

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SANTRI)
DI PONDOK PESANTREN TAHFIDZIL QUR'AN MUHAMMADIYAH
IBNU JURAIMI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

Aquara Alfindo Suwandhita

16240008

PEMBIMBING:

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.

NIP. 19690401 199403 2 002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-791/Un.02/DD/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SANTRI) DI PONDOK PESANTREN TAHFIDZIL QUR'AN MUHAMMADYAH IBNU JURAIMI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AQUARA ALFINDO SUWANDHITA
Nomor Induk Mahasiswa : 16240008
Telah diujikan pada : Rabu, 18 Mei 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 629d756d43638



Penguji I

Dr. Andy Dermawan, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 629d67c307b03



Penguji II

Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 629d59276c8af



Yogyakarta, 18 Mei 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 629d82ba9ec0b



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa saudara :

Nama : Aquara Alfindo Suwandhita
NIM : 16240008
Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Santri) Di Pondok Pesantren Tahfdzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar Skripsi/tugas akhir tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 Maret 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing

M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si
NIP. 19690227 200312 1 001

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aquara Alfindo Suwandhita
NIM : 16240008
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Alamat : Jl. Cendana Gg 11 dalam No. 23B RT 36, Samarinda
No. HP : 081215922381
Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Santri) Di
Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi
Yogyakarta.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan benar-benar asli/ karya ilmiah yang ditulis sendiri.
2. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa karya tersebut bukan karya ilmiah saya (plagiasi), maka saya bersedia menanggung sanksi dan dibatalkan gelar kesarjanaan saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 11 Mei 2022

Yang menyatakan,



Aquara Alfindo Suwandhita
16240008

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT
Skripsi ini peneliti persembahkan untuk Almamater Tercinta:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

خَيْرُكُمْ مَنْ تَعَلَّمَ الْقُرْآنَ وَعَلَّمَهُ

“Sebaik-baik kalian adalah orang yang belajar Al-Qur’an dan mengajarkannya”

(HR. Bukhari)¹



¹HR. Bukhari dalam shahihnya, (3/1620), No. 5027.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan nikmat, berupa nikmat sehat dan kesempatan kepada seluruh ciptaan-Nya, terkhusus bagi peneliti yang dengan keterbatasan kemampuannya dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Tidak lupa shalawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Rasulullah SAW sang pembawa cahaya pencerahan kepada kita, yang dengan cahaya itu kita mengetahui Islam. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan partisipasi segenap pihak, baik secara langsung atau tidak, secara moril maupun materil, secara institusi maupun personal. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati dan kebesaran jiwa, peneliti haturkan segenap penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag. M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dra. Siti Fatimah, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan tulus selalu membimbing dalam penulisan skripsi ini, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nurmahni selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

7. Pihak Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, terkhusus kepada Ustadz Ari Asy'ari, Farhan Al Hijri, Muhammad Ilham dan Usman selaku pengurus pondok.
8. Kedua orang tua saya Bapak Sunarta dan Ibu Nurjayanti, yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil dan selalu mendoakan serta memotivasi dan memberikan bimbingan.
9. Mbah saya, Kartiem yang selalu mendoakan dan mengingatkan saya akan pentingnya tanggung jawab.
10. Kepada saudara-saudara saya yang selalu mengingatkan untuk segera menyelesaikan kuliah.
11. Teman-teman "Rise of Madani" yang memberikan semangat, motivasi dan menemani selama masa perkuliahan.
12. Teman-teman kontrakan Gendeng yang selalu mengisi hari-hari saya dengan komedi absurd dan ejekan yang khas, tetapi tetap memberikan kehangatan dan kenyamanan bagi peneliti. Serta teman-teman yang telah meminjamkan laptopnya dan teman-teman yang selalu menanyakan kapan saya akan lulus, sehingga memotivasi saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa disebutkan oleh peneliti satu per satu.

