengajar. Variasi metode mengakibatkan penyajian materi pelajaran lebih menarik perhatian siswa, mudah diterima siswa, mudah dipahami dan suasana di kelas menjadi hidup. Metode penyajian yang selalu sama dan monoton akan membosankan siswa dalam belajar.⁵⁵

2) Guru harus mampu menciptakan suasana yang demokratis di sekolah

Suasana demokratis adalah adanya kebebasan pendapat bagi siswa tanpa adanya unsur ingin menjatuhkan satu sama lain di ruang kelas. Adanya rasa saling menghormati, berdiskusi mencari jalan keluar jika mendapati masalah.

⁵⁴ Muchlisin Riadi. *Keaktifan Belajar (Pengertian, Bentuk, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya)*, 2020.

⁵⁵ B Walgito. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), h.67.

3) Menumbuhkan bakat, sikap dan nilai

Belajar mengandung pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan yang meliputi seluruh pembinaan individu terhadap dirinya, naluri, sikap dan pembinaan nilai-nilai sekolah jika ingin menghasilkan untuk masyarakat sebagai warga negara yang baik dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya, dan berusaha meningkatkan taraf hidupnya, haruslah membekalinya dengan bakat yang terpuji, sikap-sikap yang baik dan nilai-nilai yang diterima oleh masyarakat.⁵⁶

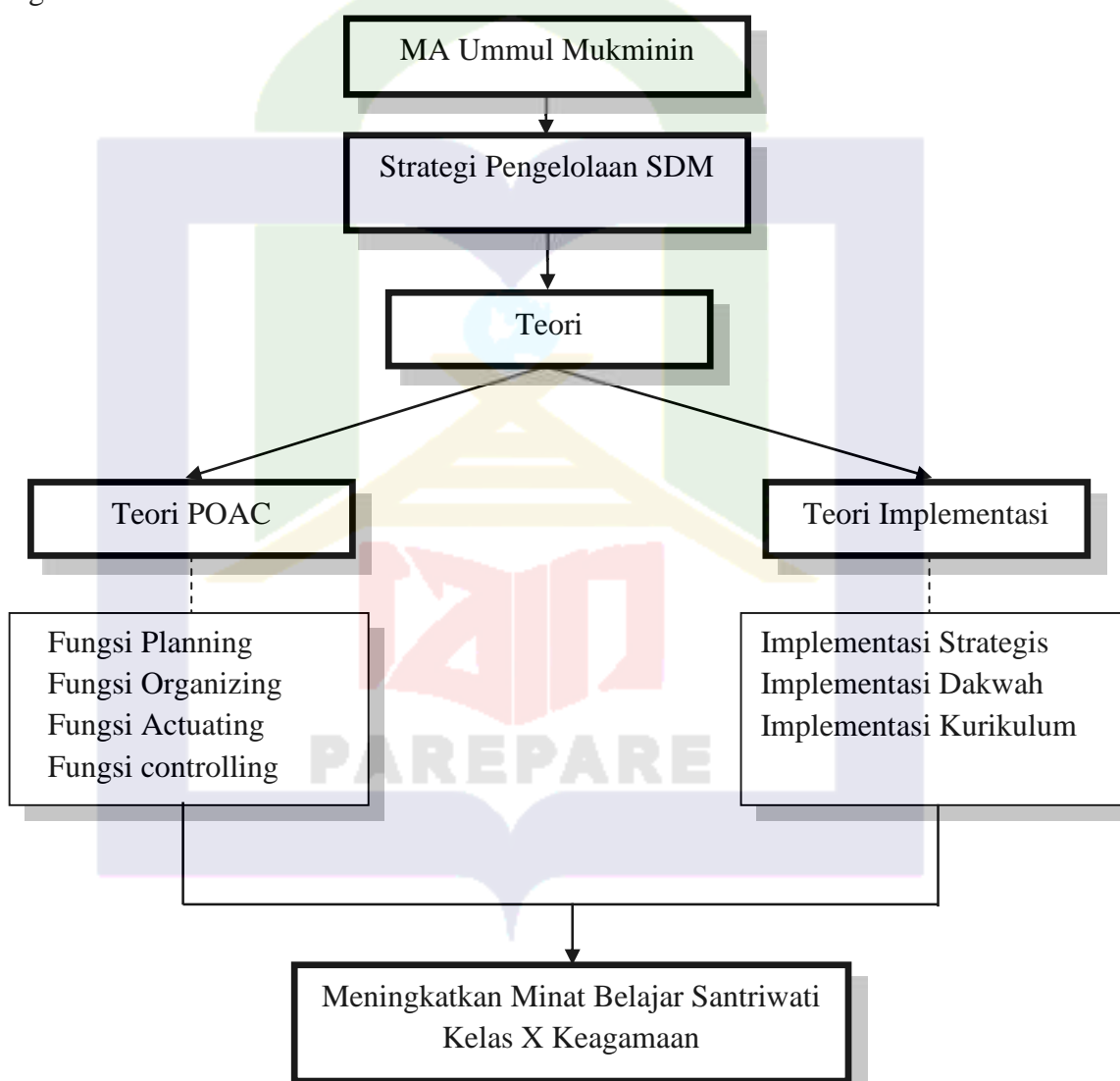
Dalam sebuah lembaga pondok pesantren, minat belajar santri sangat bergantung kepada guru, ustad/ustadzah, maupun kyai. Para santri dalam kesehariannya beradaptasi didalam pondok sehingga lingkungan nya terbatas. Tidak seperti siswa pada umumnya yang bebas pulang kerumah dan setelahnya bisa bermain dengan siapa saja, para santri hanya bermain dengan sesama santri di dalam pondok pesantren. Hal ini merupakan suatu cara agar mereka terhindar dari pengaruh pergaulan bebas yang semakin hari semakin tidak terkendali dan dapat merusak diri mereka. Santri dilatih untuk produktif dalam segala sesuatu yang dikerjakan, baik dalam hal kemandirian belajar maupun hidup tanpa bergantung dengan orang tua mereka.

D. Kerangka Pikir

Peneliti menggunakan teori manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating* dan *controlling* (POAC). Tujuannya adalah untuk menjawab strategi pengelolaan SDM yang diterapkan di pondok pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah dalam meningkatkan minat belajar santriwati kelas X keagamaan. Teori Implementasi, yaitu suatu tindakan pelaksanaan dari suatu rencana yang sudah tersusun secara terperinci. Implementasi diterapkan dan diaplikasikan untuk mencapai tujuan tertentu. Teori implementasi terbagi atas tiga jenis yang akan digunakan peneliti yakni teori implementasi strategis, teori implementasi dakwah dan teori implementasi kurikulum.

⁵⁶ Zakiyah Darajat. *Kepribadian Guru*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1980), h.32.

Teori implementasi kurikulum bertujuan untuk menjawab bentuk pembelajaran dalam suatu lembaga pendidikan. Sedangkan untuk teori Implementasi dakwah merupakan suatu hal yang perlu di masukkan sebagai penunjang dalam penelitian ini, karena terkait dengan lembaga keislaman yaitu Pondok Pesantren. Maka dari itu teori tersebut, teori POAC dan teori implementasi digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang ada dan sesuai dengan judul penelitian, hal tersebut dapat dilihat pada bagan berikut :



Bagan 2.1

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini meliputi beberapa hal yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif menekankan pada metode penelitian observasi di lapangan dan data yang dikumpulkan atau dianalisis berupa kata-kata, gambar dengan cara non statistik bukan dengan angka-angka. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut.⁵⁷

Peneliti harus mampu mengungkapkan gejala sosial di lapangan dengan menggerakkan segenap fungsi indrawinya, peneliti harus dapat diterima oleh responden dan lingkungannya agar mampu mengungkapkan data yang tersembunyi melalui bahasa tutur, bahasa tubuh, perilaku maupun ungkapan-ungkapan yang berkembang dalam dunia dan lingkungan responden.⁵⁸

Metode penelitian ini digunakan sebagai dasar penelitian langsung dilapangan (*field research*) dimana penulis mencari data atau informasi serta menafsirkan dan memahami data yang didapatkan, kemudian akan menjadi hasil akhir dari penelitian ini.

⁵⁷ J. Moleong. *Metodologi penelitian kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1989), h.6

⁵⁸ Nurhidayat. *Metode Penelitian Dakwah*, (Makassar: Alauddin University Press, 2013), h.41.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi yang akan dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian berkaitan dengan masalah yang diangkat adalah MA Ummul Mukminin Aisyiyah yang berlokasi di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.
2. Setelah penyusunan proposal penelitian dan telah diseminarkan serta telah mendapat surat izin penelitian, maka penulis akan melakukan penelitian yang akan dilaksanakan selama 30 hari.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada strategi pengelolaan MA kelas X keagamaan yang ada di Kecamatan Biringkanaya yang dilakukan oleh pengurus serta tenaga pendidik ustad dan ustadzah sehingga dapat meningkatkan sumber daya serta minat belajar santriwati kelas X keagamaan agar kelak menjadi lulusan yang berkualitas.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yang berarti data yang terbentuk dari kata dan kalimat, bukan angka. Data ini diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data, seperti observasi, analisis dokumen dan wawancara serta bentuk lain berupa pengambilan gambar melalui pemotretan, rekaman maupun video. Adapun sumber data dari penelitian ini terdapat 2 jenis sumber yakni:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber data yang didapatkan dari informan mengenai suatu data dari seseorang tentang masalah yang sedang diteliti oleh penulis. Data primer adalah ragam kasus baik berupa orang, barang, binatang atau yang lainnya yang menjadi subjek penelitian (sumber informasi pertama, *firs hand* dalam mengumpulkan data penelitian).⁵⁹

⁵⁹ Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), h.87.

Data yang diperoleh secara langsung dari informan yang erat kaitanya dengan masalah yang diteliti yaitu strategi pengelolaan sumber daya manusia Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah yang ada di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah hasil wawancara dengan pengelola atau pengurus dan guru-guru.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain). Data Sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti buku, laporan, jurnal dan lain-lain. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari arsip dan macam litetatur seperti buku-buku, dokumen, maupun referensi yang terkait dan relevan dengan penelitian ini.⁶⁰

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Untuk memperoleh data sesuai dengan sumber yang telah dijelaskan sebelumnya, maka ada tiga teknik metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Aktivitas observasi tidak hanya mengamati saja. Jika hanya mengamati tanpa menganalisa seperti turis. Begitupun sebaliknya, jika hanya menganalisa tanpa melihat dapat disebut mengkhayal. Oleh sebab itu, observasi adalah usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan sistematis dengan menggunakan prosedur yang terstandar. Teknik ini menuntut pengalaman empiris peneliti ketika berinteraksi dengan objek penelitian sehingga hasil pengalaman tersebut dapat dituangkan untuk menambah data penelitian.⁶¹ Hal yang diobservasi di kelas X MA Ummul Mukminin Aisyiyah adalah proses belajar mengajar sehari-hari dan evaluasi pembelajarannya.

⁶⁰ Haris Herdiansyah, *Wawancara, observasi dan focus groups: sebagai instrument penggalan data kualitatif*, (Jakarta: rajawali, 2013), h.29

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002). h. 197.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara merupakan percakapan antara dua orang dimana salah satunya bertujuan untuk menggali dan mendapatkan informasi untuk suatu tujuan tertentu.⁶²

Wawancara adalah komunikasi antara dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat proses tanya jawab dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan atau valid. Wawancara yang digunakan peneliti, yaitu wawancara semi terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan dengan spontan, artinya kemampuan mengembangkan pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan kepada narasumber.

