

SKRIPSI

**PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENGURUS PONPES
MANBAUL ULUM ADDARIYAH DDI PATOBONG
KABUPATEN PINRANG**



OLEH

ANITA

NIM: 19.3300.027

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

2024 M/1445 H

**PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENGURUS PONPES
MANBAUL ULUM ADDARIYAH DDI PATOBONG
KABUPATEN PINRANG**



OLEH :

**ANITA
NIM: 19.3300.027**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial
(S.Sos)**

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

2024 M/1445 H

PERSETUJAUN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Anita


Nim : 19.3300.027

Program Studi : Manajemen Dakwah


Fakultas : Ushuluddin Adab dan Dakwah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan FUAD IAIN Parepare Nomor: B-3222/In.39.7/09/2022

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Nurhikmah, M.Sos.I. (.....)

NIP : 198109072009012005

Pembimbing Pendamping : Afidatul Asmar, M.Sos. (.....)

NIP : 199103262019031005

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah



Dr. A. Nurhidam, M.Hum
NIP. 196412311992031045

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Anita

Nim : 19.3300.027


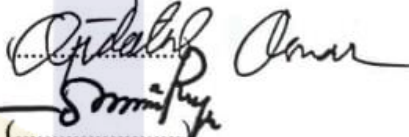
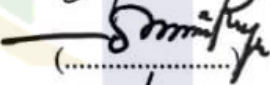

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Ushuluddin Adab dan Dakwah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan FUAD IAIN Parepare Nomor: B-3222/In.39.7/09/2022

Tanggal Kelulusan : 24 Januari 2024

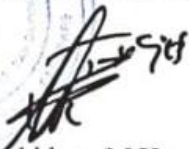
Disahkan Oleh Komisi Penguji :

Dr. Nurhikmah, M.Sos.I.	(Ketua)	
Afidatul Asmar, S.Sos., M.Sos.	(Sekretaris)	
Dr. Muhammad Jufri, S. Ag, M. Ag.	(Anggota)	
Muh . Taufiq Syam, M. Sos.	(Anggota)	

Mengetahui :

Dekan,
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah




Dr. A. Narkidam, M.Hum.
NIP. 19641231 199203 1 045

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَا بَعْدُ

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. Hanya karena taufiq dan pertolongan-Nya semata, semua wujud kepentingan dapat dilaksanakan dengan sempurna. Shalawat serta salam juga kita curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW dan keluarganya serta sahabat-sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada orang tua Ayahanda Yongkeng dan Ibunda Darna tercinta atas segala doa, bimbingan dan pengorbanan yang tak mungkin sanggup untuk terbalaskan.

Penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Ibu Dr. Nurhikmah, M.Sos.I. selaku pembimbing I dan Bapak Afidatul Asmar, S.Sos., M.Sos. selaku pembimbing II yang telah tulus, sabar dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan motivasi, arahan, bimbingan dan saran-saran bagi penulis sangat berharga kepada penulis selama penyusunan skripsi.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara moral maupun material selama penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Prof. 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. Bapak Dr. A. Nurkidam, M.Hum. selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah. Bapak Dr. Iskandar, S.Ag, M.Sos. I. dan Ibu Dr. Nurhikmah, M.Sos.I. selaku wakil dekan I dan wakil dekan II yang telah menciptakan suasana pendidikan positif bagi mahasiswa IAIN Parepare.
3. Bapak Muh. Taufiq Syam, M.Sos, selaku ketuaprodi Manajemen Dakwah pada saat ini, atas segala pengabdian dan bimbingannya bagi Mahasiswa Manajemen Dakwah IAIN Parepare.
4. Ibu A. Dian Fitriana M. I. Kom, selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah telah memberikan pengabdian terbaik dalam mendidik penulis selama proses pendidikan.
6. Bapak dan Ibu Staf dan Admin Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah yang telah membantu penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
7. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
8. Kepada Pimpinan Pondok pesantren, para pengurus dan jajarannya, serta Santriawam dan Santriwati yang menjadi informan penelitiatas kesediaannya untuk diwawancara dan data-data yang telah diberikan sehingga membantu selesainya skripsi ini.
9. Saudara-saudariku tercinta Syamsul Mualif dan Muhammad Ishak, atas doa serta menjadi motivasi dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.

10. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan, Anugra, Rastina, Nurfitra Amali, Nurhalisa, Febriana, Nur Savika, Nor Asyirah Dan Muh. Yusuf atas segala doa, merangkul serta tiada hentinya memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah dan segenap kerabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Tidak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis 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 konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 16 Oktober 2023

Penulis,



ANITA

NIM. 19.3300.027

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Anita
Nim : 19.3300.027
Tempat/Tanggal Lahir : Labolong, 05 Januari 2001
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Judul Skripsi : Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong Kabupaten Pinrang

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

Parepare, 16 Oktober 2023

Penulis,



ANITA

NIM. 19.3300.027

ABSTRAK

ANITA. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong Kabupaten Pinrang*, (dibimbing oleh Ibu Nurhikmah dan Bapak Afidatul Asmar).

Penelitian ini membahas tentang pengembangan yang dilakukan oleh pihak Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong* dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan manajemen Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong* dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengurus dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

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

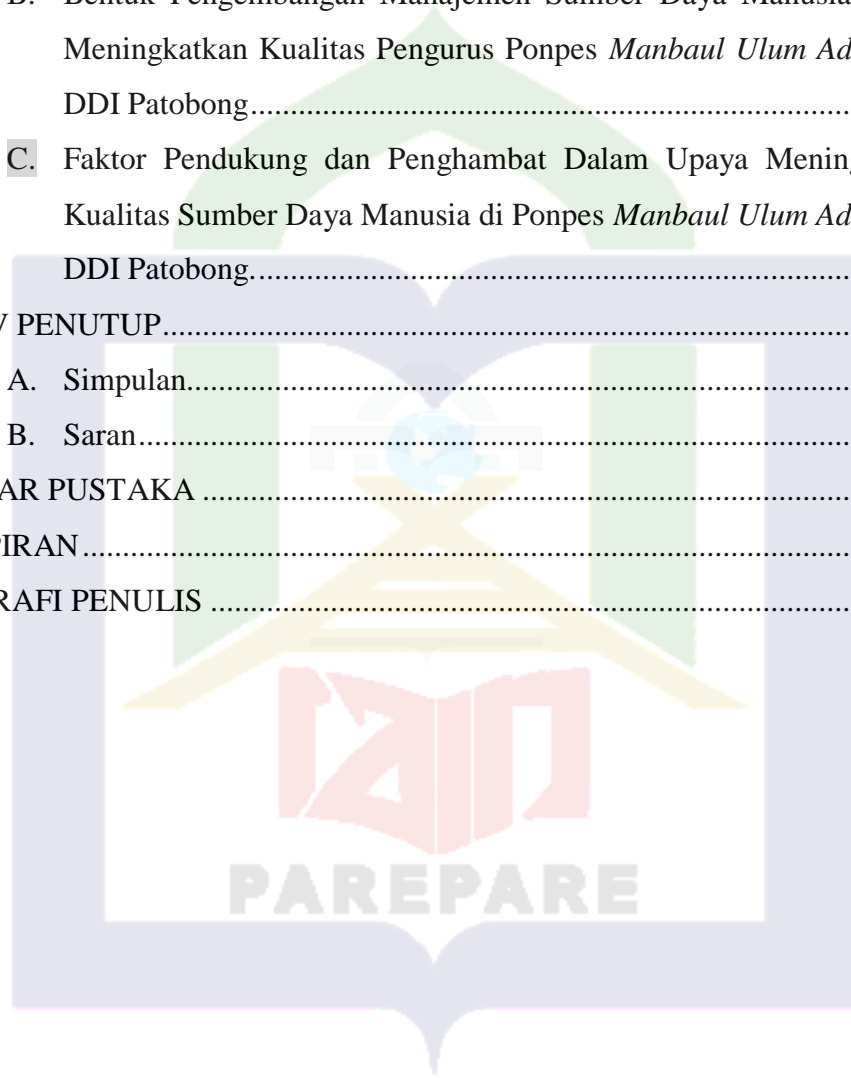
Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan manajemen Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong Kabupaten Pinrang* dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu penerapan fungsi *planning* (perencanaan), penerapan fungsi *organizing* (pengorganisasian), penerapan fungsi *actuating* (pelaksanaan) dan penerapan fungsi *controlling* (pengawasan). Bentuk manajemen pengembangan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren yang dilakukan pada Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong* dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengurus yaitu tidak terlepas dari metode-metode yang dilakukan. Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong* Melalui strategi pengembangan pondok pesantren berkonsentrasi dalam manajemen peningkatan kualitas sumber daya manusia pengurus yang memiliki kemampuan ilmiah dengan moralitas yang tinggi serta pada dirinya melekat akhlakul karimah. Adapun faktor pendukung dan penghambat pada Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong* dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengurus yaitu faktor pendukung kinerja pengurus dan tenaga pendidik yang baik, keunggulan kurikulum, dan letak geografis yang strategis, sedangkan faktor penghambat kurangnya lahan untuk perluasan yayasan dan kurangnya pendanaan.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia , Pengembangan Manajemen Pondok Pesantren

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	7
C. Tujuan penelitian.....	8
D. Kegunaan penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu	10
B. Tinjauan Teori.....	15
C. Kerangka Konseptual.....	47
D. Kerangka Pikir.....	56
BAB III METODE PENELITIAN.....	57
A. Pendekatan dan jenis penelitian	57
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	58
C. Fokus Penelitian.....	58
D. Jenis dan Sumber Data	58
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	60

F. Teknik Analisis Data.....	62
G. Uji Keabsahan Data.....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
A. Gambaran Umum Ponpes <i>Manbaul Ulum Addariyah</i> DDI Patobong	67
B. Bentuk Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes <i>Manbaul Ulum Addariyah</i> DDI Patobong.....	74
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Ponpes <i>Manbaul Ulum Addariyah</i> DDI Patobong.....	100
BAB V PENUTUP.....	107
A. Simpulan.....	107
B. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN.....	I
BIOGRAFI PENULIS	XXV



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1	Jumlah Pengurus/Tenga Pendidik	68
4.2	Jumlah Santri	68
4.3	Jumlah Santri Mondok dan Pulang Pergi	69
4.4	Data Sarana dan Prasarana	69
4.5	Data Informan	70
4.6	Program Kerja Pengurus Pondok Pesantren perbidang	92
4.7	Jadwal Kegiatan Harian Santri	96

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	54
4.1	Logo Pondok Pesantren <i>Manbaul Ulum Addariyah</i> DDI Patobong	64
4.2	Struktur Organisasi Pondok	75
4.3	Instrumen Penilaian kinerja Tenaga Pendidik	84
4.4	Bentuk Penilaian dan Evaluasi Tenaga Pendidik	85

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lamp.	Judul Lampiran	Halaman
1	Surat Izin Meneliti Dari Kampus IAIN Parepare	Terlampir
2	Surat Izin Penelitian Dari Dinas Penanaman Modal PTSP Kabupaten Pinrang	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

Di era globalisasi, lembaga pendidikan merupakan sarana mendidik generasi muda agar berakhlak mulia, kreatif dan mampu berpartisipasi dalam masyarakat. Pondok pesantren tentunya menjadi salah satu alternatif pengembangan generasi muda berbakat, sebagai tempat pembinaan dan standar akhlak. Tentu saja pengetahuan sumber daya manusia di pesantren juga memegang peranan penting.

Pengembangan adalah proses penyegaran, pengembangan, dan peningkatan kemampuan, keterampilan, bakat, minat, dan perilaku pegawai. Dengan kata lain, pengembangan karyawan adalah proses penyegaran dan pengembangan keterampilan dan pekerjaan karyawan serta membekali mereka dengan berbagai keterampilan untuk lebih melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan karyawan juga tentang menggali minat dan bakat sebenarnya yang terpendam dari karyawan serta mengubah perilakunya demi kepentingan perusahaan.¹

Pengembangan merupakan bentuk kepedulian terhadap tenaga kerja baik itu pegawai maupun tenaga pendidik, dimana seorang tenaga pendidik tidakhanya dituntut mampu menunjukkan performa kerja yang baik, namun tidak diberikan pelatihan dan bimbingan yang dapat menjadi penunjang kinerjanya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan persiapan seseorang atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia erat kaitannya dengan

¹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), h. 140.

keterampilan intelektual yang diperlukan untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih baik.²

Diharapkan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, kualitas kinerja seseorang yang bergabung dalam sebuah perusahaan, organisasi atau lembaga dapat menunjukkan peningkatan, karena salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan sebuah organisasi atau lembaga adalah kualitas anggota yang bergabung dalam lembaga tersebut.

Singodimedjo mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang baik.³

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup seluruh kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk membekali karyawannya dengan pengetahuan, keterampilan atau sikap yang diperlukan untuk mengatasi tugas-tugas saat ini atau masa depan. Hal ini tidak hanya menyangkut aspek pendidikan dan pelatihan, namun juga aspek pengembangan karir dan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia erat kaitannya dengan upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, atau sikap anggota organisasi dan menyediakan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini Sebagaimanafirman Allah Swt dalam Q.S. Ar-Rum 30/30:

²Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 133.

³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), h. 53.

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيُّمُ وَلَكِنَّ
أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Terjemahnya :

“Maka hadapkanlah wajahmu kepada agama dalam keadaan lurus. (sesuai) Fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah. (itulah) Agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.” (Surat al-Rum ayat 30).⁴

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa fitrah manusia adalah potensi yang telah diberikan oleh Allah Swt. berupa jasad, akal dan jiwa, maka dari itu, sudah sewajibnya manusia memanfaatkan potensi yang ada pada dalam dirinya termasuk dalam meningkatkan kualitas diri melalui bimbingan dan pelatihan.

Pondok pesantren merupakan tempat pendalaman pendidikan agama islam, dan ilmu agama kyai ditanamkan kepada santri yang mencita-citakan pendidikan formal. Pondok pesantren mendidik santrinya menjadi umat islam yang bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, dan beriman pada pelaksanaan syariat agama sehingga mampu menyebarkan dakwah di masyarakat di masa depan. Pesantren juga merupakan lembaga pendidikan islam tradisional yang mempelajari, mengevaluasi, memahami, memperdalam, dan mengamalkan ajaran islam dengan menekankan pentingnya moralitas agama. Pondok pesantren mempunyai keunikan tersendiri mengenai sistem pembelajarannya khususnya mengenai pengembangan kemampuan sendiri.

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

⁴Kementrian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahan*, h. 901.

penampungan sederhana bagi para pelajar atau santri yang jauh dari tempat asalnya untuk menuntut ilmu agama.⁵

Pondok pesantren merupakan tempat pendidikan agama islam dimana snatri dapat memperoleh pengetahuan tentang ajaran islam. Pesanyren berbda dengan sekolah biasa dimana pesantren menyediakan asrama bagi para santri untuk tinggal di lingkungan pesantren sambil menimba ilmu di pesantren yang lebih dikenal dengan sebutan Santri masuk.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset yang secara (Kualitatif) dapat dihitung dari suatu perusahaan atau organisai. Dalam pengertian ini, fungsi sumber daya manusia tidak berbeda dengan aset lainnya. Oleh karena itu, mereka dikelompokkan dan disebut alat produksi organisas, sebagai mesin, komputer (sumber daya teknis) atau invesatasi (keuangan). Bangunan, mobil (sumber daya material) Dll. Manusia sebagai sumber daya merupakan makhluk yang diciptakan Tuhan yang Maha Esa sebagai mesin usaha dan berbeda dengan sumber daya lainnya.⁶

Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia adalah seorang pekerja yang meluangkan tenaganya untuk bekerja di sebuah organisai atau lembaga. Pondok pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong memiliki asrama yang cukup luas untuk ditempati para santriwan dan santriwati, dan juga sebagian dari mereka ada yang pulang pergi. Pondok pesantren ini juga memiliki kegiatan khusus yang dilaksanakan setiap malam jum'at ba'da magrib akan mengadakan yasinan bersama.

⁵Ismail Baharuddin, "*Tumbuh Dan Berkembangnya Pesantren Diindonesia*" (Juli-Desember: Forum Paedagogik Edisi Khusus, 2014), h. 114.

⁶Muh. Idris Usman, "'Pesantren Sebagai Lembaga Pendidik Islam,'" *Jurnal Al-Hikmah* Volume 1 (2013): h. 106.

Pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan masyarakat yang keberadaannya dikelola langsung oleh masyarakat, dalam praktiknya harus mampu mempertahankan eksistensinya sehingga keberadaannya tetap diakui dan dibutuhkan oleh masyarakat, Namun demikian banyak ditemukan adanya pondok pesantren yang justru tidak mampu mengikuti perkembangan. Faktor regenerasi sumber daya manusia yang gagal memperlihatkan kondisi pesantren yang boleh dikata “hidup segan mati tak mau”. Keberadaan pondok pesantren dengan kondisi seperti ini hanya tinggal menunggu waktu untuk lenyap hingga terlupakan oleh masyarakat. Maka penting dalam hal ini pesantren menyiapkan generasi penerus yang tentunya mampu untuk mempertahankan eksistensinya ditengah masyarakat. Salah satu strategi yang perlu dilakukan untuk tetap menjaga eksistensi pondok pesantren adalah melalui pengembangan Sumber Daya Manusiannya. Pengembangan SDM ini penting dilakukan dipondok pesantren untuk dapat memberikan jaminan kualitas lulusan yang dihasilkan oleh pondok pesantren, karena bagaimanapun juga lulusan pondok pesantren yang telah menyelesaikan pendidikannya akan berhadapan langsung dengan masyarakat sebagai pengguna lulusan tersebut. Oleh sebab itu, pengembangan SDM harus mendapat perhatian sungguh-sungguh berdasarkan perencanaan sistematis dan rinci yang mengacu kemasa depan.

Pusat penelitian ini adalah Manajemen Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sebagaimana dilihat dari bagaimana pesantren tersebut telah mencetak generasi berkualitas yang ditunjukkan dengan melalui prestasi-prestasi yang diperoleh berdasarkan bidangnya. Adapun keunggulan dari Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong adalah mengajarkan kitab kuning.

Di Pondok pesantren ini terbagi atas dua satuan pendidikan diantaranya yaitu Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah. Lembaga pendidikan Pondok pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong merupakan lembaga pendidikan yang sudah diakui oleh masyarakat bahwa kualitas pendidikan di pondok pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong ini memang sudah memenuhi keinginan masyarakat. Hal ini di karena kan kualitas kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik guru dan pengelola di dalam pondok sangat baik sehingga mampu mendidik para santri-santri dan mampu memberikan banyak prestasi.

Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong merupakan salah satu pondok pesantren yang telah melakukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan cara melakukan pembinaan, baik pembinaan pembelajaran pengajaran pengajian maupun masalah akhlak. Hal tersebut dilakukan agar pengembangan SDM nyaterhadap para pendidiknya dapat dikatakan berhasil. Seperti juara 1 Liga santri Se-kabupaten Pinrang, Juara 5 Hafidz 5 Juz se-Indonesia, Juara 1 Hafidz Qur'an Se-kabupaten Pinrang, Juara 1 Qira'atul Kutub Se-kabupaten Pinrang dan Juara 1 lomba Barazanji putri Dalam Porseni nasional milad Akbar DDI Ke-85.

Hal terpenting yang dilakukan pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusiannya adalah dengan membimbing pembelajaran dan mengajarkan topik Al-quran dan akhlak. Selain itu, pengelolaan dan sistem pembelajaran mencakup komponen pembelajaran formal seperti daftar bacaan siswa, daftar pelajaran, desain pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar. Kini para santri diminta mengembangkn ilmu pengetahuan dan teknologi. Apabila pelaksanaan pelatihan ini tidak didukung oleh manajemen

yang baik di seluruh aspek lingkungan pesantren, maka keadaan tidak akan berjalan dengan baik.

Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong ini meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang ada. Adanya penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia diharapkan para santri dan pengurus (santri pengabdian dan pengurus) pondok dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong merupakan sebuah pendidikan tradisional yang para siswanya tinggal bersama dan adapun yang tidak tinggal dan belajar di bawah bimbingan guru yang dikenal dengan sebutan ustadz dan ustazah dan mempunyai asrama untuk menginap santri.

Berdasarkan gambaran latar belakang diatas, melalui pengembangan sumber daya manusia yang baik akan dapat memberikan dampak yang baik terhadap Pondok Pesantren. Dari penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong Kabupaten Pinrang”**.

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana bentuk pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong Kabupaten Pinrang?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia Pengurus Ponpes *Manbau Lulum Addariyah* DDI Patobong Kabupaten Pinrang?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat sumber daya manusia Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong Kabupaten Pinrang.

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 Teoretis
 - a. Memberikan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan terkait pentingnya manajemen 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 manajemen pondok pesantren.

