

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PONDOK PESANTREN
IHYAUL ULUM DUKUN GRESIK**

SKRIPSI



**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Dalam Ilmu Manajemen Dakwah**

**DIAJUKAN OLEH:
AHMAD ATHO'UL MUIZ
03240060**

**PEMBIMBING I :
Drs. H. MASYHUDI BBA, M. Si**

**PEMBIMBING II :
ACHMAD MUHAMMAD, M. Ag**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2008**

Drs. H. MASYHUDI BBA, M, Si
ACHMAD MUHAMMAD, M, Ag
Dosen Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri (UIN)
Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi Saudara Ahmad Atho'ul Muiz

Kepada Yang terhormat
Dekan Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri (UIN)
Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap Skripsi saudara:

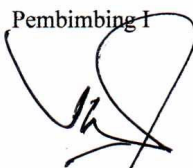
Nama : Ahmad Atho'ul Muiz
NIM : 03240060
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun
Gresik

Maka selaku dosen pembimbing menyatakan bahwa skripsi ini telah memenuhi syarat untuk mengikuti sidang munagosyah. Harapan kami semoga saudara tersebut segera di panggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munagosyah.

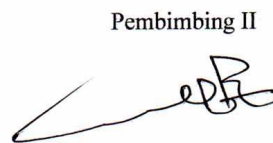
Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 6 Maret 2008

Dosen Pembimbing Skripsi

Pembimbing I


Drs. H. Masvudi BBA, M. Si
NIP. 150028175

Pembimbing II


Achmad Muhammad, M. Ag.
NIP. 150302212



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telpn (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN

Nomor: UIN/02/DD/PP.00.9/ 593 /2008

Judul Skripsi :

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PONDOK PESANTREN IHYA'UL ULUM DUKUN GRESIK**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Ahmad Atho'ul Muiz
NIM. 03240060

Telah dimunaqosyahkan pada:

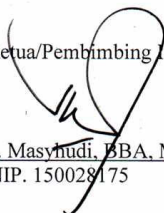
Hari : Kamis

Tanggal : 27 Maret 2008

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

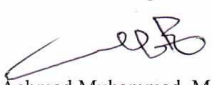
Ketua/Pembimbing I


Drs. H. Masyhudi, BBA, M.Si.
NIP. 150028175

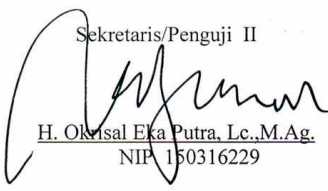
Penguji I


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 150260459

Pembimbing II


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP. 150302212

Sekretaris/Penguji II


H. Okmal Eka Putra, Lc., M.Ag.
NIP. 150316229

Yogyakarta, 09 April 2008

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
DEKAN




Drs. H. Afri Rifai, MS
NIP. 150222293

MOTTO

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka Telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya. (At-Taubah. 122)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini Penulis Persembahkan Kepada:

- Bapak ibuku tercinta yang telah mendukung dan memberikan motivasi yang luar biasa serta doanya yang tidak terhenti demi keberhasilan penulis.
- Kakak dan Adikku (Muhammad Fathul Bari, Arini Husnayain dan Ishma Afiah) yang selalu memberiku semangat yang tidak terbatas oleh ruang dan waktu.
- Nur Aini Diah Wulandari perempuan yang selalu memberikan semangat dan dorongan untuk keberhasilanku mencapai cita-cita
- Kawan-kawanku yang senasib dan seperjuangan.
- Khusus untuk diriku sendiri yang telah bersusah payah menyelesaikan skripsi ini semoga menjadi berkah dan bermanfaat.
- Dosen fakultas dakwah UIN Sunan Kalijaga.
- Almamaterku (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)

ABSTRAK

AHMAD ATHO'UL MUIZ. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara kritis tentang proses perencanaan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren ihya'ul ulum dukun greik. Problematika yang dihadapi dan upaya yang telah dilakukan untuk mengatasinya dan hasil yang didapat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada pondok pesantren ihya'ul ulum dukun gresik pada umumnya tentang upaya perencanaan yang dapat dilakukan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan proses penerapan manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan mengambil latar belakang penerapan manajemen sumber daya manusia pondok pesantren ihya'ul ulum dukun gresik sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan bantuan pedoman wawancara yang telah dibuat sebelumnya. Teknik analisis data dengan cara menganalisis data yang sudah terkumpul. Yang bersifat diskriptif kualitatif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar bukan angka-angka. Data yang diperoleh meliputi transkrip interviu, catatan lapangan, foto, dokumen dan lain-lain.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Pelaksanaan pengadaan atau rekrutment sumber daya manusia pada pondok pesantren yang dilaksanakan dengan dua system yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka jika pengurus atau ustadz-ustadzah yang dibutuhkan lebih dari tiga orang, tetapi jika dibawah tiga orang maka penarikan pengurus atau ustadz-ustadzah hanya dilakukan oleh kepala pondok pesantren dengan merekrut santri senior yang mampu melaksanakan tugas dengan baik.(2) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilingkungan pondok pesantren dilakukan oleh kepala pondok pesantren, Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, jadi dari pihak pengasuh Pondok Pesantren ada kebijakan baru tentang pelatihan, maka didalam Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik diadakan pelatihan bagi pengurus dan ustadz-uastadzah dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pengurus dan ustadz-ustadzah, selain itu usaha pengembangan sumber daya manusia juga dilaksanakan diluar pondok yaitu dengan pendelegasian personil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, diklat, seminar dan lain sebagainya yang berkenaan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. (3) Pemberian kompensasi pada pengurus atau ustadz-ustadzah pondok pesantren didasarkan pada berapa banyak pelajaran yang di ambil dan jam yang dihabiskan dalam membina dan mendidik santri Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum. (4) Pelaksanaa integrasi dipondok pesantren berjalan dengan baik. Keberhasilan ini tersanakan karena komunikasi yang baik antara pengasuh maupun ustadz-ustadzah dengan membuat peraturan-peraturan baku baik formal maupun non formal dan menerapkan semua peraturan-peraturan dengan penuh tanggungjawab. (5) Pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang meliputi kesejahteraan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pondok pesantren dengan memberikan pelayanan kesehatan gratis, sedangkan untuk kesejahteraan pengurus atau ustad-ustadzah mendapatkan tunjangan-tunjangan berupa pendidikan gratis bagi keluarganya

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين، خالق الإنسان في أحسن تقويم، الصلاة والسلام
علي سيدنا محمد خاتم الأنبياء والمرسلين وعلي آله وأصحابه ومن تبعه بإحسان إلي
يوم الدين، أما بعد....