3. Dokumentasi

Aktivitas dokumentasi tidak sekadar foto-foto tetapi lebih dari itu. Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau file yang terdiri dari dokumen pribadi seperti buku harian, surat pribadi, autografi, dokumen resmi seperti memo, pengumuman laporan rapat, aturan lembaga masyarakat dan lain-lain. Dokumen yang dianalisa dalam penelitian ini adalah buku panduan kurikulum dan buku sejarah singkat. Berdasarkan teori teknik pengumpulan data di atas, penulis menggunakan metode wawancara tidak terstruktur, observasi langsung, dan dokumentasi untuk memperoleh data penelitian yang valid.⁶³

Dokumentasi adalah pengumpulan data-data yang diperoleh dari dokumen-dokumen MA Ummul Mukminin Aisyiyah dan bahan pustaka sebagai penunjang analisis dalam penelitian ini.

⁶² Asmadi Alsa, *Pendekatan kuantitatif dan kualitatif serta kombinasinya dalam penelitian psikologi*, (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2007), h. 40.

⁶³ Vivit Nur Arista Putra, "Manajemen Pembelajaran di Pondok Pesantren Takwinul Mubhallighn Yogyakarta" (Skripsi: Yogyakarta; administrasi pendidikan, 2013), h. 50-52.

F. Uji Keabsahan Data

Terdapat beberapa uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif yaitu sebagai berikut:

1. Uji *Credibility*

Dalam mencapai kredibilitas ada beberapa teknik yaitu: perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman, analisis kasus negatif, member check.⁶⁴

2. Uji *Transferability*

Transferability ini merupakan valifitas eksternal dalam penelitian kuantitatif. Validitas eksternal merupakan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil.⁶⁵

3. Uji *Dependability*

Dependability berkaitan dengan konsistensi antara hasil-hasil penelitian dengan data-data yang dikumpulkan.⁶⁶

4. Uji *Confirmability*

Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* mirip dengan uji *dependability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses penelitian.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kualitatif diharapkan akan menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, yakni bagaimana manajemen SDM yang diterapkan Pondok Pesantren Ummul Mukminin “Aisyiyah” dalam meningkatkan minat belajar santriwati. Masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Dan R&D*, (Universitas Gresik,2013), h.368

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Dan R& D*, (Universitas Gresik,2013), h.376.

⁶⁶ Muslim Salam, *Metodologi Penelitian Sosial Kualitatif Menggugat Doktrin Kualitatif*, (Makassar: Masagena Press, 2011), h.117.

G. Teknik Analisis Data

Selain dari ketiga teknik pengumpulan data diatas, adapun teknik analisis data dari Penelitian deskriptif kualitatif yang berusaha menggambarkan, mempresentasikan serta menafsirkan tentang hasil penelitian secara detail atau menyeluruh sesuai data yang sudah diperoleh dan dikumpulkan dari hasil observasi dan interview serta dokumentasi. Mendeskripsikan data kualitatif adalah dengan cara menyusun dan mengelompokkan data yang ada, sehingga memberikan gambaran nyata terhadap informan. Metode penelitian kualitatif tidak mengandalkan bukti berdasarkan logika matematis, perinsip angka, dan metode statistik.⁶⁷ Proses analisis yang akan dilakukan oleh peneliti adalah analisa interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman yakni diantaranya sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemustan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul sebagaimana terlihat dari kerangka konseptual penelitian, permasalahan studi, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih peneliti.⁶⁸

Reduksi data adalah teknik analisis kualitatif yang memiliki fungsi menyederhanakan, menggolongkan, dan menyeleksi data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah mengumpulkan data atau informasi secara tersusun, yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data yang sudah ada disusun dengan menggunakan teks bersifat naratif,

⁶⁷ Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif :Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial*, (Bandung: ReamajaRosda Karya, 2001), h.155.

⁶⁸ Ahmad Rijali, “Analisis Data Kualitatif”, *Jurnal Alhadharah*, Januari 2018, Vol.17, No.33, h.91.

selain itu dapat berupa matriks, grafik, dan lain-lain.⁶⁹ Penyajian data yakni suatu proses dalam penyusunan laporan hasil penelitian yang berfungsi apabila data yang telah dikumpulkan dapat dianalisa sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Hal tersebut dilakukan dengan alasan supaya memudahkan peneliti untuk merencanakan tindakan selanjutnya.

3. Menarik Simpulan

Upaya penarikan kesimpulan dilakukan peneliti secara terus-menerus selama berada di lapangan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola-pola (dalam catatan teori), penjelasan-penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan ini ditangani secara longgar, tetap terbuka, dan skeptis, tetapi kesimpulan sudah disediakan. Mula-mula belum jelas, namun kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh.⁷⁰

Penarikan kesimpulan dalam teknik analisis kualitatif adalah mengumpulkan data yang diperoleh dilapangan dan diverifikasi selama penelitian berlangsung dengan cara memikirkan kembali dan meninjau ulang catatan lapangan. Kesimpulan awal adalah kesimpulan sementara yang sewaktu-waktu dapat berubah apabila diperoleh data baru yang lebih valid.

⁶⁹ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik dan Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 1988), h.129-130.

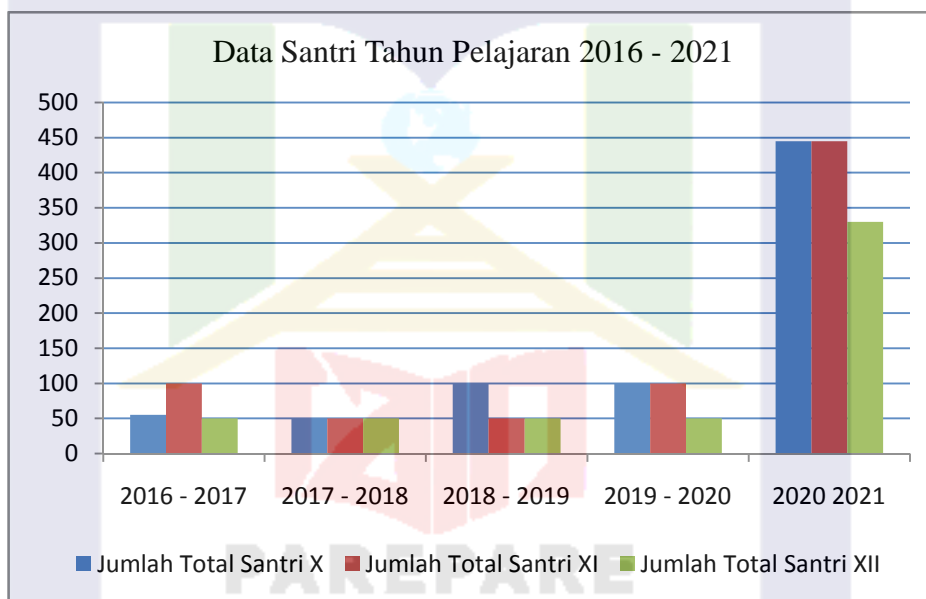
⁷⁰ Ahmad Rijali. *Analisis Data Kualitatif*, Jurnal Alhadharah, Januari 2018, Vol.17, No.33, h.94.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Strategi Pengelolaan SDM MA Ummul Mukminin

MA Ummul Mukminin dibawah naungan Pondok Pesantren Puteri Ummul Mukminin sebagai amal usaha bidang pendidikan Pimpinan Wilayah Aiyiyah Sulawesi Selatan dengan perkembangan santriwati dari tahun 2016 sampai 2021 terus meningkat sehingga MA Ummul Mukminin mempunyai peluang besar untuk semakin dipercaya dan dirasakan keberadannya oleh masyarakat. Berikut merupakan diagram grafik sumber data diolah dari tahun 2016 – 2017 sampai 2020 – 2021 untuk penentuan kebijakan dimasa mendatang.



Bagan 4.1. Data santri tahun 2016-2022

Madrasah Aliyah (MA) Ummul Mukminin terbagi atas 3 tingkatan pendidikan dengan masing-masing terbagi atas tiap satuan tingkatan menjadi 3 kelas. Kelas X terbagi 3 kelas, kelas XI terbagi 3 kelas, dan begitu pula kelas XII terbagi 3 kelas. Sehingga total secara menyeluruh berjumlah 9 kelas di MA Ummul Mukminin.

Pondok Pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan yang mengkombinasikan beberapa aspek, tidak hanya menekankan aspek kecerdasan

kognitif semata, akan tetapi juga menekankan pada aspek afektif dan psikomotor, yaitu dengan mengajarkan nilai-nilai dan norma yang sesuai dengan syariat Islam serta membekali para santri dengan keterampilan-keterampilan yang berguna bagi kehidupan sehari-hari. Transformasi tersebut sebagai jawaban atas kritik yang diberikan pada Pesantren dalam arus transformasi ini, sehingga dalam sistem dan kultur Pesantren terjadi perubahan seperti:

1. Perubahan sistem pengajaran dari perseorangan atau sorogan menjadi sistem klasikal yang kemudian kita kenal dengan istilah madrasah (sekolah). Dimana sistem pengajaran di pondok pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah membagi santriwati dalam tiga golongan yaitu tingkat dasar, menengah dan tingkat atas. Hal ini dilakukan dengan dasar agar pembina pondok pesantren mudah dalam mengatur dan memberikan materi sesuai dengan tingkat kemampuan pemahaman santriwati.
2. Pemberian pengetahuan umum disamping masih mempertahankan pengetahuan agama dan bahasa arab. Pada awalnya adalah hanya pengajaran yang simpel tidak ada kurikulum, tidak seperti sekarang ini.
3. Bertambahnya komponen pendidikan Pondok Pesantren, misalnya keterampilan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan masyarakat, kesenian yang islami.
4. Lulusan pondok Pesantren diberikan syahadah (ijazah) sebagai tanda tamat dari Pesantren tersebut .

Sedangkan kultur Pesantren itu tergantung pada tujuan Pesantren itu sendiri. Artinya mau diarahkan kemana Pesantren pasti akan membentuk suatu kultur, adat kebiasaan dan nilai keyakinan yang dipegang oleh warga Pesantren. Adapun tujuan dari Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar adalah:

1. Menanamkan peserta didik sifat istiqomah dan tanggung jawab dalam melaksanakan *amar ma'ruf* dan *nahi munkar*.
2. Menanamkan peserta didik sikap ulet dan gigih dalam berkompetensi dan beradaptasi dengan serta mengembangkan sikap sportifitas.
3. Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan teknologi agar mampu bersaing dan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.⁷¹

Secara organisatoris, sumber daya manusia yang terlibat di dalam Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah meliputi Pimpinan, tenaga pendidik, staf, dan santriwati. Berbicara masalah kualitas sumber daya manusia, seorang pimpinan seperti Kepala sekolah di Madrasah memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Tugas utama seorang pimpinan sekolah ialah membina dan mengembangkan sekolahnya agar pendidikan dan pengajaran makin menjadi efektif dan efisien. Hal ini hanya dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar apabila ada kerja sama yang harmonis dengan seluruh sumber daya manusia di sekolah. Kepala sekolah MA Ummul Mukminin dalam meningkatkan kualitas SDM mempunyai strategi yang ideal dan inovatif untuk menciptakan sekolah unggulan. Dalam hal ini, SDM yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas sekolah, sebagaimana dalam tabel guru dan staf yang ada di MA Ummul Mukminin sudah cukup memadai untuk membantu dalam meningkatkan program yang akan dilaksanakan sekolah, karena rata-rata pendidikan guru dan staf adalah S1. Hal tersebut menjadi standar kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh guru dan staf, karena tingkat pendidikan yang dimiliki oleh guru dan staf sangat berpengaruh terhadap pengetahuan dan wawasan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya di sekolah salah satunya dalam meningkatkan minat belajar santri. Berikut adalah gambaran pengelolaan sumber daya manusia guru dan staf MA Ummul Mukminin Aisyiyah.

⁷¹ Dokumentasi, *Sistem Informasi Dan Manajemen Madrasah* (siMamad) Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan, 2021.