- b. Bagi lembaga pendidikan pondok pesantren yaitu dapat memberikan sumbangsi pemikiran dan ide terhadap pengambilan keputusan.
- c. Bagi peneliti yaitu mempunyai ilmu yang baru dan bermanfaat serta sebagaipengetahuan dalam bidang keilmuan pesantren yang terus akan menghadapi tantangan teknologi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini akan membahas tentang Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong. Penulis akan menggunakan beberapa referensi sebagai bahan pertimbangan dan berhubungan dengan skripsi yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Suci Hardia Dari Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Penelitian ini berupa skripsi yang berjudul “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah*”. Persoalan yang dibahas dalam skripsi ini adalah Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah di Bengkulu Tengah.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah di Bengkulu Tengah. Untuk mengungkap persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bermanfaat untuk memberikan informasi, fakta dan data mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah di Bengkulu Tengah, kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis dan dibahas untuk menjawab permasalahan tersebut. Dari hasil penelitian ini ditemukan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah di Bengkulu Tengah yaitu adanya Pelatihan yang dilakukan pada setiap bulan Desember dan semua tenaga kerja harus wajib mengikuti pelatihan tersebut dan

strategi pengajar dalam meningkatkan kualitas santri yaitu pembinaan secara umum dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi membantu untuk mendirikan pondok pelatihan untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan yang ada di pondok pesantren Tersebut.⁷

2. Muflihun Najah Dalam jurnalnya yang berjudul “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan*”.”Fokus masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu: strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan, Dan faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam pengolahan data menggunakan triangulasi data dengan tujuan untuk menguji keabsahan data yang diperoleh. Selanjutnya, data dianalisis dimulai dengan memilah-milah data, menyajikan data secara keseluruhan, kemudian menarik kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah pondok pesantren Sunan Drajat memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan penunjang untuk kemajuan pondok pesantren. Untuk menunjang kemajuan pondok pesantren perlu dilakukan strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia. Strategi yang dilakukan dalam pengembangan sumber

⁷Suci Hardia, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah,” 2021. (Skripsi Fakultas Ushuluddin adab Dan dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Tahun 2021).

daya manusia pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat melalui beberapa metode dan langkah-langkah.

Metode-metode tersebut pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Pondok Pesantren, sedangkan langkah-langkah bertujuan untuk merealisasikan semua kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Metode tersebut terdiri dari understudy, rotasi jabatan, dan coaching. Sedangkan langkah-langkah pengembangan SDM meliputi penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program identifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, dan penilaian pelaksanaan program.”

Adapun Faktor penghambat pengembangan SDM meliputi; rendahnya skill (kemampuan) sumber daya manusia, rendahnya mentalitas sumber daya manusia, dan Seringnya terjadi perubahan aturan kepengurusan dalam organisasi, dan Faktor pendukung pengembangan SDM meliputi; keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab.⁸

3. Rica Kristya Rusdiwan dalam jurnalnya yang berjudul “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu kecamatan Palas Lampung Selatan*”. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren Roudhotussolihin merupakan kunci keberhasilan dari sebuah organisasi. Sehingga dalam sebuah organisasi memerlukan adanya pengembangan sumber daya manusia karena manusia merupakan asset terpenting untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

⁸ Muflihun Najah, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan,” 2019. (Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Sunan Ampel Surabaya 2019).

“Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga yang mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan dan juga untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara (interview), observasi, dan dokumentasi.”

“Data-data diperoleh dari responden mengenai strategi pengembangan sumber daya pondok pesantren. Teori-teori dan data penunjang lainnya diperoleh dari kepustakaan dan dokumentasi Pondok Pesantren Roudhotussolihin. Interview dilakukan dengan pimpinan pondok pesantren Roudhotussolihin serta pengurus atau guru dan santri yang dianggap dapat memberikan data yang diperlukan dalam penelitian.”

“Observasi dilakukan dengan menggunakan data langsung dari objek tidak hanya dalam batas pada pengamatan saja melainkan juga pencatatan yang dilakukan guna mendapatkan data yang konkrit dan jelas.”

“Dokumentasi yang digunakan dalam mencari data berupa catatan, buku, transkrip dan juga agenda. Dari hasil penelitian bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia disini ialah DUIT (do'a, usaha, ikhtiar dan telaten), dan juga adanya pengembangan Tahfidz dan Tilawah, selain itu seorang pimpinan juga menerapkan adanya strategi lain dengan cara yang pertama mentrasfer ilmu pengetahuan, akan tetapi yang paling penting adalah ilmu pendidikan dalam membentuk karakter, kalau secara tertulis metodenya tidak ada tetapi pimpinan meniru dari keberhasilan-keberhasilan guru-guru dipondok pimpinan terdahulu.”

“Adapun faktor pendukung yaitu santri yang semakin meningkat dan masyarakat pun semakin percaya dan meyakini keberhasilan Pondok Pesantren. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu minat santri yang tumbuh dalam diri masing-masing belum terlihat dan harus adanya doktrin-doktrin.”⁹”

4. Muhammad Padli dengan judul disertasi *”Kepemimpinan Kyai dalam Pengolaan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren di Provinsi Jambi”* dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan kyai dalam pengolaan SDM pondok pesantren dimaknai dengan menjabarkan visi misi menjadi aksi atau program kerja, memilih personalia yang tepat dalam setiap jabata, meskipun sering terbentur dengan *familirialitas* dan kompetensi yang terbatas. Kemudian kyai melakukan komunikasi dan koordinasi dalam merealisasikan pekerjaan SDM secara maksimal melalui musyawarah, pengajian, penyediaan fasilitas kerja, pemberdayaan internal eksterna.l. serta melakukan pengawasan secara berkala walaupun belum berjenjang sesuai kebutuhan dan lemahnya pengetahuan manajemen dan sinergitas dalam mewujudkan visi.¹⁰
5. Imam Suhadak, Jurnal dengan judul *“Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Dinayah”*. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi muli situs, dan pendekatan penelitian adalah kualitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) rektutmen tenaga kerja dilembaga pendidikan formal dilakukan dengan beberapa cara: a) merekrut santri

⁹ Rica Kristiya Rusdiawan, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhoutussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan,” 2020. (Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Negeri Raden Intan Lampung 1441 H/2020).

¹⁰ Muhammad Padli, *Kepemimpinan.Kyai dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Provinsi Jambi*, Disertasi; Pascasarjana Universitas Islam (UIN) SultamThaha Saifuddin Jambi, 2020

alumni, atau binaan sendiri, b) merekrut dari tempat khusus yang dianggap sebagai pondok pesantren atau masjid dan, c) dari calon guru yang melamar ke madrasah pada awal tahun pelajaran. 2) pengembangan tenaga pengajar dilembaga pendidikan Islam nonformal dilakukan dengan: a) mengadakan workshop bagi guru disetiap semester, b) mengikutsertakan guru tertentu dalam pelatihan-pelatihan, c) melakukan kesadaran disiplin, d) menumbuhkan kesadaran akhlak. 3) evaluasi tenaga pengajar dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam nonformal dilakukan dengan, a) rapat evaluasi, b) evaluasi secara langsung, c) kontrol saat kegiatan belajar mengajar, d) daftar hadir guru.¹¹

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka saya menemukan beberapa kesamaan dan perbedaan dari penelitian yang akan saya laksanakan. Mengenai persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu memiliki persamaan melakukan penelitian mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu memiliki tempat atau lokasi yang berbeda, serta tidak ada satupun yang menyinggung tentang Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong.

B. Tinjauan Teori

1. Teori Manajemen

a. Pengertian Manajemen

“Kata manajemen berasal dari bahasa latin *manus*, yang berarti tangan, dan *agree* yang berarti melakukan, kemudian kata-kata tersebut

¹¹ Imam Suhada, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Diniyah*, Jurnal Perspektif, Vol 09 No 1, April 2016. Tulung Agung:STAI Dipenorogo.

digabung menjadi *managere*, yang artinya menangani, yang kemudian dalam bahasa Inggris diterjemahkan ke dalam bentuk kata kerja *manage* yang secara umum berarti mengelola.¹² Karenanya dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan unsur yang sangat berpengaruh dan menunjang keberhasilan suatu pondok pesantren dalam kegiatan yang telah disepakati bersama.”

“Manajemen dalam pengertian pengelolaan organisasi dipahami dalam arti komprehensif yang mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pengerahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Handoko juga berpendapat bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha anggota dalam memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.¹³ Oleh karena itu, manajemen adalah kapasitas atau wewenang untuk mengelola perusahaan dan bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalannya.”

“Perencanaan, pengorganisasian, tindakan, dan pengawasan yang telah ditentukan sebelumnya dan ditentukan sebelumnya untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien adalah semua komponen manajemen.¹⁴ Manajemen pendidikan karakter yang efektif jika terintegrasi dalam manajemen sekolah, khususnya manajemen berbasis sekolah. Dengan kata lain, pendidikan karakter di sekolah juga sangat terkait dengan manajemen atau pengelolaan sekolah.”

¹²Husaini Husman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*, edisi 4, cet.2, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 7.

¹³Budi Mahardika Anang Firmansyah, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Budi Utama, 2020), h. 2-3.

¹⁴Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah; Konsep Dan Praktik Implementasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 137.

“Proses pencapaian tujuan melalui usaha dan kegiatan kelompok dikenal sebagai manajemen. Sementara itu, menurut Terry, manajemen adalah sebuah siklus, khususnya gerakan yang terdiri dari empat sub-latihan, yang masing-masing merupakan kemampuan utama. Keempat sub aktivitas itu yang dalam dunia manajemen sebagai P.O.A.C. adalah *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*.¹⁵Sesuai dengan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu, seni, dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.”

b. Fungsi-Fungsi Manajemen

Banyak ahli mendasarkan interpretasi mereka terhadap fungsi manajemen pada interpretasi mereka sendiri atau pada tinjauan operasional lembaga yang sedang dipelajari. George R. Terry membagi manajemen menjadi empat bidang dasar: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Singkatan dari keempat fungsi manajemen tersebut adalah POAC, yang merupakan singkatan dari:

1) *Planning* (Perencanaan)

Dalam konteks memvisualisasikan dan merumuskan kegiatan yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan, perencanaan dapat mencakup tindakan memilih, menghubungkan, dan membuat asumsi tentang masa depan.¹⁶ Rencana dibutuhkan untuk memberikan tujuan kepada organisasi untuk menetapkan prosedur untuk mencapai sebuah tujuan. Berkaitan dengan hal ini, Allah SWT telah mewanti-

¹⁵Daryanto, *Administrasi Dan Manajemen Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 39-41.

¹⁶T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPF, 2018), h. 23.

wanti terhadap umatnya yang beriman agar mendesaian sebuah rencana yang akan dilakukannya. Sebagaimana dalam QS. Al-Hasyr/59: 18 yang berbunyi:

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

Terjemahnya:

”Hai orang yang beriman, bertawakalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memerhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”¹⁷

Menurut penjelasan Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah, ayat sebelumnya mengimbau umat Islam untuk menghindari penderitaan duniawi dan spiritual yang sama seperti orang Yahudi dan orang munafik. Oleh karena itu, mengikuti petunjuk untuk bertakwa dalam konteks amalan-amalan positif, juga merupakan petunjuk untuk meninggalkan amalan-amalan negatif. Ayat ini menunjukkan kepada kita bahwa manusia, khususnya umat Islam, disuruh memperhatikan segala kegiatan yang akan dilakukan, merencanakannya dengan sebaik-baiknya, dan mengetahui apa yang dilakukannya. Oleh karena itu, perencanaan memerlukan serangkaian tindakan yang telah ditentukan sebelumnya untuk dilakukan selama periode waktu yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁸ Dengan Demikian dapat dikatakan bahwa perencanaan dibuat sebelum suatu aktivitas atau tindakan dilakukan.

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

¹⁷ Kementerian Agama RI, Al-Qur-an Al-Hasyr: Tajwid dan terjemahan, Edisi Peny. (Jakarta:Lajnah Pentashihan Al-Qur'an, 2019) h. 552.

¹⁸Prim Masrokan, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 40.

Proses menghubungkan individu yang terlibat dalam organisasi tertentu untuk mempelajari peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi itu dikenal sebagai pengorganisasian. Seluruh proses penentuan, pengorganisasian, dan pengelolaan berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya disebut sebagai pengorganisasian..

Atas dasar itu, dijelaskan beberapa indikator mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan, antara lain sebagai berikut:

- a) Berkonsentrasi pada upaya pencegahan masalah.
- b) Menempatkan uang pada orang-orang dan menganggap mereka sebagai aset bagi perusahaan.
- c) Memiliki rencana untuk mencapai tujuan.
- d) Melihat keluhan sebagai kesempatan untuk berkembang secara pribadi.
- e) Menetapkan kebijakan perencanaan mutu.
- f) Melibatkan semua pihak terkait dalam proses perbaikan yang berkesinambungan.
- g) Merekrut fasilitator yang berkompeten yang siap memimpin proses perbaikan.
- h) Mendorong individu untuk kreatif dan inovatif.
- i) Jelaskan apa peran dan tanggung jawab setiap orang.
- j) Menggunakan strategi evaluasi yang jelas dan objektif.
- k) Memiliki rencana untuk jangka panjang.
- l) Memiliki tujuan dan visi dalam pikiran.
- m) Memandang mutu sebagai bagian dari kebudayaan.

- n) Meningkatkan mutu sebagai kewajiban.
- o) Terbuka dan bertanggung jawab.

Berdasarkan indikator-indikator diatas, apabila telah dimiliki oleh sebuah organisasi maka organisasi tersebut dapat dikatakan sebuah organisasi yang efektif.¹⁹ Pada proses pengorganisasian tenaga kerja atau anggota dalam sebuah organisasi akan ditempatkan pada posisi kerja sesuai dengan bakat dan minat anggota.

3) *Actuating* (Pelaksanaan atau Pergerakan)

"Didalam suatu pelaksanaan terdapat suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, pelaksanaan biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan dapat diartikan penerapan. Proses pelaksanaan kegiatan perencanaan yang telah direncanakan dan diorganisir ini dikenal dengan istilah pelaksanaan. sehingga kegiatannya selalu terkait dengan masalah kepemimpinan dan mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Adapun fungsi pokok pelaksanaan di dalam manajemen adalah:"

- a) Membujuk seseorang atau sekelompok orang untuk setuju mengikuti Anda.
- b) Mengatasi daya tolak orang lain.
- c) Menginspirasi seseorang atau banyak orang untuk melakukan tugas dengan lebih bersemangat.

¹⁹Septuri, *Manajemen Pondok Pesantren: Pengantar Penerapan Fungsi Manajemen* (Bandar Lampung: Pusaka Media, 2021), h. 103.

- d) Memperoleh, mempertahankan, dan memupuk kesetiaan pada posisi mereka, organisasi, dan kepemimpinan.
- e) Menanamkan, memupuk, dan mendorong rasa kewajiban seseorang terhadap Tuhan, negara, dan masyarakat.

Tujuan pelaksanaan dalam organisasi adalah langkah atau tindakan dari pimpinan dalam rangka menimbulkan kemauan dan membuat bawahan tahu pekerjaannya, sehingga secara sadar menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun tujuan dari pelaksanaan (*actuating*) adalah sebagai berikut:²⁰

- a) Menginspirasi petugas dengan semangat, inspirasi, atau dorongan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka untuk bekerja secara efektif.
- b) Menggunakan tindakan atau panutan sebagai contoh, seperti memilih individu untuk bergabung dalam kelompok, membuat keputusan, berkomunikasi agar pemimpin dan bawahan berbicara dalam bahasa yang sama, dan meningkatkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan bawahan agar tugas yang diberikan kepada mereka selesai terlaksana dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- c) Pemberian petunjuk yang jelas, tepat, dan tegas adalah bagaimana petunjuk itu dilaksanakan. Pelaksanaan semua saran, perintah, dan instruksi kepada bawahan.²⁰

Didalam pelaksanaan sangat berperan penting juga yang namanya fungsi dan tujuan dari pelaksanaan. Fungsi pergerakan merupakan bentuk

²⁰Endang , Andri, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Mediatara, 2015), h. 48.

pelaksanaan dari apa yang telah direncanakan dan diorganisasikan pada fungsi sebelumnya, diharapkan pada proses pelaksanaan berkesinambungan dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

4) *Controlling* (Pengawasan)

“ 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.²¹ 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.”

Pada kenyataannya, tujuan pengawasan adalah untuk bekerja menuju tujuan berikut:

- a) Kebijakan dan strategi yang telah dipilih dilaksanakan sesuai dengan jiwa dan jiwa kebijakan dan strategi yang dimaksud.
- b) Anggaran yang tersedia untuk mendukung berbagai kegiatan organisasi benar-benar dimanfaatkan untuk melaksanakannya secara efektif dan efisien.
- c) Anggota organisasi benar-benar peduli terhadap kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, bukan hanya kepentingan pribadinya sendiri, yang sebenarnya tunduk pada kepentingan organisasi.

²¹Tahmil, " *Manajemen Pondok Pesantren Yadi Bontocina Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*", (Skripsi: Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2017,) h. 22.

- d) Penyediaan dan pemanfaatan infrastruktur dan ruang kerja sedemikian rupa sehingga perusahaan memperoleh manfaat penuh dari sumber daya tersebut.
- e) Standar kualitas pekerjaan dipenuhi semaksimal mungkin.
- f) Semua pihak mematuhi prosedur kerja.

Sehubungan dengan tujuan tersebut di atas, pengawasan sebagai suatu proses sebenarnya terdiri dari tiga langkah umum, yaitu:

- a) Mengukur apa yang dilakukan.
- b) Menentukan perbedaan antara kinerja dan standar yang ditetapkan..
- c) Mengambil tindakan untuk memperbaiki penyimpangan.²²

Setelah melaksanakan beberapa langkah-langkah pengawasan diperlukan melakukan proses perbaikan untuk membenahi kesalahan-kesalahan yang terjadi pada proses pelaksanaan.

c. Unsur-Unsur Manajemen

Proses melaksanakan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dikenal sebagai manajemen. Ada sejumlah sumber daya, fasilitas, atau alat yang diperlukan untuk mencapai tujuan ini.

Unsur-unsur manajemen dijelaskan dalam Hadits Imam Thabrani dalam *Mu'jam Ausath*, yang takhrij oleh Imam Al Albani dalam *Silsilah Ahadits Ash-Shahihah* (no. 1113). Gagasan manajemen secara keseluruhan tidak jauh berbeda dari ini.

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ

²² Candra Wijaya, *Dasar-Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien* (Medan: Perdana Publishing, 2016), h. 46-47.

Artinya :

“Sesungguhnya Allah *Azza waJalla* suka jika kalian ketika beramal/ bekerja melakukan pekerjaan tersebut dengan itqan (terarah, jelas dan bersungguh-sungguh).”²³

Menurut hadits ini, suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan tertib, rapi, dan teratur. betapa Allah SWT sebenarnya sangat menyukai orang yang berperilaku profesional saat melakukan sesuatu. Untuk mencapai hasil yang diinginkan, semua perencanaan awal disiapkan dengan cermat.

Manusia diciptakan sebagai khalifah yang diberi petunjuk untuk merencanakan dan mengelola suatu tugas, terutama yang menyangkut penyelenggaraan lembaga pendidikan dengan tujuan menghasilkan tenaga-tenaga yang berkualitas bagi pesantren.

Untuk mencapai tujuan maka para manajer membutuhkan sarana dalam manajemen yang disebut dengan unsur manajemen.²⁴ Manusia, uang, metode, bahan, mesin, dan pasar adalah unsur-unsur manajemen, sebagaimana dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan. Jika dikelola dengan baik, maka unsur-unsur manajemen tersebut akan lebih terintegrasi, terkoordinasi, dan efisien dalam mencapai tujuan yang optimal.²⁵ Adapun sebagai berikut:

1) *Man* (Manusia)

“ Manusia yang menentukan tujuan serta mencapai tujuan dalam proses aktifitas itu. Tegasnya, faktor manusia adalah mutlak. Tidak akan ada manajemen tanpa manusia, karena manusialah yang merencanakan, melakukan, menggunakan dan merasakan hasil dalam manajemen itu.”

²³ Marhum Sayyid Ahmad Al-Hasyimi, Mukhtarul Al-hadist Wa Al-Hukmu Al-Muhammadiyah, Surabaya: Daar An-Nasyr Al-Misriyyah, h. 34.

²⁴Agustini, *Pengelolaan Dan Unsur-Unsur Manajemen* (Jakarta: Cipta Pustaka, 2013), h. 61.

²⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 1.

Dalam ayat Al-Qur'an juga di terangkan bahwa manajemen adalah suatu hal yang dianjurkan dalam mengerjakan/mengelola pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan sendiri.