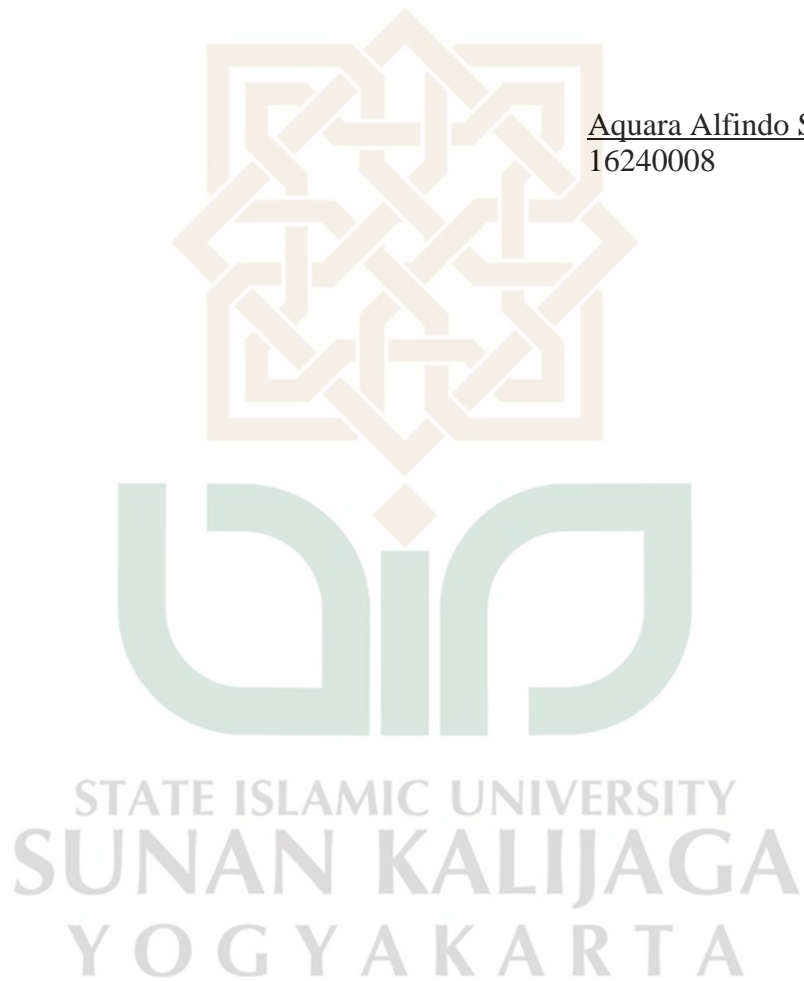
Akhir kata peneliti berharap semoga segala usaha, doa, dan pengorbanan kita mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti juga berharap

semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan segenap keluarga besar Prodi Manajemen Dakwah pada khususnya.

Yogyakarta, 11 Mei 2022

Peneliti

Aquara Alfindo Suwandhita
16240008



ABSTRAK

Aquara Alfindo Suwandhita (16240008), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Santri) di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Tahun 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini adalah santri Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta. Penelitian ini memberikan deskripsi mengenai langkah apa saja yang dilakukan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam melakukan keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Dari penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta menerapkan fungsi manajemen, yaitu perencanaan (penetapan program dan standar), pengorganisasian (pengurus ditunjuk langsung oleh Badan Pembina Pondok Pesantren), pelaksanaan (sudah ada jadwal yang ditetapkan dalam kalender akademik), pengawasan (secara koordinasi dan langsung) dan evaluasi (rutinan harian dan bulanan). Pengembangan santri yang diterapkan berupa pendidikan dan pelatihan dan metode yang digunakan adalah metode *on the job training* (rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan dan pembimbingan).

Kata kunci: Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
E. Kajian Pustaka	10
F. Kerangka Teori	14
G. Metode Penelitian	30
H. Sistematika Pembahasan	38
BAB II	40
GAMBARAN UMUM	40

A. Letak Dan Keadaan Geografis Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.....	40
B. Sejarah Singkat Berdiri dan Perkembangan Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta	41
C. Tujuan Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta	43
D. Visi Dan Misi Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta	44
E. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.....	45
1. Struktur Pengurus Operasional Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.....	45
F. Sarana Dan Prasarana Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.....	53
BAB III.....	57
PEMBAHASAN.....	57
A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Santri) Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta .	57
1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Santri) Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi	58
2. Pengorganisasian Pengembangan Sumber Daya Manusia (Santri) Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta	63

3. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Santri) Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta	65
4. Pengawasan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Santri) Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta	67
5. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Santri) Pondok Pesantren Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta	69
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Santri) Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta	72
1. Pengembangan santri secara formal	72
BAB IV	80
PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbedaan Pelatihan dan Pendidikan	17
Tabel 2.1 Sarana dan