Manajemen Pendidikan Pesantren adalah suatu proses penataan dan pengelolaan lembaga pendidikan Pesantren yg melibatkan sumber daya manusia dan non manusia dalam menggerakkan mencapai tujuan Pendidikan Pesantren secara efektif dan efisien. Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah melalui strategi pembinaan dan pengembangan pondok pesantren berkonsentrasi pada peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan ilmiah dan dengan moralitas yang tinggi serta pada dirinya melekat *akhlakul karimah*. Karena pendidikan merupakan salah satu pusat pemberdayaan manusia dalam rangka menumbuh kembangkan potensi yang dimilikinya, maka bukan saja faktor kognitif, afektif dan psikomotoris menjadi harapan, tetapi lebih dari itu menyangkut religiunitas dalam pembentukan kepribadian yang ber *akhlakul karimah* dan professional terhadap iptek yang dimilikinya. Sehingga pelatihan-pelatihan atau pengembangan sumber daya manusia juga dilakukan terhadap para guru atau Pembina pondok pesantren.

Perekrutan tenaga pendidik pada Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah memiliki kriteria seleksi sesuai dengan visi dan misi yang ada serta kebutuhan yang ada. Setelah merekrut sumber daya manusia yang baik maka dilakukan pelatihan-pelatihan atau pengembangan seperti pelatihan tentang agama ke-Muhammadiyah, bimtek, pelatihan terkait Rpp, media pembelajaran, silabus, protakosen (Program Tahunan) dan lain sebagainya.

“Ada pelatihan bagaimana guru itu menggunakan media pembelajaran dalam kelas. Bentuk penerapan kurikulum berawal dari guru dulu. Kita berikan bimtek (bimbingan teknis), mulai dari perangkat pembelajarannya seperti Rpp-nya, protakosennya. Setelah itu kami lihat bagaimana capaiannya guru dalam memotivasi santri di dalam kelas. Maka dari itu, di Madrasah selalu ada supervisi secara berkala misalnya kunjungan kelas oleh Kepala Madrasah dan wakilnya melihat bagaimana proses pembelajaran guru di kelas. Guru tidak hanya menerapkan metode ceramah tetapi juga sebagai fasilitator.”⁷²

⁷² Rienda Noor Asyifa, *Waka Madrasah Bidang Kurikulum*, Wawancara oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 03 Maret 2022.

Perekrutan ini juga harus disesuaikan dengan kode etik yang berlaku di MA Ummul Mukminin, hal ini juga sebagai penentu apakah tenaga pendidik dan kependidikan layak berada di Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin.

- a) Berkepribadian Muhammadiyah
- b) Menaati peraturan yang berlaku di persyarikatan dan kedinasan
- c) Menjaga nama baik persyarikatan
- d) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan persyarikatan
- e) Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab
- f) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat
- g) Menaati jam kerja
- h) Menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif
- i) Melaporkan kepada atasan apabila ada hal yang merugikan persyarikatan
- j) Menggunakan aset persyarikatan secara bertanggung jawab
- k) Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya sesuai tugas masing-masing
- l) Bersikap tegas, adil, dan bijaksana
- m) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
- n) Menjadi sauri tauladan
- o) Meningkatkan prestasi dan karir
- p) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- q) Berpakaian rapi dan sopan, serta bersikap dan bertingkah laku santun
- r) Menciptakan kawasan tanpa rokok dilingkungan satuan pendidikan

Strategi pengelolaan yang diterapkan Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah tidak lepas dari sistem dan unsur manajemen yang diantaranya seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau lembaga. Strategi pengelolaan merupakan awal dari pergerakan aktivitas dengan menyesuaikan fungsi-fungsi manajemen.

1. Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Strategi Pengelolaan MA

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah sebuah patokan dasar atau langkah awal sebelum terlaksananya suatu program kerja. Perencanaan memiliki peran yang sangat signifikan, karena merupakan dasar titik tolak dari kegiatan pelaksanaan selanjutnya. Oleh karena itu, agar proses pembinaan santri dapat memperoleh hasil yang maksimal, maka perencanaan itu merupakan keharusan. Proses perencanaan di Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah dibicarakan ketika rapat kerja yang disebut dengan rapat pleno yang dilaksanakan 4 tahun sekali, di rapat kerja itulah semua *planning* tata usaha (TU) dan tenaga pendidik dibentuk.

Selain perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan minat belajar santriwati di dalam Pondok Pesantren, terdapat pula perencanaan kinerja staf tata usaha sebagai salah satu sumber daya manusia yang mengelola Pondok Pesantren. *Planning* kinerja tata usaha tergantung *planning* kinerja pimpinan Direktur, Wadep I, II, dan III. Program kerja pimpinan inilah yang akan dituangkan kedalam program kerja tata usaha. Pada rapat ini juga dibicarakan masalah-masalah kurikulum dan tugas, tanggung jawab tenaga pendidik dibentuk. Hal tersebut sejalan dengan pendapat kepala Tata Usaha yakni sebagai berikut :

“ Perlu diketahui disini itu tata usaha bersifat sentralisasi atau menyeluruh untuk 4 satuan pendidikan. Dipondok itu ada namanya rapat kerja, terakhir dilaksanakan tahun 2021. Sebelumnya itu, semua pegawai tata usaha sudah menjalani pelatihan khusus. Setelah kami menjalani pelatihan itu kami juga rapat pleno atau rapat kerja mengenai apa saja program kerja tata usaha dari setiap bagian dan merancang pembagian tugas di dalam lingkup tata usaha. Hasil rapat kerja kemudian dilaporkan ke pimpinan.”⁷³

Penjelasan tersebut menerangkan bahwa setiap perencanaan yang akan dilaksanakan sesuai dengan keputusan pimpinan dengan tetap memperhatikan aturan-aturan yang berlaku terhadap suatu lembaga pendidikan. Keputusan pimpinan ini akan dirapatkan kembali oleh tiap bagian seperti tata usaha untuk menyusun strategi

⁷³ Puji Pratiwi, Kepala Tata Usaha Pondok, *Wawancara* oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 07 Maret 2022.

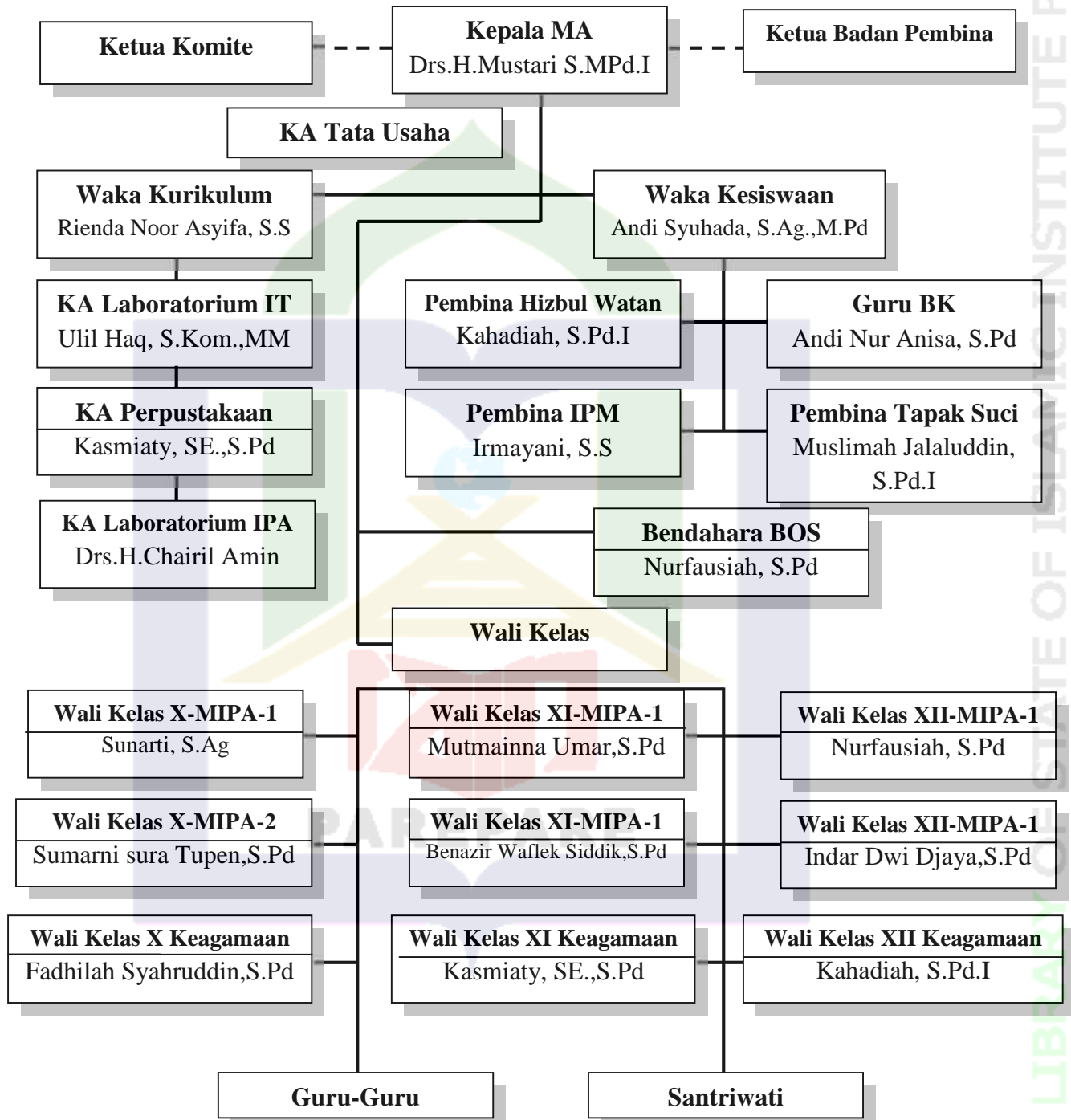
pengelolaan terhadap kinerja pegawainya di setiap divisi tata usaha. Begitu pula dengan tenaga pendidik, dengan berfokus pada meningkatkan kuantitas dan kualitas baik untuk dirinya maupun untuk santriwati di Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing merupakan suatu bentuk pengelompokan kerja sumber daya dalam sebuah perusahaan, organisasi, maupun lembaga pendidikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian sumber daya manusianya. Pengorganisasian merupakan upaya mempertimbangkan tentang susunan organisasi, pembangunan pekerjaan, prosedur pelaksanaan, pembagian tanggung jawab dan lain-lain yang apabila dikerjakan secara seksama akan menjamin efisiensi dan penggunaan tenaga kerja. Berdasarkan pengertian tentang pengorganisasian sebagaimana telah dirumuskan di atas, maka pengorganisasian memiliki langkah-langkah sebagai berikut: membagi-bagikan menggolong-golongkan tindakan-tindakan, kesatuan tertentu, menentukan dan merumuskan tugas dari masing-masing kesatuan, menempatkan pelaksana untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, memberikan wewenang kepada masing-masing pelaksana dan menetapkan jalinan hubungan.