2) *Money* (Pembiayaan)

“Dalam dunia modern, uang sebagai alat tukar dan alat pengukur nilai diperlukan juga untuk mencapai suatu tujuan, disamping unsur manusianya. Pengaruh uang dalam pergaulan manusia memang sebagai unsur pendorong atau motivasi semangat melakukan sesuatu.²⁶ Ini nantinya ada hubungannya dengan jumlah uang yang dibutuhkan untuk membiayai gaji karyawan, perlengkapan, dan peralatan untuk pemeliharaan, yang nantinya akan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.”

3) *Methods* (Cara kerja)

“Cara melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Cara kerja yang tepat sangat mentukan jalannya roda manajemen.”

4) *Materials* (Bahan atau Perlengkapan)

Faktor material ini sangat penting karena manusia tidak akan bisa berbuat apa-apa tanpa perlengkapan.

5) *Machines* (Mesin)

Peranan mesin pada zaman modern ini tidak dapat dipisahkan lagi, mesin tidak diragukan lagi membuat pekerjaan lebih nyaman dan mempersingkat jumlah waktu yang dihabiskan pekerja untuk bekerja, sehingga menghasilkan keuntungan yang meningkat.

²⁶ Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi* (Malang: AE Publishing, 2020), h. 5.

6) *Market* (Pasar)

Market atau pasar merupakan hal yang perlu ditempatkan oleh pengembangan tenaga kerja dan produk untuk mendatangkan uang tunai, spekulasi kembali dan mendapatkan keuntungan dari kesepakatan atau tempat asosiasi mengedarkan barang-barangnya. Salah satu aspek penting dari manajemen yang tidak dapat diabaikan adalah pemasaran.²⁷Penguasaan pasar diperlukan guna menyebar luaskan hasil produksi agar sampai ketangan konsumen.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa segala sesuatu yang dilakukan sangat erat kaitannya dengan gerak manusia dari beberapa aspek manajemen yang telah dibahas di atas. Prinsip-prinsip manajemen digunakan tidak hanya oleh bisnis tetapi juga oleh lembaga pendidikan. Berbeda dengan lembaga pendidikan seperti pesantren, di mana manajemen bertujuan untuk menghasilkan siswa berkualitas tinggi, tujuan perusahaan adalah menjual produk dan menghasilkan uang.

Lembaga pendidikan pondok pesantren, unsur manajemen Manusia (*Man*) terbagi atas tenaga pendidik yang disebut sebagai ustadz dan ustadzh, serta adapula anak didik santri dan santriwati yang perlu diberi ilmu selama mengenyam pendidikan di suatu pondok pesantren. Uang (*Money*) memiliki fungsi sebagai biaya operasional, baik dalam melengkapi fasilitas pondok pesantren maupun kebutuhan para santri dan santriwatinya. Bahan (*Material*) dan Mesin (*Machines*) merupakan fasilitas atau alat yang digunakan dalam suatu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menunjang metode pembelajaran anak

²⁷Agustini, *Pengelolaan Dan Unsur-Unsur Manajemen*, h. 61.

didiknya. Sedangkan Metode (*Methods*) merupakan strategi yang digunakan oleh pengajar di pondok pesantren dengan tujuan meningkatkan minat belajar dan kecerdasan para santri dan santriwati. Dan terakhir adalah Pasar (Market), dalam perusahaan hal ini merupakan proses jual beli antara produsen dan konsumen. Namun, dalam lembaga pondok pesantren market diartikan sebagai proses belajar mengajar yang bagaimana nantinya generasi santri dan santriwati yang berasal dari suatu pondok pesantren mampu membagikan ilmunya kepada masyarakat, bagaimana mereka nantinya bisa menjadi orang yang bermanfaat untuk orang lain.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pekerja agar dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Oleh sebab itu, seorang manager harus memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang berkualitas pada posisi yang tepat untuk mempertahankan reputasi perusahaan secara menyeluruh secara efektif dan efisien.²⁸”

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktifitas yang bersangkutan dengan sebuah proses, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia tersebut untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan

²⁸Masram, H., MM, M. P., & Mu'ah, M.M. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Daya Saing* (PT. Raja Grafindo Persada-Rajawali Pers 2023).

tenaga kerja yang meliputi aspek aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti jabatan, pengadaan tenaga kerja, seleksi, kompensasi, dan penilaian kinerja karyawan.²⁹”

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu. Dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.³⁰ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan, sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan.”

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Masram dan Mu’ah terdapat empat macam tujuan perusahaan yang tersebut dibawah ini:

1) Tujuan Organisasional

Tujuannya untuk mengetahui kontribusi pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan. Departemen sumber daya manusia secara formal dibentuk untuk membantu manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja karyawannya. Departemen sumber daya manusia mendukung manajer dalam operasi sumber daya manusia mereka.

²⁹Mukminin, A., Habibi, A., diat Prasajo, L. A. N. T. I. P., & Yuliana, L. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pnedidikan* (UNY Press, 2019)

³⁰Hasibuan, M. S.P. *Manajemen SDM*. (Jakarta, Bumi Aksara 2012)

2) Tujuan Fungsional

Tujuannya adalah untuk menjaga kontribusi departemen ini pada tingkat yang memenuhi kebutuhan perusahaan, jika standar pengelolaan sumber daya manusia tidak memenuhi kebutuhan perusahaan, maka sumber daya manusia tidak akan ada gunanya.

3) Tujuan Sosial

Memnggapi kebutuhan dan tantangan masyarakat secara etis dan sosial melalui tindakan yang meminimalkan dampak negatif terhadap perusahaan. Perusahaan juga bisa mengalami kerugian jika tidak memanfaatkan sumber daya manusianya untuk kepentingan masyarakat.

4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap perusahaan. Tujuan personal karyawan harus di pertimbangkan jika para karyawan harus di pertahankan, di pensiunkan, atau di motivasi. Jika tujuan tersebut tidak di pertimbangkan, maka kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dan karyawan juga dapat meninggalkan perusahaan tersebut.³¹

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyag fungsi dari manajemen sumber daya manusia secara garis besar terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

³¹Masram, H., MM, M. P., &Mu'ah, M.M. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Daya Saing* (PT. Raja Grafindo Persada-Rajawali Pers 2023).

1) Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan, berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.
- b) Pengorganisasian, yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok. Dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan tertentu.
- c) Penempatan, yang berupaya untuk memperoleh karyawan dengan menyesuaikan pengisian jabatan yang kosong di perusahaan terkait dengan kemampuannya.
- d) Kepemimpinan, yang membuat individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait agar bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.
- e) Pengendalian, Asumsinya adalah pelaksanaan tugas akan berjalan dengan andal sesuai rencana yang dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen ini melewati empat tahap, yaitu menetapkan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar tersebut, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.

2) Fungsi Operasional

- a) Pengadaan Karyawan, berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan proses yang di butuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari internal maupun eksternal perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi dari beberapa teknik tersebut.
- b) Pengembangan Karyawan, langkah selanjutnya adalah mengadakan program yang dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya di berikan kepada level karyawan operasional berupa *technical skill* dengan waktu yang lebih lama. Sedangkan pendidikan lebih mengarahkan kepada *conceptual skill* dengan biaya yang cukup tinggi.
- c) Pemberian Kompensasi, kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung, dapat berupa gaji, upah, dan insentif. Ada juga yang berupa balas jasa tidak langsung, misalnya tunjangan dan fasilitas yang di berikan perusahaan.
- d) Program Integrasi Karyawan, program tersebut menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi antar karyawan.

- e) Pemeliharaan Karyawan, ditunjukkan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan di butuhkan oleh perusahaan tersebut, sehingga mereka akan bekerja lebih baik. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sistem komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.
- f) Pemutusan Hubungan Kerja, program perusahaan dalam memberhentikan karyawan yang dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan tersebut memasuki masa pensiun, atau karena kontrak kerja. berakhir. Pemberhentian karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.³²

d. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan berdasarkan uraian tugas, spesifikasi, persyaratan, dan evaluasi.

³²Ganyang, M.T. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Konsep dan Realita). (Bogor; In Media 2018).

- 2) Menentukan ketertarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat dan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian karyawan.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang,
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Mengawasi dengan cermat undang undang perburuhan dan kebijaksanaan
- 7) Pemberian balas jasa perusahaan sejenis
- 8) Mengawasi kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- 9) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 10) Mengatur mutasi karyawan, baik vertikal maupun horizontal
- 11) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.³³

e. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan oleh karyawan

³³ Hasibuan, M. S.P. *Manajemen SDM*. (Jakarta, Bumi Aksara 2012)

- 2) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan
- 3) Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
- 4) Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
- 5) Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien

f. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun komponen komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1) Pengusaha

Orang yang menanamkan modalnya untuk memperoleh hasil dari suatu usaha. Besar kecilnya hasil yang di dapat itu tidak menentu, tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2) Karyawan

Merupakan aset terpenting suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan maka kegiatan suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

3) Pemimpin atau Manajer

Seseorang yang memiliki kewenangan dan menggunakan kekuasaannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.³⁴

3. Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berbicara mengenai pengembangan sumber daya manusia, perlu dipikirkan dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Yang dimaksud sumber daya manusia. Ketidakesuain antara kuantitas sumber daya manusia dengan kualitas sumber daya manusia menjadi beban bagi perusahaan.

Organisasi perlu memperhatikan keterampilan, pengetahuan, dan kemampun atau kompetensi yang harus dipenuhi. Pengembangan sering kali tumpah tindih dengan pentingnya pelatihan dan pendidikan. Singodimejo mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan individu untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih dala suatu organisasi, dan biasanya dikaitkan dengan peningkatan keterampilan intelektual untuk melakuanpekerjaannya dengan lebih baik. Perkembangan ini mengarah pada perjanjian pembelajaran yang bertujuan untuk mendukung pertumbuhan karyawan.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan. Pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Edwin B. Flippo

³⁴Hasibuan, M. S.P. *Manajemen SDM*. (Jakarta, Bumi Aksara 2012)

mendefinisikan pengembangan sebagai berikut: “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh”. Sedangkan Andrew F. Sikula mendefinisikan pengembangan sebagai berikut: “Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”.

Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan. Meskipun pendidikan dapat digambarkan dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, pendidikan merupakan praktik pengembangan dan memerlukan kolaborasi dengan program sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu karyawan memahami pengetahuan praktis dan penerapannya serta meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia karena investasi dalam pengembangan sumber daya manusia adalah pengeliran yang ditujukan untuk meningkatkan kapasitas produktif manusia. Dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul, organisasi akan memperoleh keunggulan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk disaingi, sehingga faktor-faktor keberhasilan kompetitif seperti teknologi proses produksi, perlindungan pasar, dan akses ke sumber keuangan dapat dimanfaatkan lebih efektif dan berhasil. Keberhasilan dalam memiliki keunggulan kompetitif diharapkan akan tercermin dalam kinerja karyawan.

Husna, berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang dilakukan dengan prosedur sistematis dan terorganisasi. Tujuannya adalah agar tenaga kerja manajerial dapat memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis untuk keperluan umum. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka secara optimal. Pimpinan berupaya mengembangkan kecakapan karyawan dengan memberikan usaha tambahan untuk meningkatkan keahlian kerja sehingga pelaksanaan tugas-tugas dapat dilakukan dengan lebih efisien dan produktif.

b. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan investasi penting bagi organisasi yang berdampak positif pada kinerja, motivasi, dan kepuasan karyawan. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif mempertahankan bakat yang berharga, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.³⁵

Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas: Dengan melibatkan diri dalam pengembangan sumber daya manusia, para karyawan dapat meningkatkan pemahaman, keahlian, dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas harian. Karyawan yang memiliki kualifikasi dan keahlian yang lebih baik cenderung memberikan hasil superior dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap kesuksesan organisasi.

³⁵Jasiyah, R. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit Adab, 2022)

Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Karyawan: Ketika karyawan merasa didukung dalam pengembangan diri mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mempunyai kesempatan untuk belajar, berkembang, dan maju dalam karir memberikan rasa kepuasan pribadi yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan keterikatan terhadap organisasi.

Menjaga dan Menarik Bakat: Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam mempertahankan karyawan berkualitas dan berpotensi di lingkungan organisasi. Karyawan yang merasakan dukungan dalam pengembangan dan melihat peluang kemajuan karir lebih mungkin untuk tetap setia pada organisasi. Selain itu, organisasi yang menyediakan program pengembangan yg komprehensif juga menjadi daya tarik bagi bakat-bakat baru yang mencari kesempatan untuk meraih perkembangan dan kemajuan dalam jalur karir mereka.

Mengurangi Tingkat Perputaran Karyawan: Dengan memberikan peluang untuk pengembangan dan kemajuan karir, organisasi dapat mengurangi tingkat rotasi karyawan. Karyawan yang merasa terhenti dalam pertumbuhan dan tidak menemui peluang pengembangan yang jelas lebih cenderung mencari peluang di tempat lain. Melalui investasi waktu dan sumber daya dalam pengembangan sumber daya manusia, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, serta menjaga keberlanjutan dan stabilitas organisasi.

Meningkatkan Keunggulan Kompetitif: Dalam lingkungan bisnis yang penuh persaingan, organisasi harus terus menerus berinovasi dan beradaptasi.

Pengembangan sumber daya manusia memungkinkan organisasi memiliki karyawan yang memiliki keahlian, pengetahuan yang luas, dan kesiapan menghadapi perubahan yang berkelanjutan. Dengan memiliki tenaga kerja yang unggul, organisasi dapat mencapai keunggulan bersaing yang lebih baik melalui inovasi, efisiensi, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika perubahan pasar.

Meningkatkan Budaya Pembelajaran Dan SDM Pengembangan: Pemberian penekanan pada pengembangan bertujuan menciptakan budaya organisasi yang fokus pada pembelajaran dan pengembangan. Karyawan dihimbau untuk terus meningkatkan pengetahuan mereka, berkolaborasi dalam berbagai informasi, dan aktif berpartisipasi dalam proses pengembangan diri mereka. Ini membentuk suasana kerja yang dinamis, progresif, serta mendorong kerjasama dan inovasi.

c. Bentuk-Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM melibatkan berbagai kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Beberapa bentuk pengembangan SDM yang umum meliputi:

- 1) Pelatihan dan pengembangan keterampilan: Mencakup pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, pelatihan komunikasi, pelatihan manajemen waktu, dan banyak lagi. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu.
- 2) Pendidikan formal: Organisasi dapat mendukung studi lanjutan, seperti program sarjana, magister, atau doktor, yang berkaitan dengan bidang

pekerjaan karyawan. Pendidikan formal membantu anda memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam dan pemahaman konseptual.

- 3) **Pembinaan dan Pengawasan:** Kami mencocokkan karyawan berpengalaman (mentor) dengan karyawan yang ingin belajar dan berkembang. Mentor dapat memberikan bimbingan, nasihat, dan dukungan mengenai keterampilan dan pengembangan karir.
- 4) **Rotasi pekerjaan:** Memindahkan karyawan ke berbagai posisi atau departemen dalam organisasi untuk memperluas pemahaman mereka tentang operasi bisnis secara keseluruhan. Ini membantu karyawan mengembangkan pemahaman yang lebih luas tentang organisasi dan meningkatkan fleksibilitas mereka.
- 5) **Pengembangan kepemimpinan:** Membantu calon karyawan mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang mereka perlukan, termasuk pengambilan keputusan, delegasi, komunikasi efektif, dan manajemen tim.
- 6) **Program pembelajaran:** Mendorong karyawan untuk terus belajar mandiri dengan membaca buku, mengikuti seminar dan kursus online, serta mengakses sumber belajar lainnya. Ini termasuk pengembangan pribadi dan profesional.³⁶

³⁶Suryono, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Etika dan Standar Profesional Sektor Publik*. (Universitas rawijayaPress, 2011)

d. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam masyarakat dengan sumber daya terbatas, pilihan di antara pilihan-pilihan yang ada harus dilakukan secara hati-hati. Karena pada dasarnya setiap pilihan mempunyai konsekuensi yang tidak dapat dihindari. Terkait dengan pengembangan sumber daya manusia, perlu dipertimbangkan dengan matang bahwa keputusan ini akan memberikan manfaat yang lebih besar, atau setidaknya sama, dibandingkan investasi pada bidang sumber daya lainnya. Pengembangan sumber daya manusia di sini terjadi melalui investasi di bidang pendidikan dan promosi kesehatan. Oleh karena itu, manfaatnya juga harus dilihat dari kedua sisi.

Pendidikan merupakan salah satu unsur penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan memperluas pengetahuan yang secara langsung dan tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan serta metode dan teknik untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, pendidikan pada dasarnya dapat dianggap sebagai sebuah investasi, yang keuntungannya hanya akan terbayar dalam bentuk peningkatan kinerja dan keterampilan kerja setelah beberapa tahun. Memperkaya pendidikan akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Sementara itu, peningkatan produktivitas ini akan tercermin pada kompensasi yang diterima pekerja terdampak. Oleh karena itu, hubungan antara pendidikan dan produktivitas tenaga kerja juga tercermin pada tingkat pendapatan.

Pengelolaan sumber daya manusia bermanfaat bagi bisnis dalam hal mempertahankan segmen pelanggan dan menaklukkan segmen pasar baru. Strategi ini dapat diimplementasikan ketika kendala-kendala yang ada dalam

pengembangan dapat dimanfaatkan, seperti strategi produk, strategi proses, strategi perbedaan individu, strategi tata letak, strategi lokasi, dan perencanaan kerja. Semua strategi ini sangat bergantung pada strategi rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa menjadi pemimpin dalam suatu organisasi memerlukan strategi yang digunakan dalam kepemimpinan, yaitu strategi yang digunakan dalam diri seorang pegawai/bawahan yang selalu melaksanakan tugas dengan baik, mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakan, selalu menerima. Perintah dari pemimpin. Dengan strategi kepemimpinan maka akan tercipta sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

e. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

“ Strategi pengembangan SDM adalah rencana tindakan yang terstruktur untuk mengembangkan karyawan dalam organisasi.³⁷ Strategi ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan karyawan, meningkatkan kinerja individu dan organisasi, serta mencapai tujuan jangka panjang. Berikut adalah beberapa strategi pengembangan SDM yang umum digunakan:

- 1) Pelatihan dan Pengembangan. Strategi ini mencakup pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan dalam berbagai cara antara lain, Pelatihan keterampilan teknis, pelatihan manajemen, pelatihan interpersonal, dan pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan dapat diberikan melalui seminar, workshop, pelatihan online, atau pengalaman kerja tatp muka. Tujuan dari strategi ini adalah untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, dan

³⁷Sinambela, L. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Membangun tim kerja solid untuk meningkatkan kinerja* (Bumi aksara, 2021)

kemampuan karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

- 2) **Pembinaan dan Mentoring.** Strategi ini melibatkan penggunaan mentor atau pembimbing yang lebih berpengalaman untuk membantu pengembangan karyawan yang lebih baru atau kurang berpengalaman. Pembinaan dan mentoring memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan panduan, umpan balik, dan nasihat dari seseorang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan. Tujuannya adalah mempercepat pembelajaran dan pertumbuhan karyawan melalui dukungan dan bimbingan yang individual.
- 3) **Rotasi Pekerjaan dan Pemindahan.** Strategi ini melibatkan pemindahan karyawan ke berbagai posisi atau departemen dalam organisasi. Dengan memperluas pengalaman kerja mereka, karyawan dapat mengembangkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang operasi organisasi secara keseluruhan, memperluas jaringan profesional mereka, dan memperoleh keterampilan yang beragam. Rotasi pekerjaan dan pemindahan dapat membantu mempersiapkan karyawan untuk posisi-posisi yang lebih tinggi dan meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas mereka.
- 4) **Pengembangan Karir.** Strategi ini melibatkan perencanaan dan pengelolaan pengembangan karir karyawan. Ini termasuk mengidentifikasi jalur karir, memberikan umpan balik tentang kekuatan dan kelemahan karyawan, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karir mereka.

Pengembangan karir dapat melibatkan pembuatan rencana pengembangan individu, penilaian kinerja, peningkatan tanggung jawab, dan promosi.

- 5) Pembelajaran Organisasi. Strategi ini melibatkan pembangunan budaya belajar dalam organisasi. Hal ini mencakup berbagai pengetahuan dan pengalaman, mendorong kolaborasi dan timbal balik, mendukung upaya eksperimen dan inovasi, serta menciptakan sistem pembelajaran terstruktur seperti komunitas praktik dan basis pengetahuan. Pembelajaran organisasi bertujuan untuk mendorong berbagi pengetahuan dan pengembangan kolektif di seluruh organisasi.
- 6) Pengakuan dan Penghargaan. Strategi ini melibatkan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang mencapai prestasi atau mengembangkan diri dengan baik. Pengakuan dapat berupa pujian, penghargaan, insentif, atau promosi. Ini dapat mendorong motivasi, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan merangsang pengembangan yang berkelanjutan.³⁸

Pemilihan strategi pengembangan SDM harus didasarkan pada kebutuhan dan konteks organisasi. Kombinasi strategi yang tepat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, memperkuat keahlian karyawan, dan memaksimalkan potensi individu dan organisasi secara keseluruhan.