Puji syukur saya haturkan ke Hadirat Allah SWT, yang telah menganugerahkan nikmat Islam dan iman. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, Rasul pembawa misi pembebasan dari pemujaan terhadap berhala, Rasul dengan misi suci untuk menyempurnakan akhlak yang mulia. Semoga kesejahteraan senantiasa menyelimuti keluarga dan sahabat Nabi beserta seluruh umat islam.

Dengan mengharapakan pertolongan, karunia dan hidayahNya, alhamdulillah setelah melalui proses yang panjang, akhirnya penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul: **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN IHYA'UL ULUM DUKUN GRESIK.** Penulis menyadari, penulisan skripsi ini tentunya tidak bisa terlepas dari kelemahan dan kekurangan serta menjadi pekerjaan yang cukup berat bagi penulis yang jauh dari kesempurnaan intelektual. Namun, berkat pertolongan Allah Swt dengan bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Afif Rifa'I, M.S, Dekan fakultas Dakwah
2. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd. selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah
3. Drs. H. Masyhudi, BBA, M. Si. dan Achmad Muhammad, M. Ag. Selaku pembimbing yang dengan sabar bersedia membimbing kesulitan penyusun dan memberikan arahan di tengah kesibukan waktunya sebagai dosen di fakultas dakwah dan fakultas lainnya di UIN Sunan Kalijaga.
4. Bapak dan ibu dosen serta Civitas Akademika fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, penulis sampaikan terimakasih atas semua pengetahuan yang telah di berikan.
5. Pengasuh Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik dan jajaran pengurus yang lainnya yang telah meluangkan waktunya dan kesediaannya untuk penelitian skripsi ini.
6. Rasa hormat dan pengabdian penulis haturkan kepada Ayahanda Zainul Arifin dan Ibunda Nurul Mahmudah (Alm) tercinta yang selalu mencurahkan kasih sayangnya bagi kesuksesan penyusun.
7. Kakakku yang tercinta Mohammad Fathul Bari, adikku Arini Husnayain dan Ismah Afiah yang selalu mendukung dan mendo'akan.
8. Nur Aini Diah Wulandari terimah kasih atas semua dukungan dan semangatnya.
9. Teman dan sahabatku yang dengan sabar menemani dan memberikan segalanya kepada penulis dalam rangka selesainya penulisan skripsi

ini, tidak cukup penulis sampaikan terima kasih atas semuanya,
penulis doakan semuga sukses.

10. Kawan-kawan yang senasib dan seperjuangan.

Sungguh mahal dukungan yang telah mereka berikan dan tiada nilai
yang pantas untuk di berikan. Semuga mereka semua akan selalu
mendapatkan Rahmat dan Hidayah dari Allah SWT. Amin

Yogyakarta 06 Maret 2008

Penulis

Ahmad Atho'ul Muiz

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA DINAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian	8
F. Kerangka Teoritik	9
1. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
b. Fungsi-fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Tinjauan Tentang Pondok Pesantren	20
a. Pengertian Tentang Pondok Pesantren.....	20
b. Fungsi dan Peran Pondok Pesantren	21

3. Penerapan MSDM Dalam Pondok Pesantren	24
G. Telaah Pustaka	25
H. Metode Penelitian	27
BAB II GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN IHYAUL ULUM	
DUKUN GRESIK	30
A. Sejarah Berdirinya	30
B. Sistem Pendidikan.....	32
C. Struktur Organisasi	38
D. Job Description	43
E. Susunan Pengurus Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum.....	50
F. Keadaan Santri, Kyai dan Guru atau Ustadz Ustadzah.....	51
G. Sarana dan Prasarana.....	52
H. Program Kerja Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum	53
1. Bidang Pendidikan	53
2. Bidang Sosial	56
BAB III PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI	
PONDOK PESANTREN IHYAUL ULUM DUKUN GRESIK	58
1. Analisis Pekerjaan.....	58
2. Pengadaan Atau Rekrutmen.....	59
3. Seleksi dan Penempatan.....	63
4. Pelatihan dan Pengembangan	65
5. Penilaian Prestasi Kerja	66
6. Pemberian Konpensasi.....	68
7. Pengintegrasian	70

8. Pemeliharaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	72
9. Pelepasan Sumber Daya Manusia atau Separation	73
BAB IV PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran-saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN IHYAUL ULUM DUKUN GRESIK

A. Penegasan Judul

Adapun judul skripsi ini adalah MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN IHYAUL ULUM DUKUN GRESIK. Untuk menghindari kekaburan terhadap maksud skripsi ini. Penyusun perlu tegaskan dan jelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam skripsi ini. Sebagai berikut:

1. Manajemen:

Manajemen dalam kerangka pembahasan ini dapat diartikan sebagai:

- a. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan, dan, pengelolaan. Artinya manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.¹
- b. Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya

¹ Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Rumah Semesta, 2006), hlm. 9.

manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.²

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

2. Sumber Daya Manusia

Menurut A. Sihotang, pengertian sumber daya manusia adalah sebagai berikut:³

- a. Sumber daya manusia adalah Manusia mengandung pengertian usaha kerja yang dapat disumbangkan dalam proses produksi yaitu sumber daya manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat umum
- b. Sumber daya manusia mengandung pengertian tenaga manajerial atau faktor dispositif yang dimaksudkan dari sumber daya manusia itu.

Faktor dispositif yang dimaksudkan dari sumber daya manusia itu adalah berupa:

² M. Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. 2006). hlm. 5

³ A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007), hal. 8.