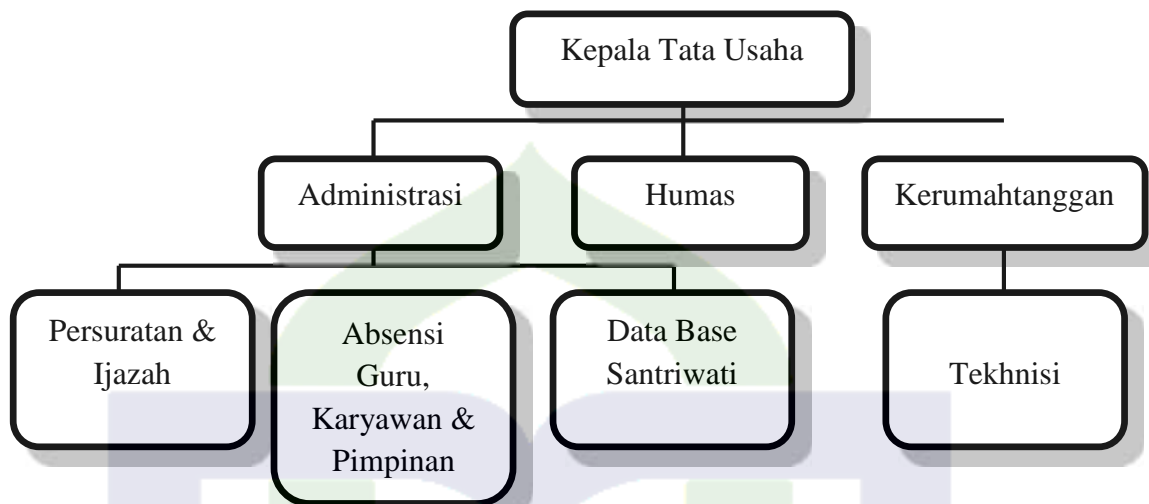
Organizing adalah tindakan penyatuan yang terpadu, utuh dan kuat didalam suatu wadah kelompok. Hal ini dilakukan sesuai dengan pembagian tugas, yang berbeda akan tetapi menuju di dalam satu titik arah, tindakan ini dilakukan agar anggota atau personel dapat bekerja dengan baik dan memiliki rasa kebersamaan serta tanggung jawab. Adapun pembagian tugas dan wewenang secara terstruktur dalam pengelolaan Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah sebagai berikut:

**Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Ummul Mukminin Aisyiyah Wilayah
Sulawesi Selatan Kota Makassar Tahun 2021/2022**



Bagan 4.2. Struktur MA PPUM

**Tupoksi Tata Usaha Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Wilayah
Sulawesi Selatan Kota Makassar**



Bagan 4.3. Tupoksi Tata Usaha PPUM

Sumber Data : *Daftar Penggunaan Sarana Dan Prasarana Sebagai Media Dan Sumber Belajar MA Ummul Mukminin Tahun Pelajaran 2020/2022*

Bentuk pembagian organisasi sesuai dengan struktur yang ada adalah keseluruhan dari penyusunan organisasi yang telah dibagi sesuai dengan kemampuan kinerja dan devisinya masing-masing sehingga dapat mewujudkan tercapainya tujuan dari pondok pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah. Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan, jika proses penempatan tenaga pendidik yang tidak terarah, tidak adil dalam pembagian tugas dan tidak proporsional akan berpengaruh negatif terhadap guru dalam mengembangkan kemampuan dan pengabdian profesional kependidikannya.

Selain itu, pembentukan struktur organisasi juga dilakukan di dalam ruang lingkup kelas dengan tujuan membantu koordinasi yang akan mendukung keberlangsungan kegiatan belajar berjalan dengan baik. Setiap komponen yang ada dalam pondok pesantren memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Tanpa adanya pengorganisasian yang baik maka perencanaan akan sulit di realisasikan.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan inti dari manajemen, karena dalam proses ini semua aktivitas dilaksanakan. Dalam *actuating*, pimpinan menggerakkan semua elemen-elemen organisasi untuk melakukan semua aktivitas-aktivitas yang telah direncanakan, dan dari sinilah aksi semua rencana akan terealisasi dan di mana fungsi manajemen akan bersentuhan secara langsung dengan para pelaku sumber daya manusia. *Actuating* adalah seluruh proses pemberian motivasi kepada para sumber daya manusia sedemikian rupa, sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan efektif. Pada pelaksanaan seluruh perencanaan akan direalisasikan berdasarkan waktu yang telah disepakati, dalam hal pembelajaran maka kurikulum atau program-program yang ada di pondok pesantren dan telah di rencanakan akan di realisasikan kepada para santri.

“Pergerakan yang dilakukan dalam sistem pembinaan itu ada memang pemantauan. Semua kegiatan itu ada penanggung jawabnya. Dalam menghadapi santriwati di Pondok 24 jam. Selalu ada koordinasi antara pimpinan dengan guru maupun dengan yang membidangi tentang kehidupan berasrama. Musrifah dibantu oleh IPM untuk pembinaan dalam asrama dan bekerjasama dengan LP2M. Masalah bimbingan tentunya ditangani oleh wali kelas dan kesiswaan beserta dengan guru BK-nya. Anak-anak yang mondok kita tidak luput mengikut sertakan untuk ikut lomba-lomba diluar, tidak hanya didalam Pondok saja tetapi juga ikut berkompetisi bila ada undangan dari luar baik negeri maupun swasta.”⁷⁴

Pelaksanaan adalah bentuk aplikasi dari semua yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam pelaksanaan, pengelolaan sumber daya manusia yang telah diamati di MA Ummul Mukminin yakni pembinaan guru dan staf dan bekerja sesuai dengan job *description* yang jelas.

⁷⁴ Andi Suhada, Waka Madrasah Bidang Kesiswaan, *Wawancara* Oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 05 Maret 2022.

1. Pembinaan guru dan staf

MA Ummul Mukminin memberikan pembinaan kepada guru dan staf dalam bentuk pelatihan. Hal ini sesuai dengan pernyataan direktur PPPUM bapak Drs.H.Abdul Kadir Arief M.Pd yang mengatakan bahwa:

“ Proses pelaksanaan pelatihan untuk para guru sekolah kami seperti pelatihan tentang peningkatan kompetensi guru, terkhusus yang menyangkut mata pelajaran, pemahaman kurikulum, tentang evaluasi penilaian dan juga pelatihan bagaimana pembinaan khusus untuk santri. Tapi pada umumnya yang diikuti dalam pelatihan itu adalah guru kalau staf hanya sebagian kecil. Pelatihan khusus pegawai dilaksanakan oleh pondok pesantren, ada juga dilaksanakan oleh pimpinan wilayah khusus pelatihan untuk karyawan, begitupun workshop tenaga pendidik dan kependidikan, dua kali dalam satu tahun pelajaran. Pelatihan sangat mendukung karena seorang pegawai itu sangat penting karena walaupun bagaimana seorang guru pasti memiliki kekurangan sehingga adanya pelatihan tersebut dapat membantu guru agar dapat mengembangkan pengetahuannya.”⁷⁵

Suatu pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan sangat penting karena dalam suatu lembaga pendidikan merekalah yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas sekolah.

2. Bekerja Sesuai Job

Lembaga pendidikan adalah suatu sistem yang dirancang untuk mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dikerjakan secara individu, namun harus berdasar pada kerja sama yang baik. Tiap individu dalam suatu organisasi atau lembaga memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan menduduki suatu posisi. Semua posisi yang identik atau mirip akan membentuk suatu pekerjaan dalam organisasi.

MA Ummul Mukminin sebagai lembaga pendidikan yang selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada masyarakat telah melakukan pembagian tugas yang jelas kepada sumber daya manusia dalam hal pembagian guru dan staf yang terstruktur.

⁷⁵ Drs.H.Abdul Kadir Arief, Direktur Pondok, *Wawancara* oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 06 Maret 2022

d. Pengawasan (*controlling*)

Controlling atau pengawasan adalah bagian terakhir dari fungsi manajemen. Fungsi manajemen yang dikendalikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian itu sendiri. Adapun pengertian mengenai *controlling* adalah kegiatan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk diperbaiki kemudian dan mencegah terulangnya kembali kesalahan itu.

Pengawasan mencakup metode, prosedur dan strategi yang mengacu pada efisiensi dan efektivitas operasional lembaga, agar dipatuhinya kebijakan manajemen serta tercapainya tujuan lembaga. Jadi, bisa dipahami bahwa adanya pengawasan ini dalam rangka mencapai keefektifan dan keefisienan kinerja dari lembaga yang dalam pembahasan ini berkenaan dengan sumber daya manusia.

1. Penilaian Kinerja Guru dan Staf

Penilaian kinerja adalah suatu sistem untuk menilai dan mengetahui apakah pegawai telah melaksanakan tugas dan pekerjaannya masing masing sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang ditetapkan oleh sekolah. Penilaian kinerja ini tidak hanya dilihat dari hasil fisiknya, tetapi meliputi beberapa hal seperti kepemimpinan, hubungan kerja, disiplin, dan hal lain sesuai dengan bidang yang dijabatinya.

MA Ummul Mukminin terhadap penilaian kerja guru juga dilakukan dan dilihat dari bagaimana proses belajar mengajar berlangsung, tenaga pendidik dan pembina betul-betul membimbing dan mendidik santri. hal tersebut dilakukan oleh semua guru yang mempunyai jadwal mata pelajaran disetiap kelas agar apa yang direncanakan sebelumnya dapat berjalan sesuai rencana awal.

“Ada target dan tujuan yang harus dicapai, jika tidak diawasi akan mengalami kesenjangan. Setiap masalah ada solusinya. Dalam setiap kegiatan itu selalu ada koordinasi antara inrta sekolah dengan satuan pendidikan. Masing-masing berperan aktif dalam memberikan pelayanan

terhadap setiap kegiatan yang mungkin mengalami penurunan atau kemunduran.”⁷⁶

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa MA Ummul Mukminin melakukan penilaian kinerja terhadap tenaga pendidik dan kependidikan supaya perencanaan tercapai. Ada target dan tujuan, maka apabila tujuan ingin dicapai sesuai dengan perencanaan yang ada harus dimulai dengan baiknya kinerja sumber daya manusia di sekolah.

2. Melaksanakan Evaluasi Guru dan Staf

Setelah dilakukan pengendalian atau pengawasan, maka aspek penting lain yang harus diperhatikan adalah dengan melakukan langkah evaluasi. Hasil dari Evaluasi dinilai dari bagaimana guru membimbing dan mendidik santri sehingga menjadi siswa yang berkualitas dan berprestasi. Misalnya seperti Pimpinan melihat sikap dan tingkah laku guru dalam proses belajar mengajar maupun di asrama , juga dilakukan dengan berkomunikasi langsung dengan guru. Evaluasi juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada guru dan staf sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang.

“ Alhamdulillah, sejauh ini aktualisasi dari setiap perencanaan, program yang kami jalankan sudah berjalan dengan baik. Kami tidak bisa mengatakan sudah sempurna, karena itu hanya milik Allah. Kami hanya selalu mengusahakan yang terbaik untuk Pondok Pesantren maupun untuk santri. Alhamdulillah, santriwati sudah menunjukkan kebolehan dirinya dalam berbagai macam prestasi. Tidak hanya prestasi dalam sekolah tetapi juga di luar sekolah. Sudah banyak penghargaan yang kami dapatkan seperti prestasi yang anak anak ku capai dalam bidang teknologi, keagamaan, biologi, kesenian, dan lain sebagainya. Kami juga bangga telah mengirim beberapa santriwati berprestasi untuk melanjutkan studi mereka keluar negeri seperti turki dan mesir. Kami tidak akan bisa menghasilkan anak didik yang berkualitas jika tidak dimulai dengan

⁷⁶ Drs.H.Mustari, Kepala Madrasah, *Wawancara* Oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 12 Maret 2022.

baiknya kinerja tenaga pendidik maupun staf di Pondok Pesantren Madrasah Aliyah Ummul Mukminin ini”⁷⁷

Evaluasi yang dilakukan juga dengan melihat hasil belajar para santri atau sejauh mana kemampuan mereka. Para santri menjadi bukti bahwa kurikulum atau program-program serta pembinaan yang dilakukan dalam pondok pesantren memiliki hasil serta menjadi bahan untuk perencanaan selanjutnya. Evaluasi sangat penting dilakukan agar dapat mengetahui hasilnya dan dapat memperbaiki kesalahan yang terjadi apabila terdapat kesalahan. Oleh sebab itu, pengontrolan terhadap metode pembinaan Tenaga pendidik dan kependidikan, staf maupun santri yang telah direncanakan oleh Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah agar benar-benar bisa terlaksana sebagaimana yang diinginkan.

2. Bentuk Pengimplementasian Minat Belajar dan Dakwah Santriwati

Minat merupakan suatu pendorong bagi seseorang dalam menaruh perhatian terhadap aktivitas tertentu. Seseorang memiliki minat pada suatu objek atau suatu aktivitas akan memberikan perhatian penuh atau cenderung merasa senang yang lebih besar kepada hal tersebut. Seorang anak telah memperoleh pendidikan formal dan informal sejak masih dalam kandungan seperti memberikan stimulus dengan membacakan atau mendengarkan ayat suci Al-Quran, mengajak berkomunikasi dan sebagainya.