³⁸ Suhariadi, F. *Manajemen Sumber Daya Manusia; dalam pendekatan teoritis-praktis*. (Airlangga University Press, 2013)

f. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

“ Hasibuan menyajikan beberapa indikator pengembangan SDM yang dapat digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan dan mengevaluasi program pengembangan SDM. Berikut adalah beberapa indikator yang disajikan:”

- 1) Peningkatan Keterampilan. Indikator ini menunjukkan seberapa sukses SDM dalam meningkatkan keterampilan pegawai. Peningkatan keterampilan dapat diukur melalui tes dan tinjauan kinerja yang menunjukkan peningkatan kinerja tugas dan tanggung jawab yang berkaitan.
- 2) Peningkatan Pengetahuan. Indikator ini menunjukkan seberapa sukses SDM dalam meningkatkan pengetahuan pegawai. Pengetahuan tingkat lanjut dapat diukur melalui penilaian tertulis, ujian, atau penilaian yang menunjukkan peningkatan pemahaman konsepe, teori, atau prinsip yang berkaitan dengan pekerjaan atau bidang tertentu.
- 3) Peningkatan Kompetensi. Indikator ini menunjukkan sejauh mana pengembangan SDM telah berhasil meningkatkan kemampuan pegawai. Kompetensi dapat mencakup keterampilan teknis, interpersonal, manajerial, atau lainnya yang terkait dengan pekerjaan atau lainnya yang terkait dengan pekerjaan atau peran karyawan. Peningkatan kompetensi dapat diukur melalui penilaian kinerja atau observasi langsung.
- 4) Peningkatan Produktivitas. Indikator ini menunjukkan seberapa sukses pengembangan SDM meningkatkan produktivitas karyawan atau tim kerja. Peningkatan produktivitas dapat diukur dengan peningkatan kinerja, efisiensi kerja, atau peningkatan kualitas hasil kerja.

- 5) Peningkatan Kinerja. Indikator ini menunjukkan sejauh mana pengembangan SDM telah berhasil meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan individu, tim, atau organisasi. Peningkatan kinerja dapat diukur melalui evaluasi kinerja, penilaian atasan, atau pencapaian target yang ditetapkan.
- 6) Peningkatan Kepuasan Kerja. Indikator ini menunjukkan sejauh mana pengembangan SDM telah berhasil meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat diukur melalui survei kepuasan karyawan, wawancara, atau peningkatan partisipasi aktif karyawan dalam aktivitas organisasi.
- 7) Peningkatan Retensi Karyawan. Indikator ini menunjukkan sejauh mana pengembangan SDM telah berhasil meningkatkan retensi karyawan, yaitu kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Peningkatan retensi karyawan dapat diukur melalui tingkat turnover atau lamanya karyawan tinggal di organisasi.
- 8) Peningkatan Inovasi dan Kreativitas. Indikator ini menunjukkan seberapa sukses pengembangan tenaga kerja dalam menumbuhkan inovasi dan kreativitas pada tenaga kerja karyawan. Peningkatan inovasi dan kreativitas dapat diukur dengan pengembangan ide-ide baru, perubahan yang berhasil, atau pengenalan produk dan layanan baru.³⁹

³⁹Hasibuan, M. S.P. *Manajemen SDM*. (Jakarta, Bumi Aksara 2012)

Indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai panduan dalam mengukur program pengembangan SDM. Setiap organisasi dapat menyesuaikan indikator yang paling relevan dengan tujuan dan konteksnya sendiri.

C. Kerangka Konseptual

1. Manajemen Pondok Pesantren

“Manajemen pondok pesantren merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan segala upaya di dalam mengatur maupun mendayagunakan sumber daya manusia, saran dan prasarana untuk mencapai tujuan pondok pesantren yang telah ditetapkan dan direncanakan secara efektif dan efisien.”

a. Pengertian Pondok Pesantren

Pondok pesantren merupakan lembaga keagamaan yang memberikan pendidikan dan menyebarkan ilmu agama Islam.⁴⁰ Arti lain daripada istilah pesantren adalah sebuah lembaga pendidikan Islam dengan seorang kyai yang memberikan berbagai ilmu agama kepada para santri. Dapat juga melihat pondok pesantren sebagai tempat mendidik orang-orang baik. Untuk itu, kemudian dikemukakan bahwa ciri utama sekolah pengalaman hidup Islam adalah adanya kyai, santri, masjid dan pesantren.

Pesantren bukan semata merupakan menara gading yang tidak memiliki keterkaitan tidak saja dengan masyarakat sekitar, tapi juga masyarakat secara luas. Pada mulanya, pesantren tidak lebih dari tempat para santri mengkaji ilmu-ilmu agama yang tersebar di rumah kyai, mushalla atau

⁴⁰Rini Styaningsih, “Kontinuitas Pesantren Dan Madrasah Di Indonesia” *At Ta'dib* 11, No. 1 2016, h. 7.

masjid. Tetapi seiring dengan perkembangan dan kemajuan zaman pesantren mengalami perubahan dengan berbagai bentuk.⁴¹ Ada delapan poin ciri dan karakteristik dasar pesantren, yaitu:

- 1) Sistem pesantren dengan pusat pendidikan terpadu. Artinya sekolah, keluarga, dan masyarakat berada dalam satu lingkungan, sehingga lebih memungkinkan terciptanya suasana yang kondusif bagi tercapainya tujuan pendidikannya.
- 2) Dalam tradisi pesantren, para santri adalah subjek dari proses pendidikan, mereka mengatur kehidupan mereka sendiri (*selfgovernance*) melalui berbagai aktivitas, kreatifitas, dan interaksi sosial yang sangat penting artinya bagi pendidikan mereka.
- 3) “Pesantren adalah lembaga pendidikan yang berasal dari, dikelola oleh, dan berkiprah untuk masyarakat.”
- 4) “Terkait dengan orientasi kemasyarakatan pesantren, lingkungan pesantren diciptakan untuk mendidik santri agar mereka dapat menjadi anggota masyarakat yang mandiri dan bermanfaat, tidak canggung untuk terjun dan berjuang ke masyarakat.”
- 5) “Antara pengajaran formal dan pendidikan informal lebih terintegrasi, sehingga proses pembentukan mental karakter yang didasarkan pada jiwa, falsafah hidup, dan nilai-nilai pesantren serta transfer *knowledge* lebih membumi.”

⁴¹Baddrut Tamam, *Pesantren Nalar Dan Tradisi*, Cet. 1 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 28.

- 6) Hubungan antara anggota masyarakat pesantren berlangsung dalam suasana *ukhuwah Islamiyyah* yang bersumber dari tauhid yang lurus dan prinsip-prinsip akhlak mulia.
- 7) Pendidikan pesantren didasarkan pada prinsip-prinsip keikhlasan, perjuangan, pengorbanan, kesederhanaan, kemandirian dan persaudaraan.
- 8) Dalam masyarakat pesantren, kyaitau pimpinan sekolah, selain berfungsi sebagai *centralfigure*, juga menjadi moral *force* bagi para santri dan seluruh penghuni pesantren.⁴²

Metode pengajaran dalam suatu pondok pesantren memiliki ciri khasnya tersendiri yang jauh berbeda dengan sekolah pada umumnya, seperti di mana 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.”

b. 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.

⁴²MA KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, *Manajemen Pesantren: Pengalaman Pondok Modern Darussalam Gontor* (Ponorogo: Trimutri Press, 2015), h. 32-33.

1) Pondok

Kata pondok mengacu pada kamar, gubuk, atau rumah kecil dan menekankan kesederhanaan bangunan. Ada juga yang berpendapat bahwa kata “pondok” berasal dari kata “*funduq*” yang merujuk pada wisma, hotel, atau kamar tidur yang sederhana.⁴³ Karena pondok secara umumnya memang merupakan tempat penampungan sederhana bagi para pelajar yang jauh dari tempat asalnya. 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) Masjid

Masjid merupakan bangunan tempat ibadah orang Islam. Kata “Masjid” yang dikenal dalam bahasa Indonesia ini berasal dari Bahasa Arab “*sajada, yasjudu, sujudan*”, yang berarti sujud atau shalat.⁴⁴ Karena itu, masjid berarti tempat sujud atau tempat shalat. Sering kali pula masjid disebut dengan baitullah yang berarti rumah Allah atau rumah milik Allah.

3) Santri

“Istilah santri hanya terdapat di pesantren dimana adanya peserta didik yang haus akan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang kyai

⁴³Nining Khairul Aini, *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren* (Surabaya: CV Jakad Media, 2017), h. 73.

⁴⁴Adnan Harahap, *Islam Dan Masa Depan Umat* (Jakarta: Penerbit Ziktul Hakim, 2014), h. 76.

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. Selain dari pada itu, santri dalam sebuah pondok pesantren juga dibagi berdasarkan jenis kelaminnya yakni santri (untuk laki-laki) dan santriwati (untuk perempuan).”

“Santri adalah istilah Melayu untuk menyebut orang-orang yang belajar kepada Kiai.⁴⁵ Lebih spesifik lagi ialah para pelajar yang dididik di dalam pondok pesantren dan di asuh oleh Kiai, atau yang sering disebut dengan Komunitas Pesantren.”

4) Kyai

“Seorang kiai mendapatkan kedudukan yang teramat penting, baik di internal pesantren maupun di tengah-tengah masyarakatnya, sehingga dianggap sebagai pusat solidaritas, keterlibatan dalam masyarakat sehari-hari menghasilkan suatu pola komunikasi dan pola relasi yang begitu akrab.⁴⁶ Kiai bukanlah sekedar sumber pengetahuan agama, melainkan juga pembimbing spiritual yang tanpa pertolongannya akan hidup dalam kesesatan.””

5) Kitab-Kitab Islam Klasik

Istilah kitab merupakan istilah khusus yang digunakan untuk menyebut karya tulis berbahasa arab untuk membedakan dengan karya

⁴⁵Nur Said dan Izzul Mutho, *Santri Membaca Zaman: Percikan Pemikiran Kaum Pesantren* (Kudus: Santrimenara Pustaka, 2016), h. 2.

⁴⁶Pradjarta, *Memelihara Umat Kiai Pesantren-Kiai Langgar Di Jawa* (Yogyakarta: PT. LKIS Printing Cemerlang, 2013), h. 174.

tulis yang bukan bahasa arab yang disebut buku. Namun selain itu istilah kitab kuning juga dikenal dengan istilah kitab “kitab gundul” hal ini karena pada umumnya kitab ini tidak diberi harakat atau syakal dan ada pula yang menyebut dengan “kitab kuno” karena rentang waktu sejarah yang sangat jauh sejak disusun/diterbitkan sampai sekarang.

“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.”

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

“Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.”

“Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya harus didasarkan pada metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan sumber daya manusia. Metode adalah prosedur atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu. Metode merupakan rangkaian proses kegiatan yang harus dilakukan untuk meningkatkan kegunaan segala sumber dan faktor yang menentukan hasil dan memperhatikan fungsi dan dinamika organisasi.”

“Begitu pentingnya pelatihan dan pengembangan di laksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan.”

a. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk mewujudkan pesantren yang berkualitas, tidak semuanya dapat berjalan mulus. Tentunya banyak sekali permasalahan yang sangat pelik di pondok pesantren yang perlu diselesaikan dengan sebaik mungkin untuk akhirnya dapat meningkatkan kualitas di pesantren tanpa ada masalah.

Realitas internal yang sangat penting untuk manajemen SDM adalah kuantitas dan kualitas sumber daya manusia. Tindakan yang perlu diambil akan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas yang ada saat ini dan kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai di masa depan. Dalam hal kualitas karyawan, penting untuk mempertimbangkan lebih dari sekadar kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga harus bisa tumbuh dan menginspirasi rekan kerja mereka untuk tumbuh juga. Istilah kualitas sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Ada beberapa alasan perlunya kualitas bagi suatu organisasi. Mengidentifikasi enam peran penting kualitas yaitu:

- 1) Meningkatkan reputasi organisasi.
- 2) Menurunkan biaya.
- 3) Dampak internasional.
- 4) Adanya pertanggung jawaban produk.
- 5) Untuk penampilan produk.

- 6) Mewujudkan kualitas yang dirasakan, dan banyak lagi mengapa kualitas begitu penting bagi setiap organisasi.⁴⁷

“Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik. Pengembangann sumber daya manusia adalah upaya yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas serta memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja terhadap organisasi.⁴⁸ Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menjadikan keterampilan dan kualitas karyawan sehingga mereka dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.”

Dalam sebuah lembaga pondok pesantren, strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kemampuan kinerja tenaga pendidik ustadz dan ustadzah dengan melakukan beberapa pelatihan, pendidikan, pembinaan, dan *recruitment*. Hal tersebut bertujuan untuk melatih dan mengetahui kemampuan mereka agar nantinya mampu membimbing para santri dan santriwati dengan baik. Kualitas ilmu yang dimiliki menjadi suatu acuan utama supaya bisa menjadi tenaga pendidik yang baik serta memiliki akhlakul karimah sesuai dengan ajaran islam.

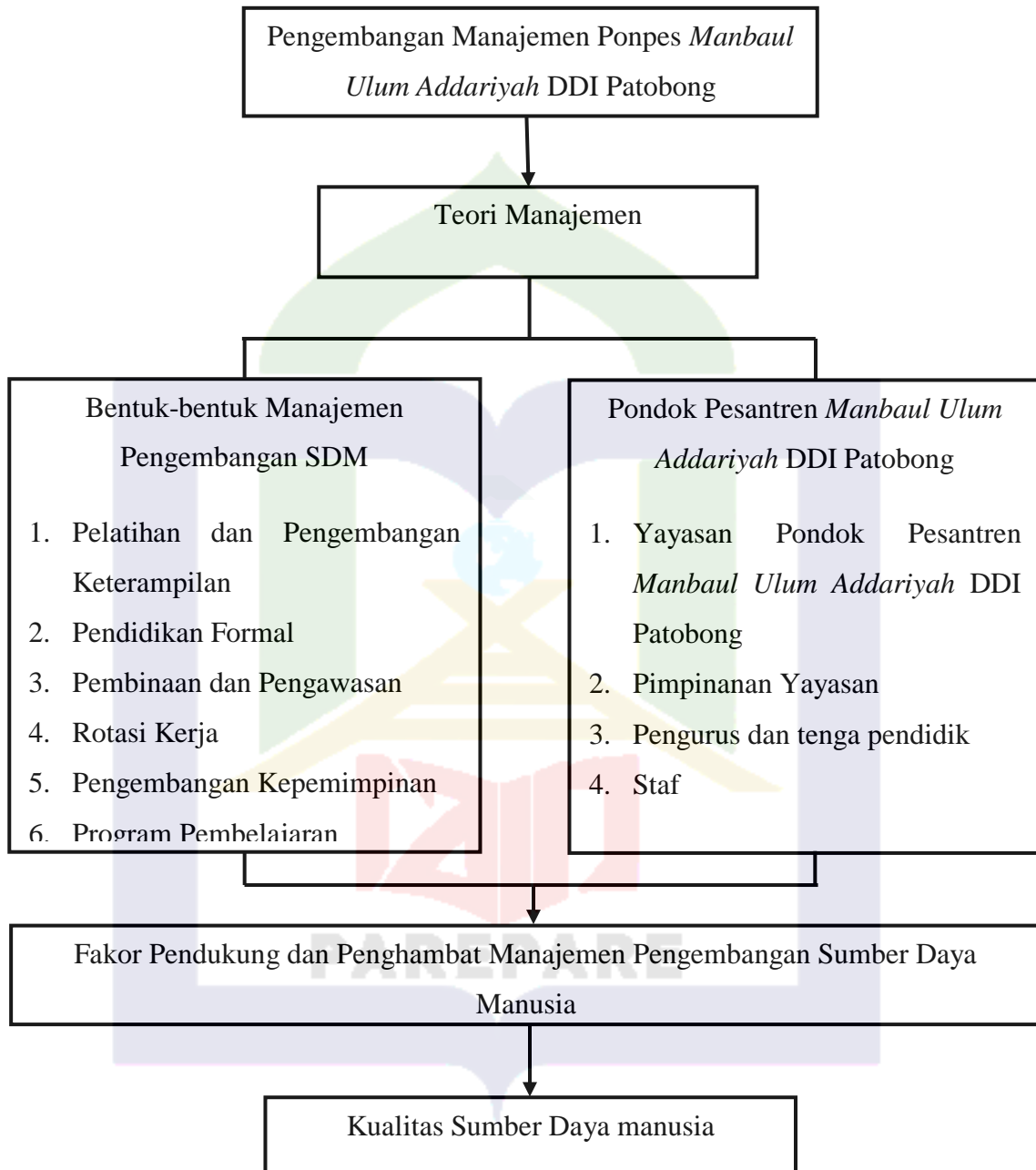
⁴⁷Dorethea Wahyu Ariani, *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013), h. 8.

⁴⁸Hamdani Hamid, *Pengembangan Sistem Pendidikan Di Indonesia* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 125.

Semua prestasi yang didapatkan mampu diraih apabila strategi tenaga pendidiknya juga baik. Santri diberikan metode pembelajaran tidak hanya mencakup ilmu keislaman, namun juga pelajaran umum dan teknologi, serta olahraga. Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong merupakan salah satu pondok pesantren modern yang ada di Kabupaten Pinrang dan sudah diakui kualitas pesantren tersebut dalam mendidik para santrinya dengan baik di kalangan masyarakat luas.



D. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian. Penggunaan metode kualitatif ini memberikan langkah metode penelitian secara deskriptif.⁴⁹

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.

Pada penelitian ini akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. 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.⁵⁰

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

⁴⁹Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Cet. Ke-11 (Bandung: CV Alfabeta, 2015), h. 1-3.

⁵⁰Nurhidayat, *Metode Penelitian Dakwah*, Cet. 1 (Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 41.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong. Peneliti ingin mengetahui tentang Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan kualitas Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong.

2. Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini ialah setelah proposal penelitian telah diseminarkan serta telah mendapatkan surat izin penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pengembangan manajemen sumber daya manusia ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong yang ada di Kabupaten Pinrang yang dilakukan oleh pengurus serta tenaga pendidik pondok agar dapat meningkatkan kualitas pengurus yang ada di pondok tersebut agar kelak seluruh santrinya menjadi lulusan yang terbaik.

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 lainnya. Adapun sumber data dari penelitian ini terdapat dua jenis sumber yakni:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁵¹ Sumber data primer dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video atau audiotapes, pengambilan foto atau film.

Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan berperan sertamerupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengarkan dan bertanya. Sumber data primer diperoleh peneliti melalui wawancara yang terstruktur dan pengamatan lapangan dengan narasumber pengelola, tenaga pendidik dan santri.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumbernya. Dapat diperoleh melalui bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis seperti buku dan majalah ilmiah, sumber data arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi.⁵² Data sekunder juga bisa diperoleh melalui foto. Foto menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan dapat digunakan untuk menelaah data yang dilihat dari segi subyektif

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D)* (Bandung: Alfabert, 2013), h. 225.

⁵² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Cet. Ke-33 (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2014), h. 160.

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

Observasi adalah memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antara aspek dalam fenomena tersebut. Observasi dalam rangka penelitian kualitatif harus dalam konteks alamiah.⁵³ Selama dilapangan, jenis observasi yang dilakukan peneliti tidak tetap. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis observasi terus terang dan observasi tersamar. Artinya, observasi dilakukan secara terus terang (terbuka/tidak samar) sehingga mereka yang tengah diteliti mengetahui dari awal bahwa peneliti melakukan kegiatan penelitian atau observasi pada keadaan atau situasi tertentu.

Hal yang diobservasi di ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong adalah proses pengembangan manajemen sumber daya manusianya.

2. Wawancara

Menurut Esterbeg yang dikutip oleh Sugiyono wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi atau ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁵⁴ Pada teknik ini peneliti datang berhadapan muka secara langsung dengan responden atau subjek yang diteliti. Mereka menanyakan sesuatu yang

⁵³Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, ke-1, Cet (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 143.

⁵⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, n.d.), h. 317.

telah direncanakan kepada responden. Hasilnya dicatat sebagai informasi penting dalam penelitian. Pada wawancara ini dimungkinkan peneliti dengan responden melakukan tanya jawab secara interaktif maupun secara sepihak saja misalnya dari peneliti saja.

Wawancara adalah korespondensi antara paling sedikit dua individu yang didalamnya terdapat siklus responsif yang ditentukan untuk mendapatkan data penting atau substansial. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur atau wawancara yang dilakukan secara spontan dan memungkinkan berkembangnya pertanyaan narasumber.