- Kepemimpinan untuk berprestasi
- Perencanaan kegiatan berprestasi
- Pengendalian kegiatan produksi

Dari pernyataan diatas bisa penulis simpulkan bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan dan kekayaan yang dimiliki manusia sebagai penunjang dalam proses pembangunan, baik sebagai produsen yang dikembangkan untuk menaikkan produktivitas dan juga sebagai manusia yang diberi ruang sosial, ekonomi dan politik untuk mengembangkan diri secara utuh.⁴

3. Pondok Pesantren Ihyaul Ulum

Pondok pesantren adalah suatu lembaga pendidikan dan pengajaran islam yang sekaligus sebagai lembaga pengkaderan.⁵ Disamping itu juga merupakan pusat pengembangan dan penyebaran ilmu-ilmu keislaman yang mempunyai lima elemen dasar tradisi, yakni pondok, masjid, santri, pengajian kitab klasik dan kyai.⁶ Pondok pesantren yang dimaksud disini adalah: Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik yang terletak di sebelah barat kota Gresik, kurang lebih 28 Km dari kota. Tepatnya di Desa Dukun, Kecamatan Dukun, Kabupaten Daerah Tingkat II Gresik, Propinsi Jawa Timur.

⁴ Loekman Soetrisno, *Pembangunan Manusia Indonesia Sebagai Pendukung Masyarakat Industri Pancasila. Dalam Sumber Daya Manusia Untuk Masa Depan* (Bandung: Mizan, 1997), hlm. 146

⁵ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Inggris* (Jakarta: Balai Pustaka.1990), hlm. 117

⁶ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kiai*.(Jakarta: LP3ES.1985), hlm 44.

Berdasarkan penegasan judul tersebut, maksud keseluruhan proposal skripsi dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik adalah penelitian tentang penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik dengan memetakan tujuan dan sasaran dalam pengelolaan serta merancang semua kebutuhan dengan tanggung jawab terhadap suksesnya kegiatan pengembangan Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik.

B. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dewasa ini telah berada pada suatu era “modern”. masa tersebut ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi begitu pula dalam pemanfaatannya. Hal ini banyak memicu lahirnya manajemen program pendidikan yang semakin menuntut keahlian dan kekhususan dalam menanganinya, dan menempatkan era ini sebagai era sumber daya manusia. Untuk itu dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan non formal dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan relevan dengan kebutuhan-kebutuhan program pendidikan, disamping itu juga dapat memanfaatkan peluang-peluang yang telah dibuka melalui pengembangan program pendidikan.

Dalam menghadapi dan menjalani kondisi seperti ini. Pendidikan pesantren dituntut untuk tampil sebagai salah satu unsur terpenting pada pengadaan sumber daya manusia. Tuntutan tersebut berimplikasi pada

perlunya penataan, pengembangan dan pemanfaatan secara terpadu pendidikan pondok pesantren baik antar berbagai jalur jenis jenjang pendidikan maupun antar sektor pendidikan non formal dengan sektor pendidikan formal lainnya serta antar daerah, dengan menggunakan manajemen yang makin efektif dan efisien.

Adapun kelancaran serta keberhasilan suatu program kegiatan lembaga agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Ditentukan oleh adanya perencanaan yang baik, organisasi yang tepat sebagai satu sistem yang harmonis dan dikelola oleh pelaksana yang kompeten dan profesional.⁷

Sabda Rasulullah SAW, yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari :

فَإِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَمَا تَنْظُرُ السَّاعَةَ قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا قَالَ: إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ
فَمَا تَنْظُرُ السَّاعَةَ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Artinya :

*Apabila amanah telah disia-siakan, maka tunggulah kehancurannya. Sahabat bertanya : bagaimana menyia-nyiakan amanah tersebut? Nabi menjawab: apabila jabatan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya. Maka tunggulah kehancurannya.*⁸

Dari hadits tersebut diatas dipahami, bahwa dalam mempersiapkan organisasi yang kompeten mutlak diperlukan manajer dan pegawai yang mampu di bidangnya masing-masing sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Selain mempersiapkan organisasi yang kompeten diperlukan juga sebuah pengawasan mengenai seberapa efektif penilaian kinerja dalam

⁷ Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1987), hlm. 13.

⁸ Ahmad bin Abdullah bin Ismail, *Al Bukhari juz 1*, (Bandung : Al Ma'arif), hlm. 21.

memcapai tujuan tergantung pada seberapa sukses organisasi mensejajarkan dan mengintegrasikan penilaian kinerja dengan sasaran yang strategis.⁹ Setiap organisasi memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama dilandasi dengan keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi kerja.

Manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itu berurusan dengan tujuan bersama, cara-cara orang bekerja dan pemanfaatan sumber-sumber yang ada.¹⁰ Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa manajemen selalu berkepentingan dengan tujuan, pola kerja dan sumber daya manusia yang ada dalam suatu sosial tertentu. Dengan melihat unsur-unsur pekerjaan manajemen mengenai penempatan sumberdaya manusia itu sendiri.

Manajemen diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.¹¹ Manajemen sumber daya manusia lebih menitik beratkan pada faktor produksi tenaga kerja. Namun demikian tidak dapat disangkal bahwa manajemen sumber daya manusia tidak dapat mengabaikan seluruhnya hal-hal yang berhubungan dengan produksi tenaga

⁹ Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad 21 Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 1996), hlm. 3

¹⁰ Panglaykim, Hazel Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), hlm. 89.

¹¹ Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal 6.

kerja. Jadi dalam manajemen sumber daya manusia harus ada pembagian tanggungjawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan berjalan dengan suatu sistem. Agar semua pegawai mau bekerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan.

Tetapi sering dilihat kenyataan bahwa para pemimpin ataupun pengelola lembaga pondok pesantren kurang memperhatikan fungsi perencanaan di dalam menetapkan program kegiatan. Banyak program yang telah dirumuskan tidak berjalan sesuai dengan tujuan, manajemen sumber daya manusia yang ada di pesantren belum memadai dan masih rendahnya daya dukung positif baik dalam kalangan internal (pemimpin, pengelola, pengurus, santri) maupun eksternal (masyarakat) pesantren pada seberapa baik pengelola dan bawahan bekerjasama ketika memutuskan apa yang harus di evaluasi, kapan melakukan penilaian, dan siapa yang harus mengevaluasi kinerja.

Oleh sebab itu Dalam rangka menjalankan manajemen sumber daya di pondok pesantren, diperlukan adanya kejelasan tugas dan tanggungjawab pengurus pondok pesantren tersebut, baik itu berkenaan dengan rencana kerja pondok pesantren, dan pembagian tugas diantara anggota pengurus pondok pesantren..

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam Pondok Pesantren Ihyaul Ulum. Untuk itu diperlukan data dan informasi mengenai hal tersebut. Sehubungan dengan hal ini, pembahasan

tentang manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan atau lembaga didalam mengembangkan citra sebuah perusahaan.