Metode pembelajaran dalam lingkungan Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah didasarkan pada prinsip *Teacher Centris and Student Centris* yang menempatkan guru sebagai pengarah, pemberi informasi dan memberi peluang pada santriwati menentukan materi pelajaran dan latihan yang dapat membangun daya kritik yang berkembang pada santriwati sebagai suatu akumulasi proses *transfer of culture*. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran dikemas melalui kurikulum

⁷⁷ Drs.H.Mustari, Kepala Madrasah, *Wawancara* Oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 12 Maret 2022.

yang terintegrasi (*integrated curriculum*) diantara materi bidang studi satu sama lainnya yang mencakup:

1. Intra Kurikuler yang meliputi kurikulum nasional (kurnas) yang merupakan usaha mengakomodir kepentingan nasional sebagai sublimasi ideologi kebangsaan dan kurikulum lokal (kurlok) yang merupakan usaha mengakomodir realitas kehidupan keseharian.
2. Ekstra Kurikuler yang berusaha mengakomodir kebutuhan spesifik menurut bakat bawaannya yang dikembangkan sesuai dengan pilihan masing-masing.

Komponen di atas diterapkan di berbagai sekolah atau pesantren di Indonesia karena pada intra kurikuler mengacu pada kurikulum nasional dan kurikulum lokal. Sedangkan ekstra kurikuler biasanya berupa organisasi-organisasi sekolah/pesantren ataupun organisasi luar dimana santri atau santriwati memiliki kebebasan dalam memilih organisasi atau kegiatan yang akan diikuti. Berikut adalah program unggulan dan kegiatan ekstrakurikuler dan komunitas pondok pesantren Ummul Mukminin :

Praogram Unggulan	Ekstrakurikuler dan komunitas
Tahfidz	Leadership Training (IPM)
Tahsin	Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan (HW)
Tilawah	Seni Beladiri Tapak Suci Putra Muhammadiyah (TS)
Kajian Kitab Klasik dan Modern	Pusat Informasi Konseling Remaja (PIK-R)
Bahasa Arab dan Inggris	Palang Merah Remaja (PMR)
Ceramah 3 Bahasa (Arab, Inggris, Indonosia)	Marching Band, Paskibraka, Paduan Suara (PDS), Tata Boga, Tata Busana
Mukhadarah	Karya Ilmiah dan Jurnalistik, SAINS, Nasyid dan Qasidah

Bagan 4.4

a. Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan

Minat belajar seorang siswa atau santriwati tidak hanya timbul dengan sendirinya. Namun, terdapat beberapa dorongan yang menimbulkan minat dan motivasi belajar itu tumbuh di dalam jiwa santriwati seperti berikut :

1. Metode pembelajaran yang bervariasi

Pembelajaran yang bervariasi yang diterapkan MA Ummul Mukminin Aisyiyah tergantung pada metode pembelajaran yang digunakan oleh masing masing guru yang tidak terlepas dari ketetapan kurikulum yang ada. Metode pembelajaran yang bervariasi dalam artian bentuk penyampaian materi yang disampaikan oleh guru bagaimana supaya diterima oleh santriwati. Sebagaimana dalam wawancara dengan salah satu santriwati mengungkapkan bahwa :

“ Metode pembelajaran ustad dan ustadzah disini sudah bagus akan tetapi tidak semua mata pelajaran dapat kami pahami. Hal tersebut dikarenakan cara penyampaian guru yang kurang menarik. Contohnya seperti ada beberapa guru yang memaparkan materi dengan cepat tanpa kami pahami materinya kemudian berpindah kemateri selanjutnya. Adapula guru yang menggunakan sistem mendikte, memberi tugas tanpa penjelasan apapun. Tetapi sejauh ini guru yang seperti itu hanya beberapa orang.”⁷⁸

Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa interaksi guru dengan santri didalam lingkup kelas sangat berpengaruh dengan meningkatnya minat dan kemauan belajar santriwati terhadap suatu mata pelajaran tertentu. Guru melakukan penyampaian tujuan pembelajaran atau Kompetensi Dasar (KD) kegiatan appersepsi untuk menarik minat santriwati dan memotivasi dengan menjelaskan bahwa jika siswa mempelajari materi hari ini, maka mereka akan dapat menegtahui hubungan pelajaran dengan kegiatan sehari-hari karena ada empat aspek yang ingin di capai di Pesantren Puteri Ummul Mukminin Makassar yaitu aspek akidah, ibadah, akhlak dan muamalah.

2. Menciptakan Suasana Kelas yang Demokratis

Suasana demokratis dalam artian adanya kebebasan berpendapat didalam kelas, proses tanya dan jawab, proses diskusi dengan tujuan mendapatkan jawaban

⁷⁸ Binta, Santriwati Kelas X Keagamaan, *Wawancara* oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 20 Maret 2022.

dari permasalahan yang ada. Suasana seperti ini sudah sering kita jumpai baik di lingkup sekolah maupun perkuliahan. Kelas X keagamaan MA Ummul Mukminin juga menggunakan cara yang sama di dalam kelas, memberikan kebebasan berpendapat kepada santriwatinya dengan tujuan mereka pandai dalam ber-*public speaking*, berani mengutarakan yang benar dan yang salah, tanpa menjatuhkan pihak manapun.

Selain itu, guru memiliki hak mengajukan pertanyaan-pertanyaan di awal pembelajaran untuk mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari agar membantu penilaian kesiapan santriwati dalam belajar dan dalam hal penilaian tentang pemahaman pelajaran materi sebelumnya.

3. Menumbuhkan Bakat, Sikap dan Nilai Santriwati

Bakat adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dimana kemampuan tersebut sudah melekat dalam dirinya dan perlu untuk di kembangkan. Bakat seorang santriwati dapat dilatih dan berkembang melalui kegiatan ekstrakurikuler sekolah. Ekstrakurikuler adalah kegiatan yang dilaksanakan diluar jam pembelajaran agar proses belajar mengajar guru maupun santri tidak terganggu.

Setiap santriwati memiliki minat yang berbeda-beda. Mengetahui minat santriwati memberikan keuntungan bagi seorang guru dalam memberikan pembelajaran. Karena mengaitkan materi belajar dan minat akan memotivasi santriwati dalam belajar. Namun, tidak semua santri dapat mengetahui minat belajarnya sendiri, maka disinilah peran seorang ustadz atau guru dalam memotivasi santri untuk belajar. Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah melakukan beberapa hal guna mengetahui minat santri, sebagaimana wawancara dengan wakil kepala Madrasah bidang kesiswaan.

“ Untuk mengetahui minat belajar para santriwati di Madrasah Aliyah ini, kami sebagai guru juga dibantu oleh anggota IPM dalam membina serta menertibkan para santriwati. Nah anak-anakku dari IPM inilah yang akan

melatih adik-adik mereka dengan memberikan tes kemampuan dan tes bakat untuk mengetahui potensi dan bakat santri serta meningkatkannya.”⁷⁹

MA Ummul Mukminin Aisyiyah melakukan tes bakat dan kemampuan bagi santriwati agar dapat menemukan potensi dan bakat santri serta meningkatkannya. IPM adalah singkatan dari Ikatan Pelajar Muhammadiyah (disebut OSIS disekolah pada umumnya) merupakan organisasi intra sekolah yang mempunyai peranan cukup sentral didalam Pondok Pesantren dalam upaya pembentukan dan penempatan anggota-anggotanya agar siap dan sigap untuk menjadi kader pelopor, pelangsong, dan penyempurna amanah kapanpun dan dimanapun. Program IPM orientasinya mencakup seluruh lini kehidupan asrama dan sekolah. Maka dari itu mereka diberi kepercayaan untuk melakukan tes minat dan bakat santriwati di Madrasah Aliyah Ummul Mukminin. Selain dengan melakukan tes minat dan bakat, dapat juga dilakukan dengan melihat prestasi-prestasi santriwati dari sekolah sebelumnya. Dengan mengetahui minat dan bakat santri dapat memudahkan pihak pesantren dalam mengelompokkan santri serta memberikan pembinaan dan pembelajaran. Dari hasil wawancara juga menunjukkan banyaknya pembinaan-pembinaan yang ada di Pondok Madrasah Aliyah Ummul Mukminin Aisyiyah seperti pembinaan untuk tahfidz bagi santriwati yang mau menjadi penghafal Al-Quran, pembinaan ekstrakurikuler bagi santriwati yang nantinya akan mengikuti lomba-lomba atau event-event.

“Sebenarnya ekstrakurikuler di Madrasah Aliyah banyak seperti karate, drumband, Pramuka, Pmr, tahfiz, Paskibraka, dan lain-lain. Tetapi yang paling banyak diminati di kelas kami adalah Hw atau Hisbul Wathan, Tapak suci, dan Paskib. Saya sendiri memilih mengikuti Hw karena pada organisasi tersebut kami diajarkan untuk meningkatkan kepercayaan diri, setia kawan, membantu sesama dan tidak lupa sopan santun dan perwira. Organisasi Hisbul Wathan itu seperti pramuka, namun perbedaannya adalah Hw menekankan pada panduan Islami dengan menerapkan akidah di setiap aspek kegiatannya. Hisbul Wathan tidak menekankan adanya sifat senioritas didalam

⁷⁹ Andi Suhada, Waka Madrasah Bidang Kesiswaan, *Wawancara* oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 05 Maret 2022.

organisasinya, semua anggota adalah sama. Sehingga itulah alasan saya berminat untuk mengikuti ekskul Hw dibandingkan dengan yang lainnya.”⁸⁰

Secara garis besar, Santriwati di kelas X keagamaan MA Ummul Mukminin wajib menghafal 1 juz Al-Quran tiap naik kelas dan setiap pagi sebelum memulai pembelajaran melakukan *tahsin*. Selain dari pada kegiatan belajar di kelas, santriwati kelas X keagamaan juga memiliki minat dalam mengikuti organisasi seperti Hisbul Wathan, Tapak suci, dan Paskib.

Selain daripada metode dan strategi, adapula pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. Salah satunya adalah pembinaan melalui nasehat. Pembinaan melalui nasehat harus diterapkan pada semua tingkatan pendidikan di Pondok Pesantren. Pembinaan melalui nasehat sangat efektif dalam pembinaan perilaku, karena akan berpengaruh langsung pada jiwa santri dan akan selalu dipegangi oleh santri sebagai pedoman tingkah lakunya. Pembinaan melalui nasehat tidak hanya dilakukan pada saat santri mengalami kesalahan. Namun pembinaan melalui nasehat ini juga dapat dilakukan dengan selalu memberi motivasi, mengajak melakukan perbuatan baik kepada santri sehingga santri dapat mengantisipasi terjadinya kesalahan dan perbuatan-perbuatan negatif. Pembinaan melalui nasehat ini kaitannya dengan minat belajar santriwati adalah sebagai salah satu langkah untuk mengingatkan, menyadarkan, memotivasi, mendorong kemauan rasa ingin belajar dari dalam jiwa santriwati.

“Pembinaan melalui nasehat kami selalu sampaikan kepada santriwati secara langsung, baik itu didalam kelas, dilingkungan MA, maupun dilingkungan asrama. Kami selalu berusaha mengarahkan santriwati kami agar mengerjakan hal baik didalam pondok sehingga dapat menjadi contoh ketika kelak mereka menjadi lulusan dari MA Ummul Mukminin ini. selain dari pada itu, kami juga memberikan pembinaan nasehat berupa motivasi belajar kepada santriwati.”⁸¹

⁸⁰ Assifah, Santriwati Kelas X Keagamaan, *Wawancara* oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 20 Maret 2022.

⁸¹ Fadhilah Syahrudin, Wali Kelas X Keagamaan, *Wawancara* oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 08 Maret 2022.

Memberikan nasehat dan motivasi bisa meningkatkan minat belajar para santri bahkan dapat mempengaruhi perilaku santri jadi lebih baik. Pondok pesantren menerapkan pembinaan melalui nasehat dan pemberian motivasi karena tak dapat dipungkiri bahwa anak-anak yang jauh dari orang tuanya dapat merasa tidak betah di pondok pesantren hingga akhirnya kabur dari pondok. Sehingga pembinaan melalui nasehat dan pemberian motivasi menjadi sangat penting untuk di berikan.