3. Dokumentasi

Kegiatan dokumentasi mencakup lebih dari sekedar foto. Setiap materi atau file tertulis yang mencakup dokumen pribadi seperti buku harian, surat pribadi, dan tanda tangan, serta dokumen resmi seperti memo, pengumuman laporan rapat, peraturan lembaga masyarakat, dan sebagainya, dianggap sebagai dokumentasi. Buku sejarah pendek dan buku pedoman kurikulum merupakan dokumen yang dianalisis dalam penelitian ini. Penulis menggunakan pengamatan langsung, wawancara tidak terstruktur, dan dokumentasi, semuanya berdasarkan teori teknik pengumpulan data yang disebutkan di atas, untuk mengumpulkan data penelitian yang dapat diandalkan.

Dokumentasi adalah pengumpulan data-data yang diperoleh dari dokumen-dokumen ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong dan bahan pustaka sebagai penunjang analisis dalam penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Selain ketiga metode pengumpulan data yang telah dijelaskan di atas, penelitian kualitatif deskriptif menggunakan metode analisis data yang bertujuan untuk mendeskripsikan, menyajikan, dan menginterpretasikan temuan penelitian secara umum atau rinci berdasarkan informasi yang diperoleh dari dokumentasi, wawancara, dan observasi. Untuk mendeskripsikan data kualitatif, data yang ada harus disusun dan dikategorikan agar dapat memberikan gambaran yang sebenarnya kepada informan. Analisis data adalah proses mengatur, menyortir, mengklasifikasikan, mengkodekan, menandai, dan mengkategorikan data untuk menemukan solusi atas masalah atau fokus tertentu.⁵⁵

Metode penelitian kualitatif tidak mengandalkan bukti berdasarkan logika matematis, perinsip angka, dan metode statistik. 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.⁵⁶“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.

⁵⁵ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik*, Ed. 1, Cet. Ke-4, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 2210.

⁵⁶ Ahmad Rijali, “Analisis Data Kualitatif,” *Jurnal Alhadharah*, Vol. 17, No. 33, January 2018, h, 91.

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, selain itu dapat berupa matriks, grafik, dan lain-lain. 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.⁵⁷

Penarikan kesimpulan dalam teknik analisis kualitatif adalah mengumpulkan data yang diperoleh di lapangan 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 di peroleh data baru yang lebih valid.

⁵⁷Rijali, h. 94.

G. Uji Keabsahan Data

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

1. Uji *Credibility*

Uji *credibility* merupakan sebutan dalam uji validitas dalam penelitian kualitatif. Persyaratan data dianggap memiliki kredibilitas atau tingkat kepercayaan yang tinggi yaitu terdapat kesesuaian antara fakta di lapangan yang dilihat dari pandangan atau paradigma informan, narasumber ataupun partisipan dalam penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, mendeskripsikan, memahami kejadian atau fenomena yang menarik dari sudut pandang informan. Dalam mencapai kredibilitas ada beberapa teknik yaitu: perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman, analisis kasus negatif.

2. Uji *Transferability*

Transferability ini merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal merupakan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Laporan penelitian dibuat serinci mungkin, jelas, sistematis dan dapat dipercaya, sehingga pembaca memperoleh gambaran secara jelas. Dengan demikian, pembaca dapat menentukan dapat atau tidaknya penelitian diaplikasikan di tempat lain.⁵⁸

⁵⁸Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 78.

Penelitian kualitatif dapat meningkatkan transferabilitas dengan melakukan suatu pekerjaan mendiskripsikan konteks penelitian dan asumsi-asumsi yang menjadi sentral pada penelitian tersebut. Oleh karena itu, agar orang lain mampu memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka seorang peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian secara rinci, jelas, sistematis serta dapat dipercaya. Dari uraian di atas maka dipahami kejelasan hasil penelitian tersebut serta dapat diputuskan bisa atau tidaknya hasil penelitian tersebut untuk diaplikasikan pada tempat lain.

3. Uji *Dependability*

Dependability berkaitan dengan konsistensi antara hasil-hasil penelitian dengan data-data yang dikumpulkan. Pada penelitian ini nantinya peneliti akan melakukan audit dengan cara peneliti akan berkonsultasi kembali kepada pembimbing, kemudian pembimbing akan mengaudit keseluruhan proses penelitian. Disini nanti peneliti akan berkonsultasi terhadap pembimbing untuk mengurangi kekeliruan-kekeliruan dalam penyajian hasil penelitian dan proses selama dilakukannya penelitian.

4. Uji *Confirmability*

Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* mirip dengan uji *dependability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan.⁵⁹ Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses penelitian.

⁵⁹ Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 376.

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 pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengurus pondok pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong. Masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong

1. Sejarah Singkat



Gambar 4.1

Logo Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong

Pondok pesantren ini terletak di Dusun Tanete Desa Patobong, tepatnya di Jalan Poros Pinrang-Langnga km. 13, Telpon (0421) 3914154, kode pos 91261. Sejarah berdirinya Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong bermula dengan didirikannya Madrasah Diniyah Awaliyah pada tahun 1964 yang kemudian dilanjutkan dengan didirikannya Madrasah Tsanawiyah pada tahun 1986 dan Madrasah Aliyah pada tahun 1989. Pada awal pendirian pondok pesantren ini, para santri melakukan aktifitas menuntut ilmu di Masjid Nurul Yaqin Patobong yang berjarak kurang lebih 150 m sebelah utara lokasi pesantren saat ini.

Lembaga Darud Da'wah Wal Irsyad(DDI) dididirikan Oleh Gurutta KH. Abd. Rahman Ambo Dalle. Di sekitar tahun 1974 Gurutta

KH.Abd.Rahman Ambo Dallemembentuk beberapa Cabang Darud Da'wah Wal Irsyad (DDI) di Kecamatan Mattiro Sompe,salah satu diantaranya adalah DDI Cabang Mattombong (Sekarang Patobong) dan menunjuk Gurutta H. Kaba sebagai Ketua Cabang, dan dibantu oleh beberapa tokoh Masyarakat dan Tokoh Agama.Sekitar tahun itu pula Lembaga Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah mulai beroperasi.

Dengan perkembangan DDI yang sangat pesat di Seluruh Indonesia secara umum dan terkhusus Sulawesi Selatan,tahun 1984 dengan segala pertimbangan strategis oleh beberapa Pengurus Cabang DDI yang ada di Wilayah Mattiro Sompe menunjuk Kampung Patobong sebagai lokasi pendirian Pondok Pesantren. Dan membentuk Panitia pengadaan tanah dan bangunan,ditunjuklah Gurutta H. Sulaiman dibantu beberapa pengurus diantaranya, Mada Pangngewa, H.Ami, H. Numpa, H.Muchtar Jalle, H.Hasan Riu, H.P.Haruna, H.Paweroi, H.Malli, H.P.Maliki, Hj. Tolawati Malli, H.Abd.Majid Toddo, H.Saleh Toddo, H.Dulu Pangewa, P.Lampe, H.P.Nganro, H.Misbahuddin.BA, H. Bure, H.Pn.Maha, H.Pn.Samma, H. Makkasau H.P.Jamaluddin, H.Mannung, Muh. Tahir, Patangngai serta segenap tokoh agama dan tokoh masyarakat di wilayah Kecamatan Mattiro Sompe. Para Pengurus tersebut diberikan tugas untuk merangkul Tokoh Agama, Tokoh Masyarakat dan para Dermawan yang ada di Kec. Mattiro Sompe.

Di sekitar Tahun 1986-1987 Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan mengeluarkan izin operasional Madrasah Tsanawiyah DDI Patobong.Seiring dengan perkembangannya sekitar tahun 1991 Madrasah

Aliyah beroperasi. Pada tahun itu pula Gurutta KH. Abd. Rahman Ambo Dalle meresmikan Pondok Pesantren di Kampung Patobong dengan nama Pondok Pesantren Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong.

Pada tahun 1992 – 1994 Pimpinan Pondok adalah KH. Lukmanul Hakim, LC. Tahun 1995-1997, Pimpinan Pondok adalah DR. KH. Abd. Rahim Arsyad, MA. Tahun 1997-1999, Pimpinan Pondok adalah KH. Rifai Remba, LC. Tahun 1999-2002, Pimpinan Pondok adalah DR. KH. Abd. Rahim Arsyad, MA. Tahun 2002-2003 Pimpinan Pondok adalah DR. H. Najamuddin Marahaming, LC. Tahun 2003-2007 Pimpinan Pondok adalah DR. KH. Abd. Rahim Arsyad, MA. Tahun 2007-2009 Pimpinan Pondok adalah H. Masse Laibu, LC. Tahun 2010-2014 Pimpinan Pondok adalah KH. Abbas Rammang, LC. Tahun 2015-Sekarang Pimpinan Pondok adalah H. Rusdi Suba, LC.

Dalam rangka Kemandirian Pondok Pesantren Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong pada tahun 2007 Gurutta H. Sulaiman mendirikan Lembaga Yayasan Pondok Pesantren Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong dan membentuk pengurus yang diketuai oleh Ir. H. Arifuddin Malli, Sekretaris H. Makkasau, S.Pd dan didampingi Pembina serta beberapa pengawas

Setelah pembangunan gedung pondok pesantren selesai pada tahun 1991, tanggal 21 Januari 1991 Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong diresmikan keberadaannya sebagai salah satu pondok pesantren dibawah naungan DDI oleh Gurutta K. H. Abdur Rahman Ambo Dalle.

Kata *Manbaul Ulum* memiliki arti sentral ilmu, para pendiri pesantren ini berharap mudah-mudahan dengan nama itu pondok pesantren ini bisa menjadi central ilmu pengetahuan, tempat masyarakat mendapat ilmu baik ilmu agama maupun ilmu umum, dan bisa menjadi tempat untuk mencetak ulama-ulama yang berkualitas baik dari segi keilmuan maupun dari segi akhlaknya.

Di Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong ini terdapat 2 jenjang pendidikan yaitu Madrasah Tsanawiyah yang setingkat dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Madrasah Aliyah yang setingkat dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang keseluruhan operasionalnya berada di bawah manajemen Yayasan Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong.

2. Visi dan Misi

Adapun visi Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong adalah :

Terwujudnya sumber daya manusia yang beriman dan bertaqwa serta berilmu pengetahuan dan teknologi (Imtaq dan Iptek).

Sedangkan misi dari Ponpes *Manbaul Ulum DDI Addariyah* Patobong adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kemandirian siswa melalui ilmu pengetahuan dan keterampilan menuju terciptanya lulusan yang mampu bersaing.
- b. Membentuk SDM yang memiliki IMTAQ dan IPTEK.

- c. Meningkatkan pemahaman, penghayatan dan pengamalan, terhadap ajaran Agama Islam.
3. Jumlah Pengurus/Tenaga Pendidik, dan Santri

Tabel 4.1
Jumlah Pengurus/Tenaga Pendidik

No	Keterangan	Jumlah
1	Perempuan	18
2	Laki-laki	9
Jumlah		27

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah keseluruhan pengurus dan tenaga pendidik adalah sebanyak 27 orang, dimana laki-laki sebanyak 9 orang dan perempuan sebanyak 18 orang. Dengan ini tenaga pendidik didominasi oleh perempuan.

Tabel 4.2
Jumlah Santri

No	Jenis Lembaga Pendidikan	Jumlah santri		
		Putra	Putri	Jumlah
1	MTS	145	97	242
2	MA	122	69	191
Jumlah				433

Pada tabel diatas dapat dilihat pada Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong memiliki 433 santri didalamnya, dimana pada lembaga pendidikan MTS sebanyak 242 santri dan lembaga pendidikan MA sebanyak 191 santri, dan dapat kita ketahui santri terbanyak adalah santri laki-laki dimana dengan jumlahnya sebanyak 267 santri.

Tabel 4.3
Jumlah Santri Mondok dan Pulang Pergi

No	Santri Mondok		Santri Pulang Pergi	
	Putra	Putri	Putra	Putri
1	86	102	181	64
Jumlah	188		245	

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa ada yang dikatakan santri yang menetap di pondok dan adapula yang pulang pergi seperti sekolah pada umumnya, Jumlah keseluruhan santri yang menetap di pondok adalah sebanyak 188 santri dan didominasi oleh santri putri sebanyak 102 santriwati. Kemudian, santri yang pulang pergi sebanyak 245 santri dan disini didominasi oleh santri laki-laki sebanyak 181 santri.

4. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana yang ada di Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong sebagai berikut:

Tabel 4.4
Data Sarana dan Prasarana

No.	Nama	Keterangan
1.	Luas Tanah	4.200 m persegi
2.	Luas Bangunan	2.355 m persegi
3.	Asrama Putra	3 Lokal
4.	Asrama Putri	5 Lokal
5.	Masjid	1 Unit

6.	Mushollah	1 Unit
7.	Ruang Pimpinan	1 Unit
8.	Ruang UKS	1 Unit
9.	Ruang Kelas	14 Ruangan
10.	Ruang Satpam	1 Unit
11.	Rumah Pembina	2 Unit
12.	Tempat Cuci Tangan	15 Unit
13.	Lapangan Futsal	1
14.	Lapangan Sepak Takraw	1
15.	Lapangan Bola Volly	1
16.	Lapangan Tenis Meja	1
17.	Kitab Kuning	Sesuai Jumlah santri
18.	Meja/Kursi	Sesuai Jumlah santri
19.	WC	27 WC

Sebelum mengkaji lebih dalam dari hasil penelitian mengenai Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong terdapat enam orang yang telah peneliti wawancarai terkait dengan penelitian ini berkenaan dengan masalah yang ingin di pecahkan berdasarkan kriteria yang terdapat pada latar belakang. Data informan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Data Informan

No	Nama	Jabatan
1	Ir. H. Aripuddin Malli	Ketua Yayasan
2	Zulkifli	Pengurus Yayasan Pondok Pesantren

3	Muhammad Maward S.Pd	Tenaga Pendidik
4	Muhammad Syarif	Santri
5	Reza Ahmad Fahrezi	Santri
6	Putri Ananda	Santri

Sumber olahan data peneliti, Tahun 2023

B. Bentuk Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong*

Pesantren adalah suatu lembaga pendidikan Islam tradisional yang mempelajari ilmu agama (*tafaqquhfial-din*) dengan penekanan pada pembentukan moral santri agar bisa mengamalkannya dengan bimbingan kiai dan menjadikan kitab kuning sebagai sumber primer serta masjid sebagai pusat kegiatan.

Proses pengelolaan pengembangan manajemen di Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan serangkaian kegiatan yang terbagi dalam empat fungsi sesuai dengan pandangan George R. Terry tentang fungsi-fungsi manajemen yang diantaranya; fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksanaan dan fungsi pengawasan.

1. Planning (Perencanaan)

Dalam melakukan suatu pekerjaan, yang terpenting adalah perencanaan. Apapun industri yang Anda geluti, Anda pasti membutuhkan perencanaan, baik itu masih berupa ide, konsep, maupun kerangka kerja, untuk memastikan semua kegiatan terarah dan membuahkan hasil terbaik. Langkah pertama yang mutlak harus diperhatikan oleh manajemen dan pimpinan pesantren adalah perencanaan.

Meskipun pesantren itu sederhana, tidak diragukan lagi ada rencana di baliknya. Perencanaan dapat dijadikan sebagai salah satu cara untuk mengukur keberhasilan bahkan sebagai cara untuk menemukan kesalahan dalam perencanaan pendidikan di pondok pesantren. Oleh karena itu, sebelum melakukan suatu kegiatan atau tindakan, dilakukan perencanaan. Oleh karena itu, kegiatan seperti mencari tahu apa yang harus dicapai, bagaimana menyelesaikannya, berapa lama waktu yang dibutuhkan, berapa banyak orang yang dibutuhkan, dan berapa biayanya.

Setiap kegiatan apapun tujuannya hanya dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila sebelumnya sudah direncanakan dan dipersiapkan terlebih dahulu dengan matang. Demikian pula usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berkualitas. Kegiatan akan berlangsung dengan efektif dan efisien apabila sebelumnya sudah dilakukan tindakan dan persiapan serta perencanaan yang matang. Adapun kegiatan yang dilakukan Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimaksud sebagaimana seperti yang telah disebutkan oleh Ketua Yayasan sebagai berikut:

“Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong kami mendatangkan guru-guru yang berkompeten baik dibidang agama maupun dibidang umum, supaya santri dan santriwati memiliki pengetahuan dasar tentang agama islam, kemudian pengetahuan dasar tentang pengetahuan-pengetahuan umum sebagai bekal untuk melanjutkan pendidikannya ke universitas dan sebagai bekal untuk masa depannya.”⁶⁰

⁶⁰Ir. H. Aripuddin Malli, Ketua Yayasan Pondok, *Wawancara* di Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong, 16 Oktober 2023.

Perencanaan adalah suatu kegiatan membuat urutan-urutan tentang tindakan yang akan dilaksanakan agar tujuannya dapat tercapai. Dalam perencanaan harus diusahakan untuk menjawab beberapa pertanyaan, yaitu: apa yang harus dikerjakan dan kapan harus dikerjakan.

2. Organizing (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses pengelompokan pekerjaan sumber daya perusahaan sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusianya. Selain itu, pengorganisasian adalah upaya menyusun pekerjaan, melaksanakan prosedur, membagi tanggung jawab, dan unsur-unsur lain yang jika dilakukan dengan hati-hati akan menjamin produktivitas dan pendayagunaan personel secara efektif. Pengorganisasian merupakan keberlangsungan dari perencanaan yang mencerminkan langkah bagaimana suatu organisasi menyelesaikan rencana tersebut. Oleh sebab itu, pengorganisasian yang baik haruslah mempunyai pijakan dan etika dalam berorganisasi. Adapun hasil wawancara dengan bapak Ir. H. Aripuddin Malli sebagai ketua yayasan Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong mengatakan:

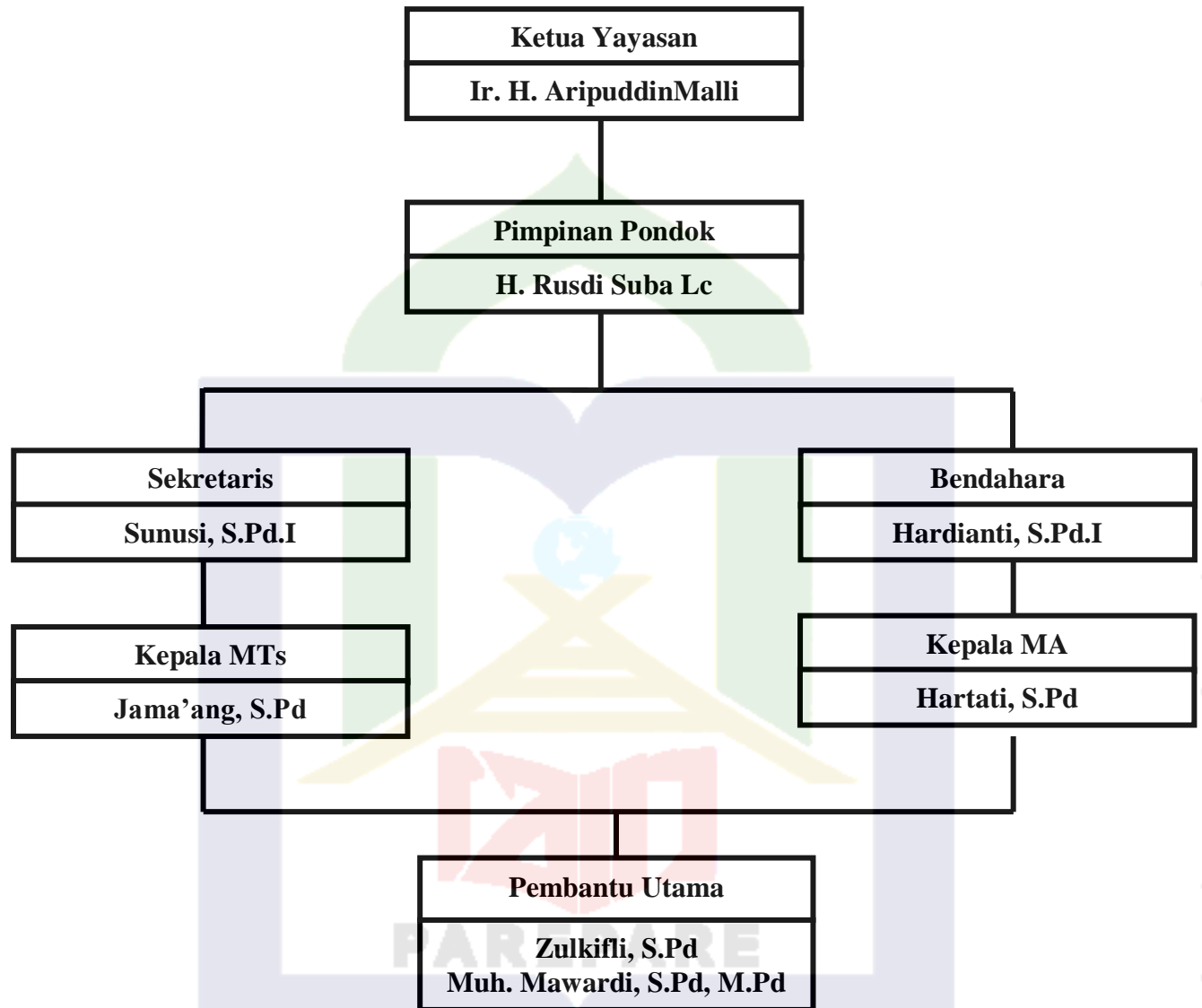
“Dari pengurus ini artinya secara struktur kepengurusan secara keseluruhan di bawah naungan yayasan, kemudian ada pengurus pondok yang keorganisasiannya itu, dibawah ada pembagian-pembagian tugas khusus yang memang secara terorganisir untuk mendampingi anak-anak untuk belajar. Pengorganisasian di Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong adalah sebagai usaha untuk meningkatkan pembagian pekerjaan atau penempatan. Proses pengorganisasian di Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong sudah efektif seperti pembuatan struktur organisasi sudah sesuai dan baik”.⁶¹

⁶¹Ir. H. Aripuddin Malli, Ketua Yayasan Pondok, *Wawancara* di Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong, 16 Oktober 2023.