Maka berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN IHYAUL ULUM DUKUN GRESIK.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil rumusan masalah yaitu :

Bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang ada diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik.

E. Manfaat Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah di atas, maka manfaat penelitian ini adalah untuk:

1. Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan khasanah keilmuan pada umumnya dan ilmu dakwah pada khususnya yang berhubungan dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik.

2. Secara praktis penelitian ini dapat memberikan masukan yang konstruktif dan obyektif bagi pengurus Pondok Pesantren Ihyaul Ulum dalam upayanya untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia.

F. Kerangka Teoritik

1. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Penjelasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sebenarnya beraneka ragam, tergantung dari definisi operasional yang ingin dikembangkan. M. Manullang mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.¹²

Menurut A. Sihotang manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap: pengadaan seleksi, tes penyaringan, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian atau pemensiunan sumber daya manusia dari organisasi.¹³

Husain Umar mengungkapkan tentang manajemen sumber daya manusia yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk

¹² Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm 198

¹³ A. Sihotang, *Op. Cit.* hal. 10.

mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.¹⁴

Dari ketiga definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu fungsi yang dilaksanakan dalam suatu organisasi yang memudahkan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan individual.

b. Fungsi-fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah fungsi oprasional. fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus di perhatikan guna memudahkan seorang menejer mengontrol pekerjaanya dalam menjalankan tugas dan melihat seberapa produktifnya pekerja dalam usaha merealisasi tujuan yang di inginkan. Adapun fungsi manajemen dan fungsi operasional sumber daya manusia guna mengelola pegawai adalah:

1) Analisis pekerjaan

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

Analisis pekerjaan terdiri dari tiga komponen yaitu:

¹⁴ Husein Umar. *Op. Cit.* hlm. 3.

- a) Deskripsi pekerjaan (*Job description*)
- b) Spesifikasi pekerjaan (*Job specification*)
- c) Standar kinerja pekerjaan (*performance standard*).¹⁵

Menurut Husein Umar analisis pekerjaan merupakan proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen.¹⁶

Berdasarkan pernyataan diatas penulis simpulkan pengertian analisis pekerjaan adalah pekerjaan merencanakan dan menetapkan kualifikasi seorang pegawai yang bagaimana harus ditarik memangku jabatan yang sudah ditentukan.

2) Pengadaan atau rekrutmen

Menurut A. Sihotang rekrutmen adalah mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motifasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya didalam rencana kepegawaian. Aktivitas rekrutmen ini dimulai dari mencari tenaga kerja dan berakhir pada lamaran kerja mereka diterima oleh manager rekrutmen.¹⁷

Menurut Justine T. Sirait penarikan calon pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang

¹⁵ A. Sihotang. *Op. Cit.* hal.59.

¹⁶ Husein Umar. *Op. Cit.* hal. 6.

¹⁷ A. Sihotang. *Op. Cit.* hal. 89.

memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.¹⁸

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan pengertian rekrutmen adalah suatu proses kegiatan mencari dan mendapatkan secara sah sumber daya manusia atau pegawai yang tepat dalam jumlah yang cukup sehingga organisasi dapat memilih satu dengan yang lainnya sesuai dengan kebutuhan.

3) Seleksi dan penempatan.

Menurut M Manullang Seleksi pegawai dilakukan oleh perusahaan modern, pertama-tama sudah ditetapkan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan dan kemudian sudah ditentukan sumber-sumber pegawai yang diperlukan. Tenaga-tenaga kerja yang tersedia dari berbagai macam sumber pegawai itu belum tentu cocok dengan tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karenanya seleksi pegawai harus dilaksanakan, agar benar-benar terdapat pegawai yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang dipangkunya.¹⁹

Proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha sistematis yang dilakukan guna menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan. Menurut

¹⁸ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta, PT Grasindo, 2006), hal. 57.

¹⁹ M. Manullang, *Op. Cit.* hlm. 122.

Husain Umar usaha yang sistematis tadi misalnya dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a) Seleksi dokumen
- b) Psikotes
- c) Tes intelegensi
- d) Tes kepribadian
- e) Tes bakat dan kemampuan
- f) Tes kesehatan
- g) Tes wawancara.²⁰

Seleksi dan penempatan adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk menentukan apakah seseorang pelamar dapat di terima atau tidak untuk ditempatkan pada posisi tertentu di dalam organisasi. Seleksi dan penempatan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang segera dilaksanakan setelah dilakukan proses rekrutmen.²¹

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan pengertian rekrutmen adalah pencarian dan penetapan jabatan seorang pegawai yang sudah dipilih dan memenuhi syarat dalam proses rekrutmen guna untuk mengisi kekosongan pegawai atau jabatan.

²⁰ Husein umar. *Op. Cit.* hlm. 31.

²¹ A Sihotang. *Op. Cit.* hlm. 93.

4) Pelatihan dan pengembangan

Menurut A. Sihotang pelatihan adalah setiap kegiatan untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang merupakan tanggung jawabnya.

Pelatihan yang cukup efektif seharusnya mencakup tiga hal penting yaitu:

- a) merupakan pengalaman belajar
- b) merupakan kegiatan terencana
- c) merupakan hasil desain dari hasil penelitian yang dapat diikuti fisik.

Menurut A. Sihotang pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan mengarah pada karier seorang pegawai di dalam organisasi. Karier merupakan perkembangan jabatan dan pangkat secara individu yang dapat dicapainya selama masa kerja di dalam suatu organisasi tertentu.

Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya adalah untuk merencanakan dan membina perkembangan karier tiap karyawan yang berkecimpung didalam organisasi kita.

Perencanaan karier berarti suatu perencanaan tentang kemungkinan seseorang karyawan atau anggota organisasi secara individu meniti proses kenaikan pangkat dan jabatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang dapat di penuhi.

Keberhasilan karier seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a) Pendidikan formalnya
- b) Pengalaman kerja
- c) Sikap atasan yang membinanya
- d) Prestasi kerjanya
- e) Bakat pekerjaannya
- f) Adanya lowongan jabatan yang lebih tinggi
- g) Loyalitas kepada organisasi.²²

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan pengertian pelatihan dan pengembangan, pelatihan yang dimaksud adalah suatu training yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan yang dihadapi sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawai untuk siap memegang jabatan tertentu di masa yang akan datang.