Minat belajar santriwati kelas X keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah dapat disimpulkan bahwa minat involunter lebih berperan dalam meningkatkan minat belajar santriwati dibandingkan dengan minat volunter. Dimana minat involunter ini merupakan minat yang timbul dan diciptakan dari dalam diri santriwati yang dipengaruhi oleh situasi yang diciptakan oleh guru di dalam kelas. Walaupun pada dasarnya setiap santriwati telah memiliki minat yang timbul dengan sendirinya (minat volunter), namun dorongan dari tenaga pendidik di sekolah lebih berperan penting. Sebagaimana yang dikemukakan oleh salah satu santriwati:

“ Kami focus pada salah satu mata pelajaran tergantung dari bagaimana guru terhadap kita di dalam kelas. Kalau cara penyampaiannya bagus, akrab dengan kami, mendengarkan pendapat kami, mata pelajarannya mudah dipahami atau dimengerti, maka itulah yang mendorong minat belajar kami terhadap suatu pelajaran meningkat. Dan sebaliknya apabila guru itu membosankan, maka sesuka apapun kami terhadap mata pelajaran tetapi gurunya kurang bagus jadi itu menimbulkan kami malas untuk focus pada mata pelajaran itu sendiri. biarpun kami sudah mempunyai dasar nya di waktu SMP. Contohnya saya menyukai bahasa dan sastra Arab karena memang saya sudah memiliki dasar-dasarnya dan gurunya juga bagus menjelaskan pelajaran itu ke kita. Tetapi ketika masuk Madrasah, mata pelajaran itu jadi membosankan karena gurunya yang kurang interaktif kepada santriwati.”⁸²

Metode dan strategi seorang guru berpengaruh besar dalam meningkatkan minat belajar santri. Suasana ketika proses pembelajaran itu juga penting bagi santriwati karena santriwati dapat bosan atau malas ketika suasana pembelajaran tidak menarik. Terkadang mengubah-ubah suasana juga dapat meningkatkan minat

⁸² Fajriatul, Santriwati Kelas X Keagamaan, *Wawancara* oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 20 Maret 2022.

belajar santriwati. Selain itu, kelengkapan fasilitas juga menjadi penunjang meningkatnya minat belajar santriwati.

b. Minat Dakwah Santriwati Kelas X Keagamaan

Minat dakwah dapat kita artikan sebagai bentuk keinginan dalam belajar bagaimana menyampaikan risalah Nabi Saw dan mentaati perintah Allah untuk mencapai ridhonya baik dunia dan akhirat. Minat dakwah juga kita artikan sebagai minat dalam berdakwah, bagaimana kita sebagai umat muslim wajib menanamkan dan menyebarkan agama Islam.

Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah dalam melatih dan menumbuhkan minat dakwah santriwatinya menerapkan beberapa metode. Pelatihan dakwah di Pondok pesantren ini disebut sebagai *Muhadharah Asqar* yang dimana terdapat beberapa model dakwah yang diterapkan Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah yaitu ceramah, diskusi, tanya jawab, intisari yang dimana santriwati melaksanakan praktikum dakwah ba'da isya diruang kelas dengan menggunakan bahasa Arab dan Inggris, dan Bahasa Indonesia di peruntukkan untuk kelas satu SMP/Madrasah. Di dalam *Muhadharah Asqar* santriwati juga diajarkan untuk melatih kefasihan dalam berbahasa, mengembangkan rasa kepercayaan diri, meningkatkan kreatifitas santriwati dalam membuat dan membawakan dakwah. Berikut adalah model dakwah *Muhadharah Asqar* yang diterapkan di Pondok Pesantren Ummul Muminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar :

1. Ceramah

Ceramah dalam kamus bahasa Indonesia adalah pidato yang bertujuan memberikan nasehat dan petunjuk-petunjuk sementara ada audiensi yang bertindak sebagai pendengar, audience yang dimaksud disini adalah keseluruhan untuk siapa saja, khalayak ramai atau lazim. Jadi ceramah adalah pidato yang bertujuan untuk memberikan nasehat kepada khalayak umum atau masyarakat luas. Ceramah adalah suatu penyampaian informasi yang bersifat searah yakni dari penceramah kepada hadirin. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh santriwati pondok pesantren puteri ummul mukminin:

“ Ceramah merupakan salah satu aktifitas dakwah yang dilakukan di pondok pesantren puteri ummul mukminin, dan juga di lakukan pada saat muhadharah asgar dan membawakan topik yang lagi booming atau lagi marak di bicarakan seperti keagamaan, pendidikan, ekonomi, budaya.”⁸³

2. Diskusi Kelompok

Diskusi kelompok adalah cara penyajian pelajaran dimana santriwati dihadapkan kepada suatu masalah yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan yang bersifat prombematik untuk dibahas dan di pecahkan bersama dalam diskusi ini dilakukan dengan membagi santriwati kedalam kelompok-kelompok yang terdiri atas lima sampai enam orang, proses pelaksanaan diskusi ini dimulai dari kordinator ruangan yaitu pengurus ikatan pelajar muhammadiyah (IPM) yang menunjuk salah satu dai atau penceramah dan kordinator mengangkat topik masalah dari penceramah, setiap kelompok memecahkan sub masalah yang disampaikan oleh kordinator ruangan, kemudian proses diskusi diakhiri dengan laporan setiap kelompok dalam menjalankan kegiatan yang ada pada tiap fase didalam ruangan dengan menggunakan model dakwah. Sebagaimana yang dikatakan oleh santriwati Pondok Pesantren Puteri Ummul Mukminin:

“Diskusi yang diadakan di pondok pesantren puteri ummul mukminin sangatlah bagus karena para santriwati dapat bertukar pikiran dan mengeluarkan pendapat masing-masing yang tentunya berbeda-beda. Dengan adanya diskusi ini penyampaian dakwah akan dimengerti oleh para mad’u karena didalam kelompok diskusi ini para peserta muhadharah akan berdialog antara satu dengan yang lain dan secara tidak langsung proses komunikasi dan dakwah akan berjalan.”⁸⁴

3. Tanya Jawab

Tanya jawab adalah penyajian materi dari dai kepada mad’u tanya jawab dalam pelaksanaan muhadharah adalah pada saat da’i berceramah maka mad’u menuliskan atau mengoreksi isi pesan dakwah yang dibawakan oleh dai

⁸³ Fajriatul, Santriwati Kelas X Keagamaan, *Wawancara* oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 20 Maret 2022.

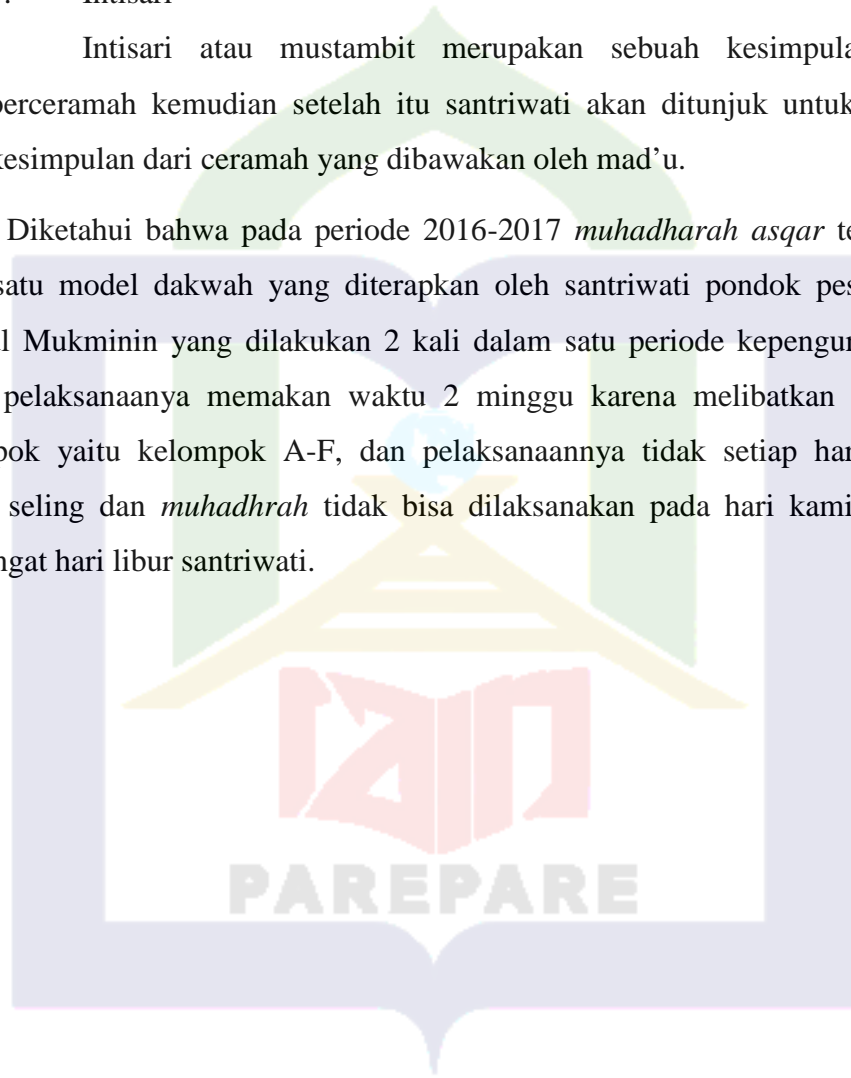
⁸⁴ Assifah, Santriwati Kelas X Keagamaan, *Wawancara* oleh Penulis di Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, 20 Maret 2022.

dan dai disini juga harus betul-betul berkompeten membawakan dakwahnya atau menguasai dakwahnya karena pada saat ceramah mad'u akan bertanya sesuatu yang kurang dipahami dan juga sekaligus sebagai evaluasi bagi dai apakah ia betul-betul mengetahui dakwahnya atau tidak.

4. Intisari

Intisari atau mustambit merupakan sebuah kesimpulan jadi dai berceramah kemudian setelah itu santriwati akan ditunjuk untuk mengambil kesimpulan dari ceramah yang dibawakan oleh mad'u.

Diketahui bahwa pada periode 2016-2017 *muhadharah asqar* telah menjadi salah satu model dakwah yang diterapkan oleh santriwati pondok pesantren putri Ummul Mukminin yang dilakukan 2 kali dalam satu periode kepengurusan, dalam sekali pelaksanaannya memakan waktu 2 minggu karena melibatkan 6 grup atau kelompok yaitu kelompok A-F, dan pelaksanaannya tidak setiap hari melainkan selang seling dan *muhadhras* tidak bisa dilaksanakan pada hari kamis dan jumat mengingat hari libur santriwati.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari tinjauan teori dan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Strategi Pengelolaan yang diterapkan MA Ummul Mukminin Aisyiyah sejalan dengan bentuk Manajemen Pendidikan Pesantren yakni suatu proses penataan dan pengelolaan lembaga Pendidikan Pesantren yang melibatkan sumber daya manusia dan non manusia dalam menggerakkan mencapai tujuan Pendidikan Pesantren secara efektif dan efisien. Adapun strategi pengelolaan yang dilakukan tidak terlepas dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan ditambah dengan evaluasi. Pada perencanaan yang dilakukan oleh pondok pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah yaitu merencanakan dan melaksanakan kurikulum K13 sesuai dengan aturan dari Kementerian Agama.
2. Minat belajar para santriwati kelas X keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah memiliki minat belajar baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler. Menarik minat santriwati dalam mengikuti sebuah pembelajaran bergantung pada metode ustadz/ustadzah didalam kelas. Tenaga pendidik harus memiliki metode tersendiri dalam mengajar sehingga para santri betul-betul dapat meningkatkan kemampuannya. Minat belajar juga disini tidak terlepas dari adanya peningkatan minat dakwah santriwati, bagaimana pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh tenaga pendidik sehingga mampu menjadikan santriwati sebagai calon kader da'i dimasa depan.