Mulai dari sistem kerja, struktur, sumber daya, dan aspek lainnya, organisasi yang baik akan menghasilkan bentuk organisasi yang baik pula. Langkah-langkah berikut termasuk dalam pengorganisasian, seperti yang dijelaskan di atas menentukan dan merumuskan tugas masing-masing unit, mendelegasikan tugas kepada pelaksana, berikan kewenangan masing-masing pelaksana, dan membangun hubungan.

Organisasi diperlukan karena pekerjaan yang perlu dilakukan terlalu banyak untuk ditangani oleh satu orang. Akibatnya, perlu untuk membantu pekerja dan membentuk kelompok kerja yang efektif. Jaringan pemikiran, tangan, dan kemampuan yang kompleks perlu dikoordinasikan untuk menyelesaikan tugas yang ada dan menggunakan setiap anggota kelompok untuk keterampilan dan pengetahuan yang diinginkan. Selain itu, suatu organisasi dikatakan berhasil jika tujuan anggota dan organisasi melebihi atau sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Tindakan kesatuan yang terpadu, kuat, dan menyeluruh dalam wadah kelompok adalah pengorganisasian. Ini dilakukan sesuai dengan pembagian berbagai tugas, tetapi dengan satu tujuan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa anggota staf dapat bekerja sama dengan baik dan merasa bertanggung jawab dan terhubung. Adapun pembagian tugas dan wewenang secara terstruktur dalam pengelolaan Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong sebagai berikut:



Gambar 4.2
Struktur organisasi Pondok

Keseluruhan susunan organisasi yang telah ditentukan sesuai dengan kemampuan kinerja dan masing-masing divisi merupakan bentuk pembagian

organisasi sesuai dengan struktur yang ada. Sehingga dapat membantu Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong dalam mencapai tujuannya.

3. Actuating (Pelaksanaan)

Fungsi manajemen tidak berhenti pada tataran planning dan organizing semata, namun harus sampai pada tahap selanjutnya, yaitu actuating(pelaksanaan). Oleh sebab itu, pelaksanaan dikatakan juga sebagai proses pemberian perintah, petunjuk, pedoman dan nasehat serta keterampilan dalam berkomunikasi. Sehingga tidak dapat kita pungkiri jika pelaksanaan menjadi inti dari manajemen yang menggerakkan untuk mencapai hasil. Sementara inti dari pelaksanaan itu sendiri adalah kepemimpinan sehingga harus menentukan prinsip-prinsip efisiensi, komunikasi yang baik dan prinsip menjawab pertanyaan. Seperti yang dikatakan oleh salah satu tenaga pendidik Pondok Pesantren Sebagai Berikut:

”Kalau Pelaksanaan Program yang kami jalankan ini berbasis persemester juga tapi pada dasarnya hampir 24 jam kita di sini melaksanakan program-program yang sudah kami susun.”⁶²

Actuating tidak lain adalah upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan. Tentunya peran pemimpin dalam menjalankan fungsi pelaksanaan ini sangat penting karena pelaksanaan lebih banyak berhubungan dengan manusia sebagai subyek kegiatan. Artinya, semodern apapun peralatannya, tidak masalah jika tidak didukung oleh manusia.

Terlepas dari kenyataan bahwa manusia adalah makhluk hidup dengan harga diri, emosi, dan tujuan yang berbeda. Sementara itu, untuk dapat

⁶²Muh. Mawardi, M. Pd, Guru Pondok Pesantren. *Wawancara* di Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong, 16 Oktober 2023

melaksanakan *actuating* tentu haruslah mempunyai keahlian menggerakkan orang lain agar mau bekerja baik sendiri maupun bersama-sama dengan penuh keikhlasan untuk menyelesaikan tugasnya agar tujuan tercapainya sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Perencanaan dan pengorganisasian tidak akan mencapai tujuan yang ditetapkan tanpa adanya aktualisasi dalam bentuk kegiatan.

4. Controlling (Pengawasan)

Pengawasan salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan sama halnya dengan control yang mana merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai.

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

Pengawasan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan. Dalam sebuah organisasi

sudah dapat dipastikan jika tanpa adanya pengawasan, maka dapat dikatakan tidak akan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, pengawasan terkait erat dengan tindakan-tindakan organisasi dalam menetapkan perencanaan, karena pada dasarnya pengawasan adalah kegiatan atau langkah yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu kegiatan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Berkaitan dengan Pengawasan di pondok pesantren dapat dilakukan sejak penyusunan rencana, pelaksanaan kegiatan, aktivitas orang-orang terlibat dalam pengelolaan di pondok pesantren serta berbagai upaya menggerakkannya, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat berhasil dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan di pondok pesantren berfungsi sebagai evaluasi yang erat kaitannya dengan perencanaan masa yang akan datang sesuai dengan pencapaian yang diperoleh sebelumnya. Artinya segala sesuatu yang diasumsikan sebagai penghambat harus segera ditanggulangi, diminimalisir atau dihilangkan. Sedangkan hal yang diasumsikan sebagai pendorong untuk pengembangan pondok pesantren dipertahankan dan bahkan ditingkatkan.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pondok pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong Melalui strategi pembinaan dan pengembangan pondok pesantren berkonsentrasi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengurus yang memiliki kemampuan ilmiah dengan moralitas yang tinggi serta pada dirinya melekat

akhlakul karimah. Adapun pengembangan tenaga pendidik yang dimaksud sebagaimana seperti yang telah disebutkan oleh Ketua Yayasan sebagai berikut:

“ Ada pengembangan-pengembangan yang diberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk peningkatan kualitas. Seperti ada yang diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, serta melalui seminar, pelatihan, workshop, dan lainnya dalam peningkatan profesionalisme. Karena tingkat pendidikan yang dimiliki guru dan staf sangat berpengaruh terhadap pengetahuan dan wawasan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya, salah satunya adalah dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia pada pondok pesantren. Dan setiap semester di pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong ini melakukan pelatihan baik pelatihan tentang peningkatan kualitas tenaga pendidik, maupun pelatihan dalam rangka pengembangan minat dan bakat santri dan santriwati.”⁶³

Sebab pendidikan merupakan salah satu pusat pemberdayaan manusia dalam rangka mengembangkan potensi yang dimilikinya, maka bukan saja faktor kognitif menjadi harapan, tetapi lebih dari itu menyangkut religiunitas dalam pembentukan kepribadian yang berakhlakul karimah dan profesional terhadap iptek yang dimilikinya. Sehingga pengembangan atau pelatihan-pelatihan sumber daya manusia juga dilakukan terhadap tenaga pendidik atau pembina pondok pesantren.”

“Pengembangan SDM melibatkan berbagai kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan tenaga pendidik di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong. Beberapa bentuk pengembangan SDM yang umum yaitu meliputi:”

⁶³Ir. H. Aripuddin Malli, Ketua Yayasan Pondok, *Wawancara* di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, 16 Oktober 2023.

1. Pelatihan dan pengembangan keterampilan

“Meliputi pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, pelatihan komunikasi, pelatihan manajemen waktu, dan sejenisnya. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan yang spesifik dan relevan dengan pekerjaan.” Berdasarkan hasil wawancara salah satu tenaga pendidik yang ada di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong berpendapat bahwa:

“pelatihan atau pengembangan yang sering dilakukan pada Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong adalah menyangkut tentang teknik pembelajaran bagi tenaga pendidik, kemudian pengadministrasian, dan pengembangan kurikulum bagi pengurus Ponpes.”⁶⁴

“Pelatihan dalam jabatan pada dasarnya berarti penggunaan teknik pelatihan dimana para pengurus dilatih langsung dengan sasaran meningkatkan keterampilannya. Yang bertindak sebagai pelatih adalah ketua yayasan atau rekan kerja yang lebih senior dan berpengalaman. Adapun kegiatan yang dilakukan Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimaksud sebagaimana seperti yang telah disebutkan oleh Ketua Yayasan sebagai berikut:”

“Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong kami mendatangkan guru-guru yang berkompeten baik dibidang agama maupun dibidang umum, supaya santri dan santriwati memiliki pengetahuan dasar tentang agama islam, kemudian pengetahuan dasar tentang pengetahuan-pengetahuan umum

⁶⁴Muh. Mawardi, M. Pd, Guru Pondok Pesantren. *Wawancara* di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, 16 Oktober 2023

sebagai bekal untuk melanjutkan pendidikannya ke universitas dan sebagai bekal untuk masa depannya.⁶⁵

Setiap kegiatan apapun tujuannya hanya dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila sebelumnya sudah direncanakan dan dipersiapkan terlebih dahulu dengan matang. Demikian pula usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berkualitas. Kegiatan akan berlangsung dengan efektif dan efisien apabila sebelumnya sudah dilakukan tindakan dan persiapan serta perencanaan yang matang.

2. Pendidikan formal

Organisasi dapat memberikan dukungan untuk studi lanjutan, seperti program sarjana, magister, atau doktor, yang relevan dengan bidang pekerjaan karyawan. Pendidikan formal dapat membantu dalam memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam dan pemahaman konseptual. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kerja, dalam artian pengembangan yang bersifat formal dan berkaitan dengan karir mereka.

“Ketika ada karyawan yang dianggap mampu biasanya diberikan pendidikan keluar sulawesi selatan atau tempat tempat lainnya khusus bagi mereka yang dinilai mempunyai kinerja yang cukup baik tentunya yang sudah dinilai oleh atasan, dan untuk sekarang sudah ada 5 tenaga pendidik yang mengajar sambil melaksanakan pendidikannya.”⁶⁶

Hasil wawancara diatas dapat menjelaskan bahwa pegawai atau karyawan yang dianggap mempunyai kinerja maka akan dipersilahkan

⁶⁵Ir. H. Aripuddin Malli, Ketua Yayasan, *Wawancara di Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong, 16 Oktober 2023.*

⁶⁶Muh. Mawardi, M. Pd, Guru Pondok Pesantren. *Wawancara di Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong, 16 Oktober 2023*

melanjutkan pendidikannya, setiap karyawan terkhusus pengurus dan tenaga pendidik di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong membutuhkan pendidikan untuk mengatasi berbagai permasalahan pada pekerjaan masing-masing diantara mereka.

3. Pembinaan dan Pengawasan

Memasangkan karyawan yang berpengalaman dengan mereka yang ingin belajar dan mengembangkan diri. Mentor dapat memberikan arahan, saran, dan dukungan dalam mengembangkan keterampilan dan karir mereka.

Pengawasan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan. Dalam sebuah organisasi sudah dapat dipastikan jika tanpa adanya pengawasan, maka dapat dikatakan tidak akan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, pengawasan terkait erat dengan tindakan-tindakan organisasi dalam menetapkan perencanaan, karena pada dasarnya pengawasan adalah kegiatan atau langkah yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu kegiatan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Berkaitan dengan Pengawasan di pondok pesantren dapat dilakukan sejak penyusunan rencana, pelaksanaan kegiatan, aktivitas orang-orang terlibat dalam pengelolaan di pondok pesantren serta berbagai upaya menggerakkannya, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat berhasil dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan di pondok pesantren berfungsi sebagai evaluasi yang erat kaitannya dengan perencanaan masa yang akan datang sesuai dengan pencapaian yang diperoleh sebelumnya. Artinya segala sesuatu yang diasumsikan sebagai penghambat harus segera ditanggulangi, diminimalisir atau dihilangkan. Sedangkan hal yang diasumsikan sebagai pendorong untuk pengembangan pondok pesantren dipertahankan dan bahkan ditingkatkan. Berikut pengawasan yang dilakukan ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong sebagai berikut:

a. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem untuk menilai dan mengetahui apakah pegawai atau tenaga kerja telah melaksanakan tugas dan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan kebijakan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Penilaian kinerja ini tidak hanya dilihat dari hasil fisiknya saja, tetapi meliputi beberapa hal seperti kepemimpinan, kedisiplinan dan hubungan kerja dan hal lain sesuai dengan bidangnya.

Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong terkait dengan penilaian kinerja guru atau tenaga pendidik dilihat bagaimana proses belajar mengajar berlangsung, tenaga pendidik 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. Berikut contoh penilaian kinerja pada *Ponpes Manbaul ulum Addariyah*:

INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN						
NAMA TENAGA KEPENDIDIKAN		:				
JABATAN		:				
UNIT KERJA		:				
TAHUN		:				
Centang kriteria pada setiap indikator!						
No	Indikator	Luar Biasa	Melampaui Standar	Memenuhi Standar	Biasa	Perlu Peningkatan
		5	4	3	2	1
A	Produktivitas					
1	Membuat tujuan pelaksanaan tugas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Menetapkan target pencapaian tujuan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Memenuhi batas waktu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Melaksanakan tugas dengan cerdas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Melaksanakan tugas secara efisien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Realisasi pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Realisasi hasil yang dicapai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Komunikasi					
8	Mengolah informasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Mendengarkan pihak lain dan menerima pendapat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Menyampaikan gagasan atau ide	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Menyampaikan pikiran secara lisan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gambar 4.3
Intrumen Penilaian Kerja Tenaga Pendidik

b. Melaksanakan Evaluasi

Setelah dilakukan pengawasan, maka aspek penting lain yang harus diperhatikan adalah dengan melakukan langkah evaluasi. Hasil dari evaluasi ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong dinilai dari bagaimana guru membimbing dan mendidik santri sehingga menjadi santri yang berkualitas dan berprestasi dan bagaimana evaluasi guru terhadap santri serta evaluasi seluruh program-program yang ada. Para santri menjadi bukti bahwa program-program serta pembinaan yang dilakukan pondok pesantren memiliki hasil serta menjadi bahan untuk perencanaan selanjutnya.

“Pentingnya dilakukan pengawasan pada pondok pesantren yaitu untuk dapat mengetahui program-program yang telah berjalan atau tugas-tugas yang sudah dilaksanakan oleh para pelaksana bagaimana tugas itu dilaksanakan, sejauh mana pelaksanaannya,

apakah manajemen dan hubungan masyarakat berjalan dengan baik, dan apakah tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan lain.”⁶⁷

**LEMBAR PENILAIAN
TENAGA KEPENDIDIKAN**

DIMENSI PRESTASI KERJA

No.	Item Penilaian	PENILAIAN				
		SB	B	CB	KB	SK
1.	Kesungguhan dalam melaksanakan tugas pokok rutin					
2.	Kesungguhan dalam melaksanakan tugas khusus atau tugas tambahan					
3.	Kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan hasil kerja yang jauh melebihi dari hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun jumlah					
4.	Kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia dalam melaksanakan tugas untuk menghasilkan sesuatu yang maksimal (efektif dan efisien)					

Gambar 4.4
Bentuk Penilaian dan Evaluasi Tenaga Pendidik

Proses evaluasi sangat penting dilakukan agar dapat mengetahui hasil dan dapat memperbaiki kesalahan yang terjadi apabila terdapat kesalahan. Maka dari itu, pengontrolan terhadap metode pembinaan, pengajaran tenaga pendidik staf maupun santri yang telah direncanakan oleh Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong agar benar-benar bisa terlaksana sebagaimana yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas terkait dengan penerapan fungsi manajemen di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen dalam dunia pendidikan islam terutama pada pondok pesantren mutlak diperlukan. Sebab hal ini akan

⁶⁷Ir. H. Aripuddin Malli, Ketua Yayasan, *Wawancara di Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong, 16 Oktober 2023.*

menjadi variabel terpenting untuk mengelola sebuah lembaga pendidikan islam. Dengan kata lain, manajemen yang baik akan membuat sebuah perbedaan mutu lembaga pendidikan tersebut sekaligus mutu dari peserta didiknya. Oleh sebab itu maka tampak jelas, sebagai sebuah organisasi lembaga pendidikan, pondok pesantren sangat membutuhkan akan adanya manajemen. Seperti yang terdapat dalam firman Allah SWT dalam QS. As-Sajdah/32 : 5 yang berbunyi:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ
أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Terjemahnya:

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.”⁶⁸

Sebagaimana yang tertera pada ayat diatas dapat diketahui jika Allah SWT adalah pengatur alam semesta ini. Sinkronisasi, harmonisasi dan keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam. Oleh sebab itu, karena manusia diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah *fil'ardh*, maka dia harus mampu mengatuh mengelola bumi dengan sebaik-baiknya. Di sinilah tergambar betapa ajaran islam sangat berpihak pada pentingnya sebuah manajemen dalam setiap aktivitas termasuk aktivitas pendidikan pada pondok pesantren.

⁶⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Quran ASs-Sajdah: Tajwid dan Dan Terjemahan*. (Jakarta: Lajnah Pentsihan Al-Qur-an, 2019) h. 415.

Hal ini dikarenakan aspek utama manajemen adalah untuk menyusun arah, tujuan dan sasaran. Selain itu, diperlukannya manajemen adalah untuk mengatur kerjasama agar berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan. Sehingga pengelolaannya pun mestinya berjalan secara sistematis dan harmonis melalui langkah dengan diawali dari suatu rencana sampai tahapan berikutnya dengan keterpaduan sebuah prosesnya. Maka dari itu, urgensi dan esensi manajemen tidak dapat dipisahkan dari ruang lingkup kehidupan manusia terlebih lagi pada bidang lembaga pendidikan pondok pesantren.

4. Rotasi pekerjaan

Memindahkan karyawan ke berbagai posisi atau departemen dalam organisasi untuk memperluas pemahaman mereka tentang operasi bisnis secara keseluruhan. Ini membantu karyawan mengembangkan pemahaman yang lebih luas tentang organisasi dan meningkatkan fleksibilitas mereka. hal tersebut seperti yang dipaparkan oleh beberapa narasumber yang telah di wawancarai oleh peneliti sebagai berikut:

“Di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong ini menerapkan yang namanya rotasi jabatan, dimana dalam metode ini dilibatkan pengurus dan para tenaga pendidik, nah pengurus disini di rolling misal dari jabatan Tenaga Pendidik ke jabatan Pengurus dan begitupula sebaliknya, karena dengan ini pula bisa mengatasi kebosanan pengurus di jabatan itu itu saja.”⁶⁹

⁶⁹Ir. H. Aripuddin Malli, ketua yayasan Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, Wawancara Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, 16 Oktober 2023

“Ketika di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong melakukan rotasi maka dapat membantu para pengurus untuk tidak merasa bosan dengan jabatan yang dia tempati selama bertahun-tahun”⁷⁰

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa, metode pengembangan sumber daya manusia yang digunakan oleh Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong menggunakan metode rotasi yang melibatkan perpindahan pengurus dari ke satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

5. Pengembangan kepemimpinan

Membantu karyawan yang memiliki potensi kepemimpinan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan, seperti pengambilan keputusan, delegasi, komunikasi efektif, dan manajemen tim. Seperti yang dikatakan oleh salah pengurus pondok adalah sebagai berikut:

“Pengembangan kepemimpinan sangatlah penting karena hal ini membantu pengurus dalam perencanaan suksesi, memastikannya talenta pemimpin yang siap mengisi posisi-posisi yang tersedia. Pemimpin yang efektif menginspirasi dan memotivasi tim nya untuk menciptakan lingkungan pengurus yang saling menghargai”⁷¹

Dasi hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berdampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan, pemimpin yang efektif menginspirasi dan memotivasi pada setiap tim mereka dengan menciptakan lingkungan yang merasa dihargai dan dilibatkan dan juga membantu dalam perencanaan sukses, memastikan talenta yang siap mengisi posisi yang tersedia.