5) Penilaian prestasi kerja

Menurut Justine T. Sirait penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Melalui kegiatan ini, para manajer bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika prestasi pegawai masih dibawah standar, maka harus segera

²² A Sihotang. *Op. Cit.* Halaman 174

diperbaiki. Sebaliknya, jika prestasi kerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat (*reinforcement*) supaya pegawai tersebut menampilkan kembali prestasi kerja yang kita kehendaki.²³

Menurut A. Sihotang penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana organisasi menilai prestasi kerja para karyawannya. Bila penilaian prestasi kerja para karyawan itu dilakukan secara tertib dan obyektif serta mendapatkan nilai yang sesungguhnya, maka akan memudahkan bagi organisasi tersebut untuk mengambil keputusan yang tepat bagi pembinaan karier para pegawai maupun untuk mengembangkan organisasinya.²⁴

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan yang dimaksud penilaian prestasi kerja adalah suatu proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap kinerja para karyawan dalam peningkatan kerja dan peningkatan prestasi individu karyawan itu sendiri.

6) Pemberian konpensasi

Menurut A. Sihotang konpensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para

²³ Justin T. Sirait. *Op. Cit.* hal. 128.

²⁴ A. Sihotang. *Op. Cit.* hal. 186.

manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan.²⁵

Menurut Justine T. S. Sirait kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikanya untuk organisasi.²⁶

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan pemberian kompensasi sebetulnya tidak sama dengan upah meskipun upah adalah bagian dari kompensasi tetapi kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk kesejahteraan pegawai.

7) Pengintegrasian

Menurut Justine T. Sirait yaitu masalah integrasi. Hal ini berkaitan dengan usaha untuk menghasilkan situasi dimana terjadi penyesuaian atau percocokan antara kepentingan yang bersifat individual, organisasi maupun kemasyarakatan. Konsekuensi dari usaha ini adalah melibatkan masalah-masalah atau aspek-aspek perasaan, sikap dari pegawai yang dihubungkan dengan prinsip-prinsip dan kebijakan-kebijakan organisasi.²⁷

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan pengintegrasian merupakan antara kepentingan individual

²⁵ *Ibid.* hal..220.

²⁶ Justine T. Sirait. *Op. Cit.* hal. 181.

²⁷ Justine T. Sirait. *Op. Cit.* hal. 7.

seorang manajer dengan kepentingan organisasi yang melibatkan seluruh pegawai.

8) Pemeliharaan, keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut A Sihotang Pemeliharaan hubungan industrial dalam rangka keseluruhan proses Manajemen Sumber Daya Manusia berkisar pada pemikiran bahwa hubungan yang serasi dan harmonis antara majikan dan pekerja yang terdapat dalam organisasi usaha itu mutlak perlu ditumbuhkan dan dipelihara demi kepentingan semua pihak pada organisasi usaha bersangkutan. kalau kurang berhasil memelihara hubungan yang harmonis akan berakibat terjadinya kerugian bagi banyak pihak, terutama bagi pihak majikan dan pekerja-pekerja yang bersangkutan.²⁸

Pemeliharaan merupakan sesuatu hal yang berkenaan dengan usaha agar para pegawai dapat bekerja dengan baik selama mungkin dengan cara menjaga kesehatan mental maupun fisik.²⁹

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan bahwasanya pemeliharaan, keselamatan dan kesehatan kerja perlu terus dibina dalam organisasi manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja pegawai. Dengan adanya program kesehatan

²⁸ A Sihotang. *Op. Cit.* hal. 285

²⁹ Justine T. Sirait. *Op. Cit.* hal. 7

kerja maka pegawai diharapkan dapat lebih semangat dalam bekerja dan lebih produktif.

9) Pelepasan sumber daya manusia atau *separation*

A Sihotang mendefinisikan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu kondisi atau situasi dimana pekerja tidak bekerja lagi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan karena hubungan kerja telah terputus dan berakhir. Kalau sudah terjadi PHK berarti hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak yang berhubungan kerja tidak dilaksanakan lagi.³⁰

Sedangkan menurut Husen Umar adalah pemisahan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) dari suatu organisasi terhadap karyawan. Diungkapkan pula oleh Husain Umar bahwa pemberhentian karyawan ini dapat terjadi oleh berbagai sebab, antara lain:

- a) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- b) Keinginan perusahaan
- c) Keinginan karyawan
- d) Pensiun
- e) Kontrak kerja telah berakhir
- f) Kesehatan karyawan
- g) Meninggal dunia
- h) Perusahaan dilikuidasi

³⁰ *Ibid.* hal. 299.

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan pelepasan sumber daya manusia adalah pemisahan atau pemutusan hubungan kerja karyawan dari organisasi karena beberapa faktor diantaranya: pensiun, pemutusan hubungan kerja, kontrak kerja telah berakhir dll.

2. Tinjauan tentang Pondok Pesantren

a. Pengertian Pondok Pesantren

Pondok pesantren adalah sebuah asrama pendidikan islam tradisional dimana para santri tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan seorang guru atau lebih dikenal dengan sebutan kyai.³¹

Menurut Ziemek, bahwa pondok pesantren adalah sebagai lembaga pendidikan yang ciri-cirinya dipengaruhi dan ditentukan oleh pribadi para pendiri dan pimpinanya dan cenderung untuk tidak mengikuti suatu pola jenis tertentu.³²

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren merupakan lembaga yang memberikan pendidikan dan pengajaran agama islam dengan sistem bandongan, sorogan atau wetonan serta para santri disediakan pondokan atau asrama untuk tempat tinggal, pondok pesantren juga menyelenggarakan pendidikan formal berbentuk madrasah bahkan sekolah umum dalam berbagai bentuk tingkatan sesuai kebutuhan masyarakat dan perkembangan pondok pesantren

³¹ Zamakhsyari Dhofir. *Op. Cit.* hlm. 8.

³² Manfred Ziemek, *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, (Jakarta: P3M, 1986), hlm. 97.

b. Fungsi dan Peranan Pondok Pesantren

Pada awalnya pondok pesantren didirikan oleh kyai yang terdiri dari sekumpulan rumah-rumah kecil yang terletak di sekitar masjid. Karakteristik sebuah pondok pesantren ini di tandai dengan adanya asrama, masjid, pengajian kitab-kitab klasik serta santri dan kyai. Keunikan dan kekhasan dari lembaga pendidikan pondok pesantren ini dapat kita lihat pada kehidupan sehari-hari santri dalam hal menempati sebuah ruang kecil yang diisi oleh tiga orang atau kadang-kadang sampai lebih.