B. Saran

Penerapan strategi pengelolaan yang telah dilaksanakan sudah cukup baik dengan melihat kemajuan santri dan pesantren saat ini. Tetapi masih diperlukan pengembangan untuk kedepannya.

Daftar Pustaka

- Al-Qur'anul Karim.
- Abd, A. (1993). Rachman, Psikologi Pendidikan, Yogyakarta: PT. *Tiara Wacana Yogya*.
- Abd.Arief,Kadir. 2022, Direktur Pondok Pesantren Ummul Mukminin Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.
- Al-Thabrani, *Mu'jam Al-Ausath*, Juz 2 (2005), *Mauqi'u al-Islam* : Dalam Software Maktabah Syamilah
- Amalia, N. (2017). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 30 Sumpang Bitu Kabupaten Pangkep (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Makassar).
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Asdi Mahasatya.. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Asmadi Alsa. Pendekatan kuantitatif dan kualitatif serta kombinasinya dalam penelitian psikologi
- Assifah. 2022, Santriwati Kelas X Keagamaan Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.
- Awaluddin dan Hendra. 2018. *Fungsi Manajemen dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala*. Jurnal Publication, vol. 2, No. 1.
- Azra, A. (2017). Surau: Pendidikan Islam Tradisi dalam Transisi dan Modernisasi.
- Binta. 2022, Santriwati Kelas X Keagamaan Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.
- Dahlan, A. A. (1996). *Suplemen Ensiklopedi Islam*. Edisi II. Jakarta: Ichtiar Baru Van Haouve
- Dewi Sadiyah, D. (2015). *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*.
- Dhofier, Z. (1982). *Tradisi pesantren: Studi tentang pandangan hidup kyai*. LP3ES.

- Fajriatul. 2022, Santriwati Kelas X Keagamaan Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.
- Ghazali, M. B. (2003). Pesantren berwawasan lingkungan. Prasasti.
- Hasanudin, H. (2009). Strategi pengelolaan Pondok Pesantren Darul Lughah Wal Karomah di Sidomukti Kraksaan Probolinggo (Doctoral dissertation, IAIN Sunan Ampel Surabaya).
- Hasanudin, H., Kusnawan, D., & Sadiyah, D. (2019). Manajemen Strategik Pondok Pesantren Dalam Upaya Membentuk Santri Yang Berkarakter. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 4(3), 305-322.
- Hasibuan, M. S. (2006). Manajemen sumber daya manusia, cetakan kedelapan. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*. Hasibuan, M. S. (2006). Manajemen sumber daya manusia, cetakan kedelapan. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Herdiansyah, H. (2013). Wawancara, observasi, dan focus groups: Sebagai instrument penggalan data kualitatif. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Kencana.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Madjid, N. (1997). Bilik-bilik pesantren: sebuah potret perjalanan. Paramadina.
- Malayu, S. P. (2009). Hasibuan, *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2021). Metodologi penelitian kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.
- Mu'is, A. (2021). Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As-syafaah Kebonsari Jember. *Fenomena*, 20(1), 33-44.
- Mulyana, D. (2003). Metodologi Penelitian Kualitatif (Paradigma baru ilmu komunikasi dan ilmu sosial lainnya).
- Mulyasa, H. E. (2010). Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mustari. 2022, Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Ummul Mukminin Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

- Mutohar, P. M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Noor Asyifa, Rienda. 2022, Wakil Kepala Madrasah Aliyah Bidang Kurikulum Pondok Pesantren Ummul Mukminin Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.
- Nasution, S. (1996). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif Tarsito*.
- Naway, F. A. (2016). *Strategi Pengelolaan Pembelajaran*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Pratiwi, Puji. 2022, Kepala Tata Usaha Pondok Pesantren Ummul Mukminin Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.
- Putra, V. N. A. (2013). *Manajemen Pembelajaran Di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta*. Hanata Widya, 2(4).
- R.A Fitri. "Muhadarah Asqar di Pondok Pesantren Ummul Mukminin (Analisis Model Praktikum Dakwah)" (2017)
- Riadi, Muchlisin. "Keaktifan Belajar (Pengertian, Bentuk, Indikator, dan Faktor yang mempengaruhi)." (2020).
- Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81-95.
- Rismayanti, R., & Sagay, M. J. (2018). *Penerapan Fungsi Manajemen Sebagai Metode Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis Asmi*, 2(2), 1-8.
- Rosidin, D. (2003). *Akar-akar Pendidikan dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits*. Bandung: Pustaka Umat.
- Said, N. M. (2013). *Metode Penelitian Dakwah*.
- Salam, M. (2011). *Metodologi penelitian sosial kualitatif: menggugat doktrin kuantitati*
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Sari, R. I. Manajemen Kurikulum di Pesantren Puteri Ummul Mukminin Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)*, 1(1), 19-24.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: bumi Aksara.
- Siswanto, J. (2006). Kamus Lengkap 200 juta. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soepardi, E. M. (2005). Pengaruh Perumusan dan Implementasi Strategi Terhadap Kinerja Keuangan (Survei Pada BUMN yang Menderita Kerugian). *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 21(3), 440-452.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Suhada, Andi. 2022, Wakil Kepala Madrasah Aliyah Bidang Kesiswaan Pondok Pesantren Ummul Mukminin Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.
- Sujanto, A. (2012). Psikologi umum
- Surya, M. (2000). Karakteristik Pelajar dalam Proses Belajar. Bandung: Media pembinaan.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Syahrudin, Fadhilah. 2022, Wali Kelas X Keagamaan Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.
- Tahmil, T. (2017). Manajemen Pondok Pesantren YADI Bontocina dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Tregoe, B. B., & Zimmerman, J. W. (1980). Strategi Manajemen: Apakah Itu dan Bagaimanakah Caranya Agar Dapat Berjalan Semestinya.
- Usman, E. (2014). Asas Manajemen.
- Usman, N. (2002). Konteks implementasi berbasis Kurikulum.
- Walgito, B. (2010). Belajar dan Faktor–Faktor Yang mempengaruhinya: Jakarta. Rineka Cipta.

LAMPIRAN





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Jalan Azzal Dakah No. 8 Sewang, Kota Parepare 91132 Telpun (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 999 Parepare 91100 website: www.iainpare.ac.id, email: ma@iainpare.ac.id

Nomor : B-471/In.39.7/PP.00.9/01/2022

Parepare, 31 Januari 2022

Lamp : -

Hal : *Izin Melaksanakan Penelitian*

Kepada Yth,
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Sulsel
Di-
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) parepare menerangkan bahwa:

Nama : MAWAR SYUKUR
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 15 Maret 2000
NIM : 18.3300.006
Semester : VII
Alamat : JL. LONTANGNGE

Adalah mahasiswa Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) parepare bermaksud akan mengadakan penelitian di Daerah Kota Makassar dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

"STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MINAT BELAJAR SANTRIWATI KELAS X KEAGAMAAN MA UMMUL MUKMININ AISYIYAH KECAMATAN BIRINGKANAYA KOTA MAKASSAR"

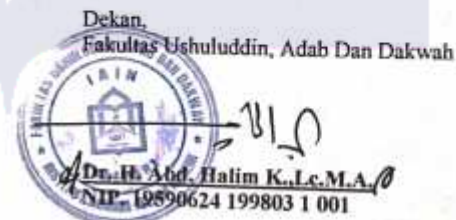
Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Februari 2022 S/d Maret 2022

Sehubungan dengan hal tersebut dimohon kerjasamanya agar kiranya yang bersangkutan dapat diberi izin sekaligus dukungan dalam memperlancar penelitiannya.

Demikian, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,
Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah



Dr. H. Abd. Halim K., Lc.M.A.
NIP. 19890624 199803 1 001



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 26305/S.01/PTSP/2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Pimpinan Pondok Pesantren Madrasah Aliyah (MA)
Ummul Mukminin Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare Nomor : B-471/ln.39.7/PP.00.9/01/2022 tanggal 31 Januari 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **MAWAR SYUKUR**
Nomor Pokok : 18.3300.006
Program Studi : Manajemen Dakwah
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8, Soreang Kota Parepare

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

*** STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MINAT BELAJAR SANTRI WATI KELAS X KEAGAMAAN MA UMMUL MUKMININ AISYIYAH KECAMATAN BIRINGKANAYA KOTA MAKASSAR ***

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 Februari s/d 21 Maret 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 03 Februari 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Ir. H. DENNY IRAWAN SAARDI, M.Si

Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19620624 199303 1 003

Tembusan Yth
1. Dekan Fak. Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare;
2. Peringatan

SIMAP PTSP 03-02-2022



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231





PONDOK PESANTREN PUTERI UMMUL MUKMININ 'AISYIYAH WILAYAH SULAWESI SELATAN
MADRASAH ALIYAH UMMUL MUKMININ
AKREDITASI "A"

Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 17 (Belkang Cera Cola) Jl. KIL, Jabbar Asyid Kek Pal Kcc, Biringkanaya Kota Makassar 90242
Telp. 0411- 4813050 NPSN : 69849502, NSM : 131273710327, Email: masumumukminin@gmail.com ; masumumukminin@yahoo.com

Bismillahirrahmanirrohlim

SURAT KETERANGAN
NO. 110/D/02/MA.PPPUM/III/2022

Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Puteri Ummul Mukminin 'Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Negeri Makassar yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama : **Mawar Syukur**
NIM : 18.3300.006
Program Studi : Manajemen Dakwah
Alamat : Jl. Lontange, Parepare
Waktu Penelitian : 25 Februari 2022 - 25 Maret 2022

Benar telah selesai melaksanakan penelitian dalam rangka Penyusunan Tesis, pada Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Puteri Ummul Mukminin 'Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan dengan Judul :

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin 'Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan, Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Demikian Surat Keterangan ini, diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 23 Sya'ban 1443 H
26 Maret 2022 M

Kepala Madrasah,



Drs. H. Mustari S, M.Pd.I
NIP. 196503052014111004

Tembusan:

1. Badan Pembina PPPUM
2. Direktur PPPUM
3. Kepala Penjamin Mutu PPPUM
4. Wakil I, II, III, IV dan V PPPUM
5. Arsip

PEDOMAN WAWANCARA

- Judul Penelitian : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.
- Lokasi Penelitian : Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar
- Objek Wawancara : Direktur Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah

1. Bagaimana sejarah berdirinya pondok pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah?
2. Bagaimana sistem perencanaan dan pengorganisasian yang diterapkan Pimpinan dalam mengelola pondok pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah, terutama pada bagian Madrasah Aliyahnya (MA)?
3. Bagaimana sistem pergerakan dan pengawasan terhadap perencanaan yang diterapkan pimpinan dalam mengelola pondok pesantren terutama pada bagian Madrasah Aliyahnya (MA)?
4. Apakah Aktualisasi dari perencanaan yang diterapkan Pimpinan sudah berjalan dengan baik?

PAREPARE

PEDOMAN WAWANCARA

Judul Penelitian : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Lokasi Penelitian : Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Objek Penelitian : Kepala Madrasah Ummul Mukminin Aisyiyah

1. Bagaimana sistem perencanaan dan pengorganisasian yang diterapkan Pimpinan dalam mengelola MA Ummul Mukminin Aisyiyah?
2. Bagaimana sistem pergerakan dan pengawasan terhadap perencanaan yang diterapkan pimpinan dalam mengelola MA Ummul Mukminin Aisyiyah?
3. Apakah aktualisasi dari perencanaan yang diterapkan sudah berjalan dengan baik?
4. Bagaimana bentuk peningkatan mutu terhadap tenaga pendidik MA Ummul Mukminin?
5. Apa visi dan misi dari MA Ummul Mukminin?