⁷⁰ Zulkifli, Pengurus Pondok, *Wawancara di Ponpes Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, 16 Oktober 2023.

⁷¹ Zulkifli, Pengurus Pondok, *Wawancara di Ponpes Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, 16 Oktober 2023.

6. Program pembelajaran

Program ini terdiri atas kurikulum pendidikan ponpes dan realisasi program kerja ponpes. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui kegiatan program pelatihan dan kemudian dalam program pembelajaran ponpes tentunya di bagi berdasarkan peraturan kurikulum. Pernyataan tersebut didukung oleh pengurus pondok antara lain sebagai berikut:

“Dalam proses perencanaan program pembelajaran dan pelatihan di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong ini dengan pertamanya melihat visi dan misi. Kemudian tujuan dari pelaksanaan pendidikan yang ada di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong merujuk pada kurikulum yang telah ditetapkan oleh kementerian agama, baik itu ditingkat kabupaten, provinsi, maupun ditingkat pusat. Dalam perencanaannya di awal tahun tetap mengacu pada pembagian tugas berdasarkan kurikulum, beserta pengembangan sarana dan prasarana menyangkut pada visi misi lembaga yayasan Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong ini, .”⁷²

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Dalam proses perencanaan program pembelajaran di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong mengacu pada pembagian tugas berdasarkan kurikulum Merdeka, beserta pengembangan sarana dan prasarana menyangkut pada visi misi lembaga.

a) Kurikulum Pendidikan Pondok Pesantren

Pendidikan merupakan proses dimana terdapat kegiatan pembelajaran antara guru dan murid, kedua komponen ini tidak dapat dipisahkan dalam proses pendidikan karena apabila hilang salah satunya,

⁷²Zulkifli, Pengurus Pondok, *Wawancara di Ponpes Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, 16 Oktober 2023.

maka tidak akan pernah mencapai tujuan pembelajaran. Namun di sisi lain ada komponen yang juga sangat berperan sebagai penunjang kegiatan pembelajaran baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung, Komponen yang tidak kalah pentingnya adalah kurikulum pendidikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pengurus pondok pesantren terkait kurikulum pendidikan yang diterapkan di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong yakni:

“Adapun kurikulum pendidikan yang diterapkan di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong yakni ada sekmen tersendiri yang di susun berdasarkan Kurikulum yg berbasis pada internal ponpes tanpa membuang kurikulum merdeka dari tahun 2020 sampai saat ini fokus pada pengembangan karakter dan moral yang telah ditetapkan oleh pemerintah.”⁷³

Kedua kurikulum diatas yang oleh pihak pondok pesantren, dikelola sedemikian rupa dan terdiri dari mata pelajaran yang disusun secara logis dan terperinci, disamping mata pelajaran tambahan seperti pengajaran baca tulis al-Qur'an, tajwid, dan pengajian kitab dan lain sebagainya.

b) Realisasi Program Kerja

Pada pelaksanaan seluruh perencanaan akan direalisasikan berdasarkan waktu yang telah disepakati atau yang telah ditentukan, dalam hal pembelajaran maka kurikulum atau program-program yang ada di pondok pesantren yang telah direncanakan akan di realisasikan kepada santri. Realisasi program kerja dimaksud dilakukan dalam bentuk

⁷³Putri Ananda, Santri Mts, *Wawancara Ponpes Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, 16 Oktober 2023

penyelenggaraan dan pembinaan unit-unit lembaga pengajaran sebagaimana yang disebutkan oleh salah satu pengurus ponpes yaitu:

“Pengajaran dan pengajian pada pondok pesantren yaitu: (Kajian kitab kuning) dengan waktu pelaksanaan Hari Senin-Minggu kecuali Hari Jumat waktu pelaksanaannya ba'da subuh. (Barasanji) dengan waktu pelaksanaan Malam Rabuba'da magrib sampai pelaksanaan shalat isya. (Tilawah) dengan waktu pelaksanaan Malam kamis ba'da magrib sampai pelaksanaan shalat isya. (Shalawat dan Yasinan) dengan waktu pelaksanaan Malam jumatba'da magrib sampai pelaksanaan shalat isya.(Training Dakwah) dengan waktu pelaksanaan Malam Sabtu ba'da magrib sampai pelaksanaan shalat isya. (Bacaan Shalat, Juz 30, dan Praktik Shalat) dengan waktu pelaksanaan Malam Senin-Kamis ba'da magrib sampai pelaksanaan shalat isya. (Tahfiz) dengan waktu pelaksanaan Pagi Senin-Sabtu. Terkait pembinaan pendidikan dan pengajaran pada madrasah yang meliputi Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA).”⁷⁴

Penyelenggaraan pengajaran, pengajian dan pembinaan pada Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong telah berlangsung sejak tahun pertama berdirinya pondok pesantren ini. Dalam kronologis sejarah keberadaannya, pondok pesantren ini telah memberikan kontribusi nyata dengan banyak mengukir prestasi pada beberapa bidang yang telah diraih dari peserta didiknya baik tingkat kabupaten, provinsi bahkan telah mampu berprestasi pada tingkat nasional, seperti lomba Qiraatil Kutub (MQK), Tahfidzul Qur'an dan beberapa jenis lomba lainnya.

⁷⁴ Zulkifli, S.Pd, Pengurus Pondok Pesantren. *Wawancara* di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, 16 Oktober 2023.

Berbagai prestasi yang telah di ukir tersebut, memberikan tuntutan besar kepada Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobonguntukeksis dan tetap mempertahankan prestasi yang telah diraihinya atau bahkan dituntut untuk dapat lebih meningkatkan prestasinya. Oleh Karena itu, proses penyelenggaraan pengajaran, pengajian dan pembinaan yang ada dituntut untuk lebih mengoptimalkan usaha peningkatan kinerja serta usaha pengembangan pendidikan dan pengajaran yang lebih baik lagi.

Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong memiliki staf pengajar Ustad/Ustdzah serta guru yang kompeten pada bidangnya masing-masing sehingga berkualitas dan menjadi salah satu pesantren terbaik di Kabupaten Pinrang. Tersedia juga berbagai fasilitas seperti ruang kelas yang nyaman, asrama yang nyaman, lab praktikum, perpustakaan, lapangan olahraga, kantin, masjid, dan lainnya. Adapun daftar program kerja pengurus ponpes sebagai berikut:

Tabel 4.6
Program Kerja Pengurus Pondok Pesantren perbidang

No	Pengurus Pondok	Pogram Kerja	Hasil Pengembangan Program Kerja
1	Kepala Yayasan / Pimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu yayasan dalam pengembangan pondok pesantren 2. Menjaga dinamika organisasi pesantren dengan baik 3. Mengembangkan SDM pesantren 4. Mengadakan kerjasama 	<p>Pimpinan dalam meningkatkan kinerja bersifat demokratis. Pimpinan pun memiliki sifat kepemimpinan yang bertanggung jawab, humanis</p>

		dengan berbagai pihak 5. Mengadakan musyawarah kerja	dan berani dalam mengambil keputusan. Dan kebijakan yang diterapkan di Pondok Pesantren <i>Manbaul Ulum Addariyah</i> DDI Patobong sebagian sudah diterapkan dan ini semata-mata untuk menunjang kinerja dan kesejahteraan pegawai.
2	Bidang Kesekretariatan	1. Akreditasi setiap tingkatan madrasah	Pondok Pesantren <i>Manbaul Ulum Addariyah</i> DDI Patobong sudah terakreditasi dengan kategori MA terakreditasi A (Sangat Baik) dan Mts Masih terakreditasi B (Baik) Hal ini memberi motivasi bagi Ponpes agar terus berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikannya secara bertahap dan terencana serta kompetitif,

			baik pada tingkat kota/kabupaten, provinsi, nasional dan juga regional serta internasional.
3	Bidang Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengadakan Pengajian Rutin 2. Mewajibkan santri dan santriwati menghafal Juz 30 3. Meningkatkan mutu pendidikan Madrasah 	Memberikan pengalaman hidup yang berharga bagi santri. Mereka akan belajar untuk hidup mandiri, bertanggung jawab, dan memiliki nilai-nilai keislaman yang kuat. Selain itu, mereka juga akan belajar untuk menghargai orang lain dan membangun persaudaraan yang erat.
4	Bidang Sarana dan Prasarana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengupayakan WC untuk santri 2. Pengembangan IT 3. Pengadaan buku sarana dan perpustakaan 4. Pengadaan taman baca 5. Pembangunan sarana olahraga 	Dengan ini, santri mendapatkan fasilitas-fasilitas maupun pelayanan yang baik selama mereka mengambil pendidikan di Pondok Pesantren.

5	Bidang Kesejahteraan	1. Meningkatkan kesejahteraan guru atau para pembina dan pengurus pondok beserta para santrinya	Kesejahteraan pada Pondok Pesantren <i>Manbaul Ulum Addariyah</i> DDI Patobong sudah terealisasi dengan baik dengan mencegah, mengatasi dan memberikan kontribusi terhadap pemecahan masalah para santri dan pengurus pondok, dan peningkatan kualitas hidup santri dan pengurus pondok.
6	Bidang Keorganisasian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembentukan osis 2. Peningkatan kepramukaan 3. Pemberdayaan pengurus UKS 4. Aktifasi pengurus mesjid dan musollah 	Dengan bidang ini, santri lebih aktif dalam organisasi karena dengan aktifnya di organisasi secara tidak langsung menambah kemampuan agar lebih cakap dalam segala hal.

Selain itu adapun yang menjadi program atau jadwal harian kegiatan santri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Jadwal Kegiatan Harian Santri

Waktu	Kegiatan
03.00 – 05.00	Tahajjud, Sholat subuh berjamaah dan Dzikir
05.00 – 06.00	Pengajian kitab kuning
06.00 – 07.15	Sarapan sekaligus persiapan memasuki kelas
07.15 – 07.30	Apel pagi / Sholatdhuha
07.30 - 09.50	Belajar di kelas (bagi madrasah), Halaqah di masjid (bagi tahfidz), belajar di masjid (bagi yang Qira”atul kutub)
09.50 – 10.20	Istirahat
10.20 -12.40	Melanjutkan kegiatan belajar
12.40 – 14.00	Sholat dhuhur berjama’ah, mengaji dan belajar tajwid
14.00 -15.00	Istirahat siang
15.00 -16.15	Sholatashar berjamaah, diangkaikan dengan membaca Al-Qur’an
16.15 – 17.15	Ekstrakurikuler
17.15 – 17.50	Bersih-bersih
17.50 – 18.30	Sholat magrib berjama’ah sekaligus dzikir
18.30 – 19.30	Pengajian kitab kuning, tilawah, barzanji, dan training dakwah
19.30 – 20.00	Sholat isya berjama’ah dan sholat witir berjama’ah
20.00 – 21.00	Istirahat
21.00 – 22.00	Kegiatan belajar jam 9 malam (madrasah, kitab, halaqah/setoran bagi tahfidz)
22.00 – 03.00	Doa sebelum tidur , tidur (istirahat)

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong.

Dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia tentu tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berikut yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam upaya proses peningkatan mutu sumber manusia di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung SDM

Kemajuan suatu yayasan tentunya tidak lepas dari beberapa faktor yang mendukung yayasan tersebut. Adapun faktor pendukung dalam berkembangnya yayasan Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong antara lain sebagai berikut:

a. Kinerja pengurus dan tenaga pendidik yang baik

Dalam suatu yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan tentunya terdapat pengurus dan tenaga pendidik yang ikut andil dalam mengembangkan ponpes tersebut. Hal ini terdapat dalam Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong yang bergerak dalam bidang pendidikan. Ketua yayasan Ir. H. Aripuddin Mali, tidak pelit dalam berbagi ilmu serta pengalaman hidupnya yang membuat dirinya bisa sampai dititik sekarang ini. Perkembangan Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong menjadi lebih besar tentunya ini sangat berhubungan dengan kinerja kepengurusan yang progresif. Buktinya, karena tenaga pendidik atau pembina yang ada di pondok pesantren tersebut memiliki tenaga pendidik yang sangat berkompeten di bidang

ilmu yang diajarkannya, dengan ini dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Kinerja yang sangat totalitas serta dedikasi yang di berikan oleh segenap elemen SDM yang terdapat dalam ponpes membuahakan hasil yang sangat manis. Masyarakat tentunya dapat merasakan dampak baik dari kulalitas putera puteri mereka. Masyarakat pun tidak perlu risau dengan masalah kondisi puteraputeri mereka sebab mereka di tangani oleh tangan-tangan yang handal. Tenaga pendidik merupakan komponen yang sangat penting dalam sebuah pondok pesantren. Bukan hanya mampu mentransfer ilmu, tetapi juga pembentukan karakter, watak, kepribadian serta pengembangan minat dan bakat santri, sebagaimana capaian yang ingin dicapai disebutkan oleh salah satu tenaga pendidik yaitu:

“Ada beberapa yang ingin kita capai dalam pembinaan yakni pengetahuan, keterampilan dan etika. Disamping diberikan kesempatan untuk belajar bersama gurunya, santri juga diarahkan untuk mencari literatur-literatur yang ada untuk mengembangkan dirinya terutama dengan mengikuti zaman yang sekarang ini.”⁷⁵

Dari hasil wawancara diatas dapat di katakan bahwa yang dimiliki Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu karena tenaga pendidik atau pembina yang ada di pondok pesantren tersebut memiliki tenaga pendidik yang sangat berkompeten di bidang ilmu yang diajarkannya.

⁷⁵Zulkifli, Pengurus Pondok, *Wawancara di PonpesManbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, 16 Oktober 2023.

b. Keunggulan kurikulum

Ponpes yang baik adalah ponpes yang kurikulumnya juga baik, oleh karena itu hal ini menjadi nilai jual yang cukup mahal dalam masyarakat setempat. Oleh karena itu kurikulum menjadi faktor pendukung yang cukup penting dalam perkembangan suatu ponpes termasuk Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, hal ini bisa dilihat dari materi yang diajarkan kepada siswa bersifat membangun kualitas diri mereka. salah satu penerapan kurikulum baik dalam yayasan Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong adalah penanaman nilai-nilai spiritual sejak dini dengan pelaksanaan sholat jama'ah, serta pembiasaan diri menggunakan bahasa asing setiap pembelajaran.

Metode yang tepat sangat menentukan kelancaran manajemen pada Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong. Cepat tanggap dalam penyelesaian masalah sekaligus penataan yang baik dalam lingkungan kerja serta pemberian kurikulum yang unggul dengan metode pengajaran yang aktif baik, maka akan menghasilkan santri yang berprestasi. Adapun yang menjadi faktor pendukung terhadap unsur manajemen ini yakni mengadakan pendidikan formal dan non formal. Artinya dengan melalui pendidikan formal dan non formal santri diharapkan memiliki kapasitas ilmu agama disamping ilmu umum. Dengan begitu, santri-santri yang dihasilkan memiliki dua kemampuan ilmu sekaligus. Hal ini sangat mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan ilmu yang diperoleh mereka akan mampu memahami persoalan

kemasyarakatan, baik yang bernuansa religius maupun nuansa yang bersifat umum.

Sedangkan pendidikan non formal seperti yang diketahui adalah pendidikan yang dapat dilakukan secara berjenjang tapi tidak bersifat resmi dan materinya bersifat penguatan dari pendidikan formal seperti pelatihan dan pembinaan. Adapun jenis-jenis pelatihan atau pembinaan yang dimaksud yakni:

- 1) Pengajian Kitab Kuning
- 2) Kaligrafi
- 3) Kursus bahasa arab dan bahasa inggris
- 4) OSIS
- 5) PMR
- 6) Kesenian
- 7) Training Dakwah
- 8) Nasyid
- 9) Pembinaan Olahraga
- 10) Tahfidz Al-Qur'an
- 11) Kepramukaan
- 12) Bimbingan Khatib/muballig
- 13) Barasanji
- 14) Bimbingan Tilawah dan Hukum Islam

Semua Kegiatan yang tertuang diatas adalah seluruh kegiatan yang sangat mendukung bagi pesantren untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, sebagaimana diakui Zakiya Nabila salah satu santri Madrasah Aliyah bahwa :

“Dengan adanya pelatihan dan pembinaan yang ada di pondok pesantren merupakan modal yang sangat besar bagi kami dalam pembentukan mental untuk dapat memperoleh kepercayaan diri contohnya berdiri diatas mimbar di depan orang banyak. Sedangkan Pembinaan yang kami rasakan yang diberikan oleh pengurus sangat baik kepada kami, mereka mengurus kami layaknya orang tua menurus anaknya ketika di rumah, Karena di posisi kami di pondok jadi merekalah yang menjadi pengganti orang tua kami dan bisa dikatakan kaalu mereka adalah orang tua kedua kami karna mereka selalu ada dan ada 24 jam untuk kami.”⁷⁶

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan maupun pembinaan yang ada di pondok pesantren membentuk mental yang sangat-sangat besar bagi para santri untuk mendapatkan kepercayaan diri dan mampu menyesuaikan diri dalam berbagai acara yang ada.

c. Letak Geografis yang Strategis

Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong merupakan pondok pesantren yang salah satunya merupakan pondok pesantren yang salah satunya pondok pesantren yang berada di Kecamatan Mattiro Sompe, memiliki letak yang strategis yaitu berada ditengah-tengah Jalan Poros Patobong-Langga yang dikelilingi oleh beberapa sekolah yakni SD, SMP, SMA, dan SMK . Dalam hal ini, tentunya pondok pesantren mesti mempertahankan kualitas sumber daya yang sudah ada. Adapun yang menjadi faktor pendukung terhadap unsur manajemen ini yakni pelaksanaan manajemen hubungan masyarakat.

Oleh karena itu, kehadiran yayasan Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong menjadi salah satu solusi untuk menitipkan

⁷⁶Amelia Sabir, Santri Madrasah Aliyah, *Wawancara Ponpes Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, 16 Oktober 2023.

anak-anak mereka, karena letak yang strategis dan dapat dijangkau oleh angkutan umum jenis angkot karena dekat jalan raya.

2. Faktor Penghambat SDM

Suatu lembaga atau yayasan pasti akan mengalami proses naik turun perkembangan. Hal tersebut sudah sangat lazim terjadi kerana hambatan suatu ponpes, maka dengan ini tantangan pun akan semakin kompleks, dan Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong tidak luput dari fakta tersebut. Adapun yang menjadi faktor penghambat adalah sebagai berikut:

a. Kurangnya Lahan Untuk Perluasan Yayasan (Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong)

Tanah di Pinrang merupakan suatu barang mewah yang hanya dimiliki oleh orang yang berada, banyak masyarakat warga asli Pinrang tidak memiliki tanah di kota sendiri. Hal ini juga dialami oleh Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong yang kekurangan lahan untuk memperluas wilayahnya. Bertambahnya unit pendidikan dan jumlah siswa yang semakin tinggi membuat ponpes melakukan perluasan lahan agar bisa menampung orang banyak.⁷⁷ Upaya dan yang menjadi solusi yang dilakukan diantaranya adalah dengan cara membeli lahan yang belum terbeli dan bantuan dari donatur merupakan peran penting dalam mewujudkan hal tersebut.

b. Kurangnya Pendanaan

Pendanaan adalah faktor terpenting dari keberlangsungan sebuah Pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, sebagian

⁷⁷ Ir. H. Aripuddin Mali, ketua yayasan Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, Wawancara Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, 16 Oktober 2023.

dananya berasal dari ketua yayasan, donatur dan kas pesantren yang diperoleh dari santri. Akan tetapi dengan minimnya dana membuat beberapa sarana dan prasarana pondok tidak terpenuhi dengan baik.⁷⁸

Dengan ini metode yang tepat sangat menentukan kelancaran manajemen pada Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong. Cepat tanggap dalam penyelesaian masalah sekaligus penataan yang baik dalam lingkungan kerja serta pemberian kurikulum yang unggul dengan metode pengajaran yang aktif baik, maka akan menghasilkan santri yang berprestasi. Permasalahan dana dalam lembaga pendidikan khususnya pondok pesantren, dapat diselesaikan dengan cara mengadopsi manajemen modern, membuat wirausaha, melakukan pelatihan kewirausahaan, membuat network ekonomi, Teknologi Tepat Guna (TTG), perkoperasian (*pre cooperative Movement*), dan pengembangan industri kecil (*small bussines development*) yang dapat meningkatkan pendapatan (*income generating program*).