Fungsi pondok pesantren pada pokoknya dapat diterangkan menjadi lima, yaitu lembaga pendidikan, lembaga dakwah, lembaga keagamaan, lembaga kemasyarakatan dan juga lembaga perjuangan.³³

1. Lembaga Pendidikan

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

³³ Manfred Ziemek. Op. Cit. hal. 18.

Sebagai lembaga pendidikan, pondok pesantren berusaha memberantas kebodohan, dengan jalan menampung anak-anak yang tidak masuk sekolah (pendidikan formal) dikarenakan kurangnya biaya untuk melanjutkan sekolah, atupun sikap orang tua yang belum mempunyai kesadaran akan arti pentingnya pendidikan bagi anak.

2. Lembaga Dakwah

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

3. Lembaga Keagamaan

Pondok pesantren identik dengan agama islam, hal ini disebabkan pondok pesantren memiliki motif, tujuan serta usaha yang bersumber pada agama islam. Segala kegiatan baik yang dilaksanakan di dalam pondok pesantren maupun diluar, tidak lepas dari kerangka ajaran islam. Pondok pesantren dipandang sebagai pusat kegiatan yang

bernafaskan agama islam, sehingga orang tua yang mengirimkan anak-anaknya ke pondok pesantren dengan harapan dapat menguasai agama ajaran islam.

4. Lembaga Kemasyarakatan

Fungsi pondok pesantren sebagai lembaga kemasyarakatan tidak lepas dari keberadaan pondok pesantren itu sendiri. Artinya bahwa pondok pesantren tumbuh dan berkembang ditengah-tengah masyarakat desa. Dimana para santrinya adalah kebanyakan dari masyarakat desa di sekelilingnya. Dengan demikian dapat dikatakan pondok pesantren berdiri dan hidup atas pembiayaan masyarakat desa. Keadaan ini pula yang menyebabkan kedekatan hubungan antara pondok pesantren dengan masyarakat desa, sehingga kyai dan pengurus pondok pesantren ini mengetahui betul tentang kondisi dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat desa.

5. Lembaga Perjuangan

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

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

3. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pondok Pesantren

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat dan organisasi yang bersangkutan.³⁴

Pondok Pesantren yaitu sebuah asrama pendidikan islam tradisional dimana para santri tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan seorang guru atau lebih dikenal dengan sebutan kyai.³⁵

Dari definisi tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pondok pesantren sangat penting, sebab suatu lembaga pondok pesantren tidak akan dapat dikelola dengan baik yang sesuai dengan aturan agama islam

³⁴ A Sihotang. *Op. Cit.* hal. 10.

³⁵ Zamakhsyari Dhofir. *Op. Cit.* hlm. 8.

apabila tidak di topang dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memahami pondok pesantren dengan benar sesuai dengan tuntunan agama islam.

G. Telaah Pustaka

Skripsi Suwarno mahasiswa fakultas Dakwah pada tahun 2006 yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta*” menjelaskan bahwa setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi, baik dalam bidang ilmu pengetahuan umum maupun agama, dengan adanya sumber daya manusia yang handal diharapkan dapat tercapai sasaran dan tujuan.³⁶

Skripsi Junaidi Siregar Mahasiswa Fakultas Dakwah tahun 2006 yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta*”. Menerangkan bahwa BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta secara umum dalam pengelolaan tentang sumber daya manusia berlangsung efektif, terbukti dengan adanya kegairahan dan semangat karyawan cukup tinggi, rasa tanggung jawab terhadap perkembangan BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta. Di satu sisi out put yang dihasilkan menunjukkan parameter yang efektif, di sisi yang lain dari kualitas dan waktu, kerja pegawai semakin efektif dan efisien.³⁷

³⁶ Suwarno,” *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta*” Skripsi (UIN SUKA: Yogyakarta, 2006), Tidak diterbitkan, hlm. 5.

³⁷ Junaidi Siregar,” *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta*” Skripsi (UIN SUKA: Yogyakarta, 2006), Tidak diterbitkan, hlm. 6

Skripsi Imam Ghazali mahasiswa Fakultas Dakwah pada tahun 2002 yang berjudul “*Kaderisasi Da’i di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Gatun Condong Catur Depok Sleman*” dijelaskan bahwa kaderisasi da’i dipandang sangat perlu, mengingat perkembangan masyarakat yang maju dan jaman yang modern tentunya membutuhkan adanya da’i yang professional, agar pesan dakwah akan lebih mudah disampaikan kepada mad’u. Semakin maju masyarakat akan semakin tinggi pula tuntutan yang dihadapi oleh para da’i, karena masyarakat akan lebih kritis dan lebih banyak menggunakan logika, ini semua adalah merupakan tantangan bagi organisasi dakwah, bagaimana seharusnya mencetak da’i yang professional.³⁸

Skripsi Munir mahasiswa fakultas Adab pada tahun 2002 yang berjudul “*KH. Mahfudz Ma’shum Kepemimpinan dan Perjuangannya di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik*” menjelaskan bahwa seorang pemimpin seharusnya memiliki kemampuan manajer, administrator, serta sanggup memimpin bawahan atau anggota kelompok agar tercipta kerja sama yang terkoordinasi sehingga sasaran yang dikehendaki dapat dicapai. Seorang pemimpin dituntut lebih aktif, berinisiatif serta memiliki keberanian untuk menunjukkan dirinya sebagai pemimpin yang bijaksana, mampu mendorong, menggerakkan, mempengaruhi serta mendinamisasikan orang lain untuk mau dan rela bekerja demi tercapainya tujuan organisasi dan kelompok.³⁹

³⁸ Imam Ghazali, “*Kaderisasi Da’i di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Gatun Condong Catur Depok Sleman*,” skripsi (UIN SUKA : Yogyakarta, 2002), Tidak diterbitkan, hlm. 6.

³⁹ Munir “*KH. Mahfudz Ma’shum Kepemimpinan dan Perjuangannya di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik*” Skripsi (UIN SUKA: Yogyakarta, 2002), Tidak diterbitkan, hlm. 5.

Berangkat dari beberapa penelitian terdahulu diatas, penulis menempatkan penelitiannya sebagai bagian yang berbeda secara operasional maupun lokasi pembahasannya.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang dilaksanakan seorang peneliti untuk pengumpulan, mengklarifikasi dan menganalisa fakta yang ada ditempat penelitian dengan menggunakan ukuran-ukuran dalam pengetahuan, hal ini dilakukan untuk menemukan kebenaran.⁴⁰

1. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah individu-individu yang dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan penelitian. Adapun subyeknya adalah:

- a. Pengasuh Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik
- b. Pengurus setiap divisi Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik.

2. Obyek Penelitian

Adapun obyek yang menjadi penelitian dalam skripsi ini adalah fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penulis akan menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

⁴⁰ Kontjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta : PT. Gramedia 1981), hlm 13.

a. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data melalui proses dialog pewawancara dengan responden.⁴¹ Dengan metode ini, pedoman yang digunakan penulis adalah pedoman wawancara yang hanya membuat garis besar yang ditanyakan. Dalam artian meliputi wawancara bebas terpimpin.

Dalam teknik ini peneliti akan melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mendalam dengan para sumber kunci yang berkompeten dengan masalah yang diteliti, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengembangan Pondok Pesantren Ihyaul Ulum

b. Metode Observasi

Proses metode observasi ini adalah secara partisipatif dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan data yang relevan dengan obyek penelitian. Metode observasi yang digunakan penulis untuk menggali data tentang bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik Jawa Timur.

c. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah suatu teknik perolehan data dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti

⁴¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah : Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta : PT. Bina Aksara, 1985), hlm. 126.

buku-buku, notulensi, makalah, peraturan-peraturan, bulletin-bulletin, dan catatan-catatan harian.⁴²

- a) Laporan konfidensial, yaitu laporan yang ditulis setelah peristiwa itu terjadi, misalnya laporan pertanggungjawaban, atau buku catatan yang sudah terlaksana dari institusi yang diteliti.
- b) Laporan umum, yaitu laporan tentang suatu kegiatan yang ditulis atau disampaikan oleh suatu majalah, jurnal, atau media lainnya.
- c) Dokumen resmi institusi yang diteliti.
- d) Buku-buku yang berhubungan dengan masalah penelitian.

⁴² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), hlm. 131.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penulisan skripsi ini penulis berkesimpulan bahwa semua pembahasan dari penelitian ini telah di sajikan dengan baik, maksimal, dan komprehensif. Beberapa sub-sub penting yang harus dirumuskan sebagai pelengkap dari semua perumusan penelitian ini telah penulis sajikan ke hadapan para pembaca. Berkenaan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik dan beberapa ragam penjelasan telah berhasil penulis jelaskan dan berhasil di simpulkan oleh peneliti.

Sebagai laporan kelengkapan dari penelitian ini penulis akan merumuskan beberapa kesimpulan yang di dapatkan di lapangan dan beberapa saran penting yang harus menjadi bahan catatan oleh setiap individu yang memiliki keterkaitan dengan tema ini ataupun yang berada di luar kepentingan terhadap tema ini,

A. KESIMPULAN.

Dipondok pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik secara umum dalam pengelolaan sumber daya manusia berlangsung efektif. Usaha ini dibuktikan pada semangat kerja para pengurus atau ustadz-ustadzah yang tinggi dan bertanggungjawab terhadap perkembangan pendidikan Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik. Semua usaha tersebut terlaksana karena penerapan fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan oleh pondok pesantren.

Adapun usaha-usaha yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik dalam pengembangan sumber daya manusia adalah:

- a. Pelaksanaan pengadaan atau rekrutment sumber daya manusia pada pondok pesantren yang dilaksanakan dengan dua system yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka jika pengurus atau ustadz-ustadzah yang dibutuhkan lebih dari tiga orang, tetapi jika dibawah tiga orang maka penarikan pengurus atau ustadz-ustadzah hanya dilakukan oleh kepala pondok pesantren dengan merekrut santri senior yang mampu melaksanakan tugas dengan baik.
- b. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilingkungan pondok pesantren dilakukan oleh kepala pondok pesantren, Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, jadi dari pihak pengasuh Pondok Pesantren ada kebijakan baru tentang pelatihan, maka didalam Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik diadakan pelatihan bagi pengurus dan ustadz-uastadzah dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pengurus dan ustadz-ustadzah, selain itu usaha pengembangan sumber daya manusia juga diklaksanakan diluar pondok yaitu dengan pendelegasian personil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, diklat, seminar dan lain sebagainya yang berkenaan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- c. Pemberian konpensasi pada pengurus atau ustadz-ustadzah pondok pesantren didasarkan pada berapa banyak pelajaran yang di ambil dan jam

yang dihabiskan dalam membina dan mendidik santri Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum.

- d. Pelaksanaa integrasi dipondok pesantren berjalan dengan baik. Keberhasilan ini terlaksana karena komunikasi yang baik antara pengasuh maupun ustadz-ustadzah dengan membuat peraturan-peraturan baku baik formal maupun non formal dan menerapkan semua peraturan-peraturan dengan penuh tanggungjawab.
- e. Pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang meliputi kesejahteraan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pondok pesantren dengan memberikan pelayanan kesehatan gratis, sedangkan untuk kesejahteraan pengurus atau ustad-ustadzah mendapatkan tunjangan-tunjangan berupa pendidikan gratis bagi keluarganya.

B. SARAN-SARAN

Sebagai akhir dari analisa dan beberapa rumusan penelitian yang dikemukakan, terdapat beberapa saran penting yang harus di catat dan di kembangkan oleh pengasuh dan kepala pondok pesantren pondok pesantren ihya'ul ulum dukun gresik, berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia diponpes adalah sebagai berikut:

1. Pengasuh dan kepala Pondok pesantren hendaknya membuat dan menyusun program kerja yang jelas dan tertulis secara sistematis sebagai acuan bagi para pengurus atau ustadz-ustadzah. Usaha seperti ini sangat penting karena akan mempermudah terhadap pengorganisasian dan pengawasan bagi berkembangnya pendidikan pondok pesantren.

2. Pengasuh pondok pesantren sebagai pimpinan tertinggi hendaknya memberikan tunjangan dan kesejahteraan yang lebih kepada para pengurus atau ustadz-ustadzah yang telah mengabdikan dirinya selama bertahun-tahun sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerjanya selama ini.
3. Melihat lingkungan Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum yang sekarang lebih modern dan mempunyai fasilitas dan penunjang yang sangat lengkap hendaknya dimanfaatkan dan dikembangkan dengan baik, dengan merekrut para pendidik atau pengajar yang berkompeten di bidangnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad bin Abdullah bin Ismail, *Al Bukhari juz 1*, (Bandung : Al Ma'arif)
- Arikunto, Suharsimi *Prosedur Penelitian Ilmiah : Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta : PT. Bina Aksara, 1985)
- Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Inggris* .(Jakarta: Balai Pustaka.1990)
- Dhofir, Zamakhsyari *Tradisi Pesantren: Stidi Tentang Pandangan Hidup Kiai*.(Jakarta: LP3ES.1985)
- Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 2001)
- Hazil Tanzil, Panglaykim, *Manajemen Suatu pengantar*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981)
- Kontjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta : PT. Gramedia 1981)
- Loekman Soetrisno, *Pembangunan Manusia Indonesia Sebagai Pendukung Masyarakat Industri Pancasila. Dalam Sumber Daya Manusia Untuk Masa Depan* (Bandung: Mizan, 1997)
- Mahmud Hasan, *Setengah Abad Pondok Pesantren Ihyaul Ulum*, (Dukun Gresik : Duta Prin, 2000)
- Manulang. M. *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. 2006)
- Munir Muhammad dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Rumah Semesta, 2006)
- Schuler Randall S. dan Susan E.Jakson. *Manajemen Sumber Daya Manausia: Menghadapi Abad 21 Jilid2*, (Jakarta: Erlangga.1996)
- Sihotang, A *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007)
- Sirait, Justine T. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Mnusia dalam Organisasi*, (Jakarta, PT Grasindo, 2006)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakartra : Rineka Cipta, 1993)

Umar, Husain *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998)

Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1987)

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

Skripsi

Imam Ghazali, “Kaderisasi Da’i di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Gaten Condong Catur Depok Sleman,” *skripsi*, (Yogyakarta: UIN SUKA, 2002)

Junaidi Siregar,” *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta*”, *Skripsi*, (Yogyakarta: UIN SUKA 2006)

Munir “KH. Mahfudz Ma’shum Kepemimpinan dan Perjuangannya di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik”, *Skripsi*, (Yogyakarta: UIN SUKA:, 2002)

Suwarno,” *Manajemen Suimber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta*”, *Skripsi*, (Yogyakarta: UIN SUKA, 2006)

Makalah Brosur

Dokumentasi Manajemen Pondok Pesantren Ihyau Ulum, di kutip pada hari Senin, tgl 10 Desember 2007

Dokumentasi Susunan Pengurus Pondok Pesantren Ihyau Ulum, periode 2006-2010, di kutip pada hari Rabu, tgl 12 Desember 2007. Jam 15.30

Dokumentasi Pengurus Pondok Pesantren Ihyau Ulum, Manajemen Pondok Pesantren Ihyau Ulum, di kutip pada hari Jum’at, tgl 14 Desember 2007. Jam 19.30

Profil Pondok Pesantren Ihyau Ulum,Dukun, Gresik, 2007

Wawancara

Wawancara dengan K.H. Sa'dan Maftuh, penasihat Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum, hari Selasa, tanggal 18 Desember 2007

Wawancara dengan Ustadz H. Ahmad Thoyyib Mas'udi, kepala Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum, hari Kamis, tanggal 20 Desember 2007

Wawancara dengan K. H. Mahfudz Ma'shum, Pengasuh Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum, hari Senin, tanggal 24 Desember 2007

Wawancara dengan Ustadz H. Andy Salam, ketua Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum, hari Sabtu, tanggal 22 Desember 2007

Interview Guide

Gambaran Umum

1. Apakah yang melatarbelakangi berdirinya Pondok Pesantren ini ?
2. Kapanakah Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik ini berdiri?
3. Siapakah yang menjadi pendiri Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik?
4. Bagaimanakah Visi dan Misi Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dalam Mengembangkan Pendidikan Keagamaan ?
5. Bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik ?
6. Apa faktor pendorong keberhasilan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Mnausia di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik ?
7. Apa faktor penghambat keberhasilan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Mnausia di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik ?
8. Bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik ?
9. Apa saja sarana dan prasarana yang dimiliki Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik dalam rangka peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pondok Pesantren ?

Pengelolaan SDM

1. Apa saja metode pendekatan untuk analisis pekerjaan manajerial yang digunakan oleh Pondok Pesantren Ihyaul Ulum?
2. Apa saja syarat-syarat menjadi pegawai atau pengurus Pondok Pesantren Ihyaul Ulum?
3. Bagaimana sistem penarikan pegawai baru pada Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik ?
4. Siapa yang menentukan kebijakan perekrutan karyawan baru di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum?
5. Apakah Pondok Pesantren Ihyaul Ulum membentuk panitia khusus dalam pelaksanaan perekrutan seorang karyawan ?
6. Apakah penempatan personil seluruh karyawan dan Pengurus Pondok pesantren Ihyaul Ulum sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki ?
7. Apakah tujuan yang di inginkan dari penempatan seorang pegawai atau pengurus dalam Pondok Pesantren Ihyaul Ulum?
8. Bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan Pondok Pesantren Ihyaul Ulum dilakukan ?
9. Apakah tujuan pelatihan karyawan atau pengurus yang dilakukan oleh pondok pesantren ihyaul Ulum?
10. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi bagi karyawan dan pengurus Pondok Pesantren Ihyaul Ulum ?
11. Selain gaji pokok apakah karyawan atau pengurus Pondok Pesantren Ihyaul Ulum masih mendapatkan tunjangan ?

12. Bagaimana metode yang digunakan Pondok Pesantren Ihyaul Ulum di dalam melakukan penilaian prestasi kerja
13. Apakah ada kaitanya penilaian prestasi kerja dengan kenaikan gaji dalam Pondok Pesantren Ihyaul Ulum
14. Bagaimana pelaksanaan integrasi di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum ?
15. Bagaimana cara manajer atau seorang pemimpin dalam Pondok Pesantren Ihyaul Ulum dalam memotivasi bawahanya ?
16. Faktor apa saja yang mengakibatkan pelepasan sumber daya ,manusia atau separation dalam Pondok Pesantren Ihyaul Ulum.?