PAREPARE

PEDOMAN WAWANCARA

Judul Penelitian : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Lokasi Penelitian : Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Objek Penelitian : Waka Madrasah Bid.Kesiswaan MA Ummul Mukminin

1. Bagaimana sistem dan strategi bimbingan, pengarahan, dan pengendalian kegiatan santriwati MA Ummul Mukminin?
2. Apakah program dan jadwal pembinaan santriwati dilakukan secara berkala dan insidental?
3. Apakah program ekstrakurikuler dapat berpengaruh terhadap minat belajar santriwati?
4. Apa visi dan misi dari MA Ummul Mukminin?

PAREPARE

PEDOMAN WAWANCARA

Judul Penelitian : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Lokasi Penelitian : Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Objek Penelitian : Waka Madarasah Bid.Kurikulum MA Ummul Mukminin

1. Kurikulum apa yang diterapkan pada proses belajar mengajar MA Ummul Mukminin?
2. Bagaimana bentuk penerapan kurikulum pembelajaran yang digunakan dalam meningkatkan minat belajar para santriwati MA Ummul Mukminin?
3. Apa saja Komponen-komponen pendukung kurikulum dalam meningkatkan minat belajar santriwati?
4. Apakah kurikulum yang diterapkan sudah efektif dan efisien dalam meningkatkan minat belajar santriwati?
5. Bagaimana proses evaluasi kurikulum terhadap tenaga pendidik dan santriwati?

PAREPARE

PEDOMAN WAWANCARA

Judul Penelitian : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Lokasi Penelitian : Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Objek Penelitian :Tenaga Pendidik dan Wali Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah

1. Bagaimana minat belajar santriwati kelas X keagamaan MA Ummul Mukminin dalam belajar?
2. Apa yang dilakukan untuk mengetahui minat para santriwati kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin?
3. Bagaimana cara meningkatkan minat belajar para santriwati kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin?
4. Bagaimana pembinaan yang dilakukan terhadap santriwati kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin?
5. Bagaimana penerapan kurikulum yang digunakan dalam meningkatkan minat belajar para santriwati kelas X keagamaan MA Ummul Mukminin?
6. Apa kendala dalam meningkatkan minat belajar para santriwati kelas X Keagamaan Ummul Mukminin?

PEDOMAN WAWANCARA

Judul Penelitian : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Lokasi Penelitian : Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Objek Penelitian : Kepala Tata Usaha (Pengelola Pondok Pesantren)

1. Bagaimana bentuk perencanaan (*planning*) kinerja staf dalam pengelolaan pondok pesantren?
2. Bagaimana bentuk pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) kinerja staf dalam pengelolaan pondok pesantren?
3. Bagaimana bentuk strategi pengelolaan sumber daya manusia terhadap staf MA ummul Mukminin?
4. Apa saja sarana dan prasarana MA ummul mukminin?

PAREPARE

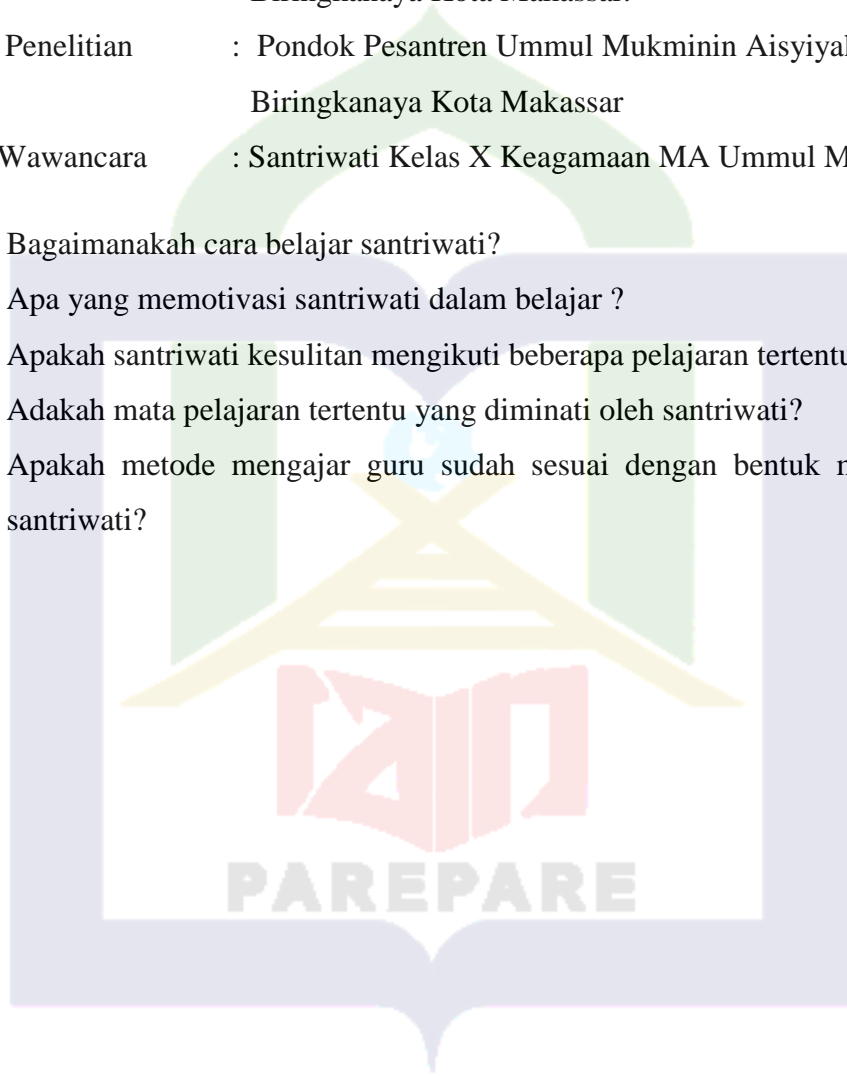
PEDOMAN WAWANCARA

Judul Penelitian : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Lokasi Penelitian : Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Objek Wawancara : Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin

1. Bagaimanakah cara belajar santriwati?
2. Apa yang memotivasi santriwati dalam belajar ?
3. Apakah santriwati kesulitan mengikuti beberapa pelajaran tertentu?
4. Adakah mata pelajaran tertentu yang diminati oleh santriwati?
5. Apakah metode mengajar guru sudah sesuai dengan bentuk minat belajar santriwati?



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs.H.Abdul Kadir Arief, M.Pd

Jabatan : Direktur Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aiyiyah

Alamat : Pontren Ummul Mukminin Aisyiyah Kota Makassar

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudari Mawar Syukur, yang sedang melakukan penelitian dengan Judul Skripsi "**Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 6 Maret 2022


(Drs.H.Abdul Kadir Arief, M.Pd)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs.H.Mustari.S.,M.Pd.I

Jabatan : Kepala Madrasah Aliyah Ummul Mukminin Aisyiyah

Alamat : MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kota Makassar

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudari Mawar Syukur, yang sedang melakukan penelitian dengan Judul Skripsi "**Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Maret 2022



(Drs.H.Mustari.S.,M.Pd.I)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Suhada, S.Ag, M.Pd

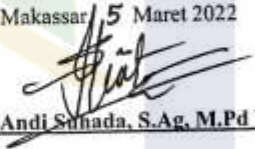
Jabatan : Waka Madrasah Bid.Kesiswaan MA Ummul Mukminin

Alamat : MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kota Makassar

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudari Mawar Syukur, yang sedang melakukan penelitian dengan Judul Skripsi "**Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 5 Maret 2022


(Andi Suhada, S.Ag, M.Pd)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rienda Noor Asyifa,S.S

Jabatan : Waka Madrasah Bid.Kurikulum MA Ummul Mukminin

Alamat : MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kota Makassar

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudara Mawar Syukur, yang sedang melakukan penelitian dengan Judul Skripsi "**Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 3 Maret 2022



(Rienda Noor Asyifa,S.S)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Pratiwi, S.Si

Jabatan : Kepala Tata Usaha

Alamat : Pontren Ummul Mukminin Aisiyyah Kota Makassar

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudari Mawar Syukur, yang sedang melakukan penelitian dengan Judul Skripsi "**Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisiyyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Maret 2022



(Puji Pratiwi, S.Si)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Fadhilah Syahrudin, S.pd*
Jabatan : *Wali kelas X Keagamaan MA*
Alamat : *MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kota Makassar*

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudari Mawar Syukur, yang sedang melakukan penelitian dengan Judul Skripsi "**Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**".

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 08 - Maret 2022

Fadhilah Syahrudin, S.pd
Fadhilah Syahrudin, S.pd

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mufiatul Mukminah Tauhid
Jabatan : Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin
Alamat : MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kota Makassar

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudara Mawar Syukur, yang sedang melakukan penelitian dengan Judul Skripsi "**Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 6 Maret 2022



(Mufiatul Mukminah Tauhid)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Nadya Azzahra HB.*
Jabatan : Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin
Alamat : MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kota Makassar

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudari Mawar Syukur, yang sedang melakukan penelitian dengan Judul Skripsi "**Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 3 Maret 2022

Nadya
Nadya Azzahra HB.

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RINDI ARFAYANTI
Jabatan : Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin
Alamat : MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kota Makassar

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudari Mawar Syukur, yang sedang melakukan penelitian dengan Judul Skripsi "**Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 3 Maret 2022


(RINDI ARFAYANTI)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Bintu Ines Syarifah*

Jabatan : Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin

Alamat : MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kota Makassar

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudara Mawar Syukur, yang sedang melakukan penelitian dengan Judul Skripsi "**Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 03 Maret 2022


(*Bintu Ines Syarifah*)

PAREPARE

DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara Dengan Dr.H.Abd.Kadir Arief, M.Pd

Direktur Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan



Wawancara Dengan Drs.H. Mustari, S.M.Pd.I
Kepala Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah



Wawancara dengan Rienda Noor Asyifa, S.S
Wakil Kepala Madrasah Aliyah Bidang Kurikulum Pondok Pesantren Ummul
Mukminin Aisyiyah



Wawancara dengan Andi Suhada, S.Ag, M.Pd
Wakil Kepala Madrasah Aliyah Bidang Kesiswaan Pondok Pesantren Ummul
Mukminin Aisyiyah



Wawancara Dengan Fadhilah Syahrudin, S.Pd
Tenaga Pendidik (Ustadzah) Sekaligus Wali Kelas X Keagamaan MA Ummul
Mukminin Aisyiyah



Wawancara Dengan Puji Pratiwi, S.Si

Kepala Tata Usaha Pondok Pesantren Ummul Mukminin Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan



Wawancara Dengan Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah



Kegiatan PBM Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisiyah



Bersama Dengan Tenaga Pendidik Ustadz/Ustadzah dan Santriwati Kelas X
Keagamaan Pondok Pesantren MA Ummul Mukminin Aisyiyah



Prestasi Santriwati MA Ummul Mukminin Aisyiyah

BIOGRAFI PENULIS



Mawar Syukur, lahir pada tanggal 15 maret 2000 di Kota Parepare, Sulawesi Selatan. Penulis anak ke-enam dari enam bersaudara, yang lahir dari pasangan suami istri BApak Alm.Muh.Syukur dan Ibu Isakka Said. Sekarang penulis menetap di Lontangnge tepatnya di Jl.Jend.Muh.Yusuf Kelurahan Watang Bacukiki, Kecamatan Bacukiki, Kota Parepare.

Penulis memulai pendidikan Sekolah Dasar Negeri di SDN 25 Parepare pada tahun 2007, tepat di kelas 2 Sekolah Dasar berpindah ke SDN 58 Parepare. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri di SMPN 3 Parepare pada tahun 2012. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMKN 1 Parepare pada tahun 2015 dengan mengambil jurusan multimedia dan selesai pada tahun 2018. Di tahun yang sama yakni tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada Program Studi Manajemen Dakwah (MD) di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah.

Penulis telah melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Kantor Kementerian Agama Kota Parepare dan telah melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM I) berbasis online dikarenakan pandemi covid-19 di Desa Lontangnge, Kelurahan Watang Bacukiki, Kecamatan Bacukiki, Kota Parepare Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis mengajukan Skripsi yang berjudul: **Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Belajar Santriwati Kelas X Keagamaan MA Ummul Mukminin Aisyiyah Kecamatan Biringkanaya, Kota Makssar.**