⁷⁸Zulkifli, Pengurus Pondok, Wawancara di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, 16 Oktober 2023.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen Pondok Pesantren yang dilakukan pada Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu tidak terlepas dari fungsi-fungsi manajemen yakni pertama, Planning (perencanaan), pada tahap perencanaan hampir sudah berjalan sesuai dengan fungsi manajemen dengan adanya program yang dibuat, kebijakan-kebijakan dan perumusan tujuan yang ingin dicapai. Kedua, Organizing (Pengorganisasian), pada tahap fungsi kedua ini pun sudah berjalan sesuai dengan fungsi manajemen bisa dilihat dari pembagian program dan penempatan tenaga pengajar sesuai bidangnya. Ketiga, Actuating (Pelaksanaan), pada tahap pelaksanaan program kegiatan pondok pesantren telah berjalan sesuai dengan fungsi manajemen hal ini dapat dilihat dari terealisasinya apa yang telah direncanakan yaitu bentuk penyelenggaraan dan pembinaan, pengajaran dan pelatihan kepada tenaga pendidik, staf dan santri yang mana bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia yang ada pada pondok pesantren. Keempat, Controlling (Pengawasan), pada tahap pengawasan ini dapat dilihat dari pengukuran sejauh mana program-program telah berjalan atau tugas-tugas yang sudah dilaksanakan oleh para pelaksana

bagaimana tugas itu dilaksanakan, sejauh mana pelaksanaannya, apakah manajemen pendidikan dan hubungan kepada masyarakat sudah berjalan dengan baik, dan apakah tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan lain. Bentuk Manajemen pengembangan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren yang dilakukan pada Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu tidak terlepas dari metode-metode yang dilakukan. Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong Melalui strategi pembinaan dan pengembangan pondok pesantren berkonsentrasi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengurus yang memiliki kemampuan ilmiah dengan moralitas yang tinggi serta pada dirinya melekat akhlakul karimah. Beberapa bentuk pengembangan SDM yang umum yaitu meliputi: pelatihan dan pengembangan keterampilan, pendidikan formal, pembinaan dan pengawasan, rotasi pekerjaan, pengembangan kepemimpinan, program pembelajaran.

2. Hal yang menjadi faktor pendukung dan penghambat pada Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yaitu faktor pendukung kinerja pengurus dan tenaga pendidik yang baik, keunggulan kurikulum, biaya pendidikan yang terjangkau dan letak geografis yang strategis, sedangkan faktor penghambat kurangnya lahan untuk perluasan yayasan (Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong) dan kurangnya pendanaan.

B. Saran

Manajemen pondok pesantren yang telah dilaksanakan pada Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya

manusianya sudah terbilang cukup baik dengan melihat kemajuan santri dan pesantren saat ini. Untuk peneliti selanjutnya agar lebih mendalami penelitian dengan teori yang terkait guna mengkaji lebih dalam mengenai pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong, dengan pengembangan SDM yang umum yaitu pelatihan dan pengembangan keterampilan, pendidikan formal, pembinaan dan pengawasan, rotasi pekerjaan, pengembangan kepemimpinan.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

Aeidi, Nur. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Gosyen Publishing, 2016.

Aditama, Roni Angger. *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing, 2020.

Agustini. *Pengelolaan Dan Unsur-Unsur Manajemen*. Jakarta: Cipta Pustaka, 2013.

Aini, Nining Khairul. *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren*. Surabaya: CV Jakad Media, 2017.

Anang Firmansyah, Budi Mahardika. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Budi Utama, 2020.

Andri, Endang. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mediaterra, 2015.

Ariani, Dorethea Wahyu. *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013.

Baharuddin, Ismail. "Tumbuh Dan Berkembangnya Pesantren Diindonesia." Juli-Desember: Forum Paedagogik Edisi Khusus, 2014.

Daryanto. *Administrasi Dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Ganyang, M.T. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor; In Media 2018.

Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik*. 1st, Cet. Ke ed. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

———. *Metode Penelitian Kualitatif*. Ke-1, Cet. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

H. Didin, H. Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, 2013.

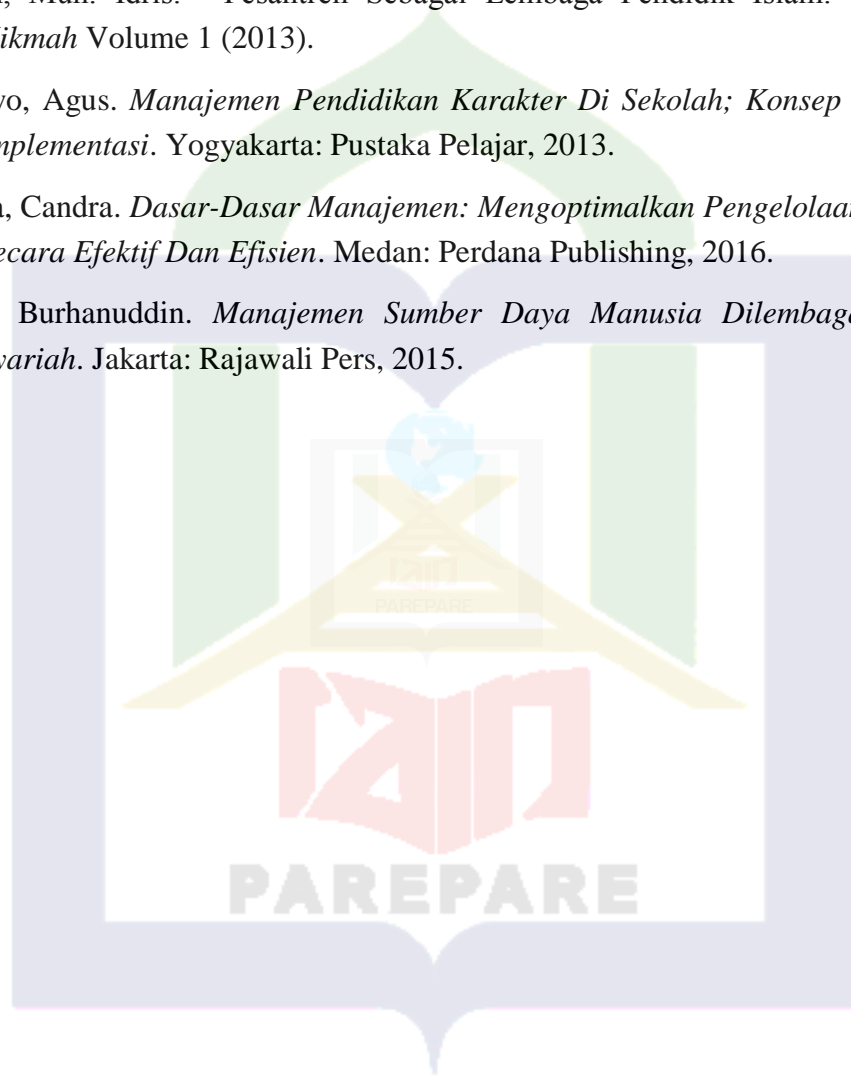
Hamid, Hamdani. *Pengembangan Sistem Pendidikan Di Indonesia*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE, 2018.

- Harahap, Adnan. *Islam Dan Masa Depan Umat*. Jakarta: Penerbit Ziktul Hakim, 2014.
- Hardia, Suci. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Hasanah Bengkulu Tengah,” 2021.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Husman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. 4th ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Jasiyah, R. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Adab, 2022
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016.
- KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, MA. *Manajemen Pesantren: Pengalaman Pondok Modern Darussalam Gontor*. Ponorogo: Trimutri Press, 2015.
- Malli, Ir. H. Aripuddin. *Ketua Yayasan*, n.d.
- Marhum Sayyid Ahmad Al-Hasyimi, Mukhtarul Al-hadist Wa Al-Hukmu Al-Muhammadiyah, Surabaya: Daar An-Nasyr Al-Misriyyah.
- Masram, H., MM, M. P., & Mu’ah, M.M. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Daya Saing*, PT. Raja Grafindo Persada-Rajawali Pers, 2023.
- Masrokan, Prim. *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Cet. Ke-33. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2014.
- Mukminin, A., Habibi, A., diat Prasojo, L. A. N. T. I. P., & Yuliana, L. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pnedidikan*, UNY Press, 2019
- Mutho, Nur Said dan Izzul. *Santri Membaca Zaman: Percikan Pemikiran Kaum Pesantren*. Kudus: Santrimenara Pustaka, 2016.
- Najah, Muflihun. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan,” 2019.
- Nurhidayat. *Metode Penelitian Dakwah*. Cet. 1. Makassar: Alauddin University

- Press, 2013.
- Pradjarta. *Memelihara Umat Kiai Pesantren-Kiai Langgar Di Jawa*. Yogyakarta: PT. LKIS Printing Cemerlang, 2013.
- RI, Kementerian Agama. *Al-Quran Dan Terjemahan*, n.d.
- Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Jurnal Alhadharah*, Vol. 17, No. 33, January 2018.
- Rusdiawan, Rica Kristiya. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhoutussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan," n.d.
- Septuri. *Manajemen Pondok Pesantren: Pengantar Penerapan Fungsi Manajemen*. Bandar Lampung: Pusaka Media, 2021.
- Sinambela, L. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Membangun tim kerja solid untuk meningkatkan kinerja* (Bumi aksara, 2021)
- Shihab, Quraish. *Tafsir Al Misbah; Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an*, n.d.
- Styaningsih, Rini. "Kontinuitas Pesantren Dan Madrasah Di Indonesia" *At Ta'dib* 11, 2016.
- Suhariadi, F. *Manajemen Sumber Daya Manusia; dalam pendekatan teoritis-praktis*. (Airlangga Unevirsitas Press, 2013)
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Cet. Ke-11. Bandung: CV Alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, n.d.
- . *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabert, 2013.
- . *Metode Zpenelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suryono, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Etika dan Standar Profesional Sektor Publik*. (Universitas rawijaya Press, 2011)
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2016.

- Tahmil. *Manajemen Pondok Pesantren Yadi Bontocina Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*, 2017.
- Tamam, Baddrut. *Pesantren Nalar Dan Tradisi*. Cet. 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Usman, Muh. Idris. “Pesantren Sebagai Lembaga Pendidik Islam.” *Jurnal Al-Hikmah* Volume 1 (2013).
- Wibowo, Agus. *Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah; Konsep Dan Praktik Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Wijaya, Candra. *Dasar-Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing, 2016.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.





LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307

VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

NAMA MAHASISWA : ANITA
NIM : 19.3300.027
FAKULTAS : USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
PRODI : MANAJEMEN DAKWAH
JUDUL : PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS PENGURUS PONPES *MANBAUL
ULUM ADDAIYAH* DDI PATOBONG KABUPATEN
PINRANG

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara untuk Ketua Yayasan Ponpes

1. Bagaimana pendapat bapak/ ibu terkait pengembangan SDM?
2. Apa saja kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM di pondok pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong
3. Bagaimana proses perencanaan dalam meningkatkan kualitas Kualitas Sumber Daya Manusia di pondok pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?
4. Bagaimana proses pengorganisasian dalam meningktakan kualitas Kualitas Sumber Daya Manusia di Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?
5. Bagaimana proses pelaksanaan program peningkatan kualitas Kualitas Sumber Daya Manusia di ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?

6. Bagaimana proses pengawasan dalam program peningkatan kualitas Kualitas Sumber Daya Manusia ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?
7. Bagaimana proses evaluasi dalam program peningkatan kualitas Kualitas Sumber Daya Manusia di pondok pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?
8. Bagaimana proses perencanaan tenaga pendidik di pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?
9. Bagaimana proses pengadaan dan rekrutmen tenaga pendidik di pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?
10. Apa saja persyaratan yang harus di penuhi oleh para calon tenaga pendidik di pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?
11. Apa standar yang ditetapkan oleh pondok pesantren untuk calon guru yang ingin menjadi tenaga pengajar di pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?

Wawancara Untuk Pengurus Ponpes

1. Adakah pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?
2. Pelatihan dan pengembangan seperti apa yang dilakukan di pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?
3. Kapan diadakannya pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?
4. Bagaimana kondisi bapak/ ibu sebelum mengikuti program peningkatan kualitas SDM di pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?
5. Setiap tahunnya pelatihan dan pengembangan di pondok Pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong dilakukan berapakah kali?
6. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kualitas SDM pengurus di pondok pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?

7. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kualitas Kualitas Sumber Daya Manusia di pondok pesantren *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong?

Wawancara Untuk Santri

1. Bagaimana pendapat saudara/ saudari terkait pembinaan?
2. Bagaimana pendapat saudara/ saudari terkait peningkatan kualitas SDM?
3. Apakah saudara/saudari merasakan kualitas pengurus pondok pesantren?
4. Apakah saudara/ saudari merasakan peningkatan kualitas pengurus pondok pesantren?
5. Apakah yang saudara/ saudari harapkan dari pengurus pondok pesantren ini?

Mengetahui:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Nurhikmah, M.Sos.I.
NIP. 198109072009012005

Afidatul Asmar, M.Sos.
NIP. 199103262019031005

PAREPARE

Surat izin meneliti dari Fakultas



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

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100 website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B-~~202~~ /In.39/FUAD.03/PP.00.9/10/2023

3 Oktober 2023

Lamp : -

Hal : *Izin Melaksanakan Penelitian*

Kepada Yth.
Kepala Daerah Kabupaten Pinrang
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pinrang
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 : ANITA
Tempat/Tgl. Lahir : Labolong, 5 Januari 2001
NIM : 19.3300.027
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : Desa Mattongang-Tongang, Kec. Mattiro Sompe, Kab. Pinrang

Bermaksud melaksanakan penelitian dalam rangka penyelesaian Skripsi sebagai salah satu Syarat untuk memperoleh gelar Sarjana. Adapun judul Skripsi :

**PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS PENGURUS PONPES MANBAUL ULUM
ADDARIYAH DDI PATOBONG**

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin dan dukungan untuk melaksanakan penelitian di Wilayah Kab. Pinrang terhitung mulai bulan **Oktober 2023 s/d November 2023**.

Demikian harapan kami atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu Alaikum Wr. Wb



Dr. A. Nurkidam, M.Hum.
NIP. 19641231 199203 1 045

Surat izin penelitian dari Dinas Penanaman Modal



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sukawati Nomor 40, Telp/Fax : (0421)921695 Pinrang 91212

KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG
Nomor : 503/0642/PENELITIAN/DPMPPTSP/10/2023

Tentang

REKOMENDASI PENELITIAN

- Menimbang** : bahwa berdasarkan penelitian terhadap permohonan yang diterima tanggal 10-10-2023 atas nama ANITA, dianggap telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sehingga dapat diberikan Rekomendasi Penelitian.
- Mengingat** :
1. Undang – Undang Nomor 29 Tahun 1959;
 2. Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2002;
 3. Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2007;
 4. Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2009;
 5. Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014;
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 97 Tahun 2014;
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;
 8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 48 Tahun 2016; dan
 9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2019.
- Memperhatikan** :
1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 1223/R/T.Teknis/DPMPPTSP/10/2023, Tanggal : 10-10-2023
 2. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Nomor : 0640/BAP/PENELITIAN/DPMPPTSP/10/2023, Tanggal : 10-10-2023

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- KESATU** : Memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :
1. Nama Lembaga : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
 2. Alamat Lembaga : JL. AMAL BAKTI NO. 8 SOREANG PAREPARE
 3. Nama Peneliti : ANITA
 4. Judul Penelitian : PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MENUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENGURUS PONPES MANBAUL ULUM ADDARIYAH DDI PATOBONG
 5. Jangka waktu Penelitian : 2 Bulan
 6. Sasaran/target Penelitian : PIMPINAN PONDOK PESANTREN DAN SANTRIWATI
 7. Lokasi Penelitian : Kecamatan Mattiro Sompe
- KEDUA** : Rekomendasi Penelitian ini berlaku selama 6 (enam) bulan atau paling lambat tanggal 10-04-2024.
- KETIGA** : Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam Rekomendasi Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.
- KEEMPAT** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Pinrang Pada Tanggal 11 Oktober 2023



Biaya : Rp 0,-



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh :
ANDI MIRANI, AP., M.Si
NIP. 197406031993112001
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR E

Surat Keterangan Selesai Penelitian



**PONDOK PESANTREN
MANBAUL ULUM ADDARIYAH DDI PATOBONG
KECAMATAN MATTIRO SOMPE KABUPATEN PINRANG**

Alamat: Jl. Paras Pinrang-Langga Km. 13 Desa Patobong, Kec. Mattirosompe, Kab. Pinrang 91261 Tlp. 0421-3914154

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 050/PP/DDI-P(t)/XII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan Pondok Pesantren Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong, Kecamatan Mattiro Sompe, Kabupaten Pinrang menerangkan bahwa :

Nama : ANITA
NIM : 19.3300.027
Prodi : S1 Manajemen Dakwah
Fakultas : Ushuluddin Adab dan Dakwah
Lembaga : Institut Agama Islam Negeri Parepare

Mahasiswa tersebut benar benar melaksanakan kegiatan penelitian di Pondok Pesantren Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong mulai Tanggal 16 Oktober 2023 s/d 16 Desember 2023, dengan Judul Penelitian

**“PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENGURUS
PONPES MANBAUL ULUM ADDARIYAH DDI PATOBONG”**

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

16 Desember 2023
Pimpinan Pondok

H. RUSDI SUBA, LC

Surat Keterangan Wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ir. H. Aripuddin Malli
Alamat : Patobong
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : ketua Yayasan

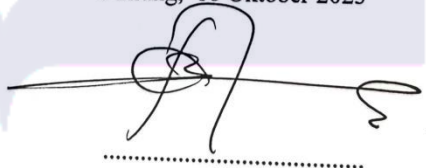
Menerangkan bahwa

Nama : Anita
NIM : 19.3300.027
Pekerjaan : Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes Manbaul Ulum Addaryah DDI Patobong”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 16 Oktober 2023



.....

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Zulkifli S.Pd.

Alamat : Patobong

Jenis Kelamin : Laki-laki

Pekerjaan : Guru

Menerangkan bahwa

Nama : Anita

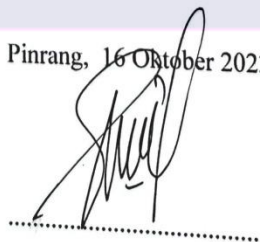
NIM : 19.3300.027

Pekerjaan : Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 16 Oktober 2023



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Mu. Syam Khalidullah*
Alamat : *Matassar*
Jenis Kelamin : *laki-laki*
Pekerjaan : *Santri MA*

Menerangkan bahwa:

Nama : *Anita*
NIM : *19.3300.027*
Prodi : *Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah*

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong**".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 16 Oktober 2023

M. Syam

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Peza ahmad Fahreri*
Alamat : *Pinrang*
Jenis Kelamin : *Laki*
Pekerjaan : *Santri MTS*

Menerangkan bahwa:

Nama : Anita
NIM : 19.3300.027
Prodi : Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong**".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

PAREPARE

Pinrang, 16 Oktober 2023



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Amelia Sabir*
Alamat : *Patobong*
Jenis Kelamin : *perempuan*
Pekerjaan : *Santriwati MA*

Menerangkan bahwa:

Nama : Anita
NIM : 19.3300.027
Prodi : Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes Manbaul Ulum Addariyah.DDI Patobong”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 16 Oktober 2023



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Ananda
Alamat : Labolang
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Santriwati (Mts)

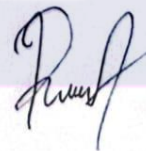
Menerangkan bahwa:

Nama : Anita
NIM : 19.3300.027
Prodi : Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong**".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 16 Oktober 2023



.....

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muh. mawardi, M.pd
Alamat : Patobong
Jenis Kelamin : laki-laki
Pekerjaan : Guru

Menerangkan bahwa:

Nama : Anita
NIM : 19.3300.027
Prodi : Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong”.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 16 Oktober 2023

MUH. MAWARDI, M.Pd

DOKUMENTASI PENELITIAN

Wawancara Dengan Ir. H. Aripuddin Malli
Ketua Yayasan *Ponpes Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong



Wawancara Dengan Zulkifli. S.Pd

Pengurus *Ponpes Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong



Wawancara Dengan Muh. Mawardi M. Pd
Tenaga Pendidik *Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong*



Wawancara Dengan Santriwati MTs dan Santriwati MA *Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong*





Kegiatan Apel Pagi Sebelum Memulai Pelajaran



Suasana Ponpes Manbaul Ulum Addariyah DDI Patobong





Bentuk Pengembangan SDM dan Program Kerja Ponpes







BIOGRAFI PENULIS



ANITA, lahir pada tanggal 05 Januari 2001 di Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara yang lahir dari pasangan suami istri Bapak Yongkeng dan Ibu Darna. Sekarang penulis menetap di Desa Mattongang-tongang, Kecamatan Mattiro Sompe, Kabupaten Pinrang.

Penulis memulai pendidikan Sekolah Dasar di SDN 57 Labolong Selatan pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di UPT SMPN 3 Mattiro Sompe pada tahun 2013 dan melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMKN 10 Pinrang dengan mengambil jurusan Akuntansi pada tahun 2016. Kemudian di tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan S1 di perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan mengambil Program Studi Manajemen

Dakwah (MD) di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah.

Dengan adanya ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “**Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengurus Ponpes *Manbaul Ulum Addariyah* DDI Patobong Kabupaten Pinrang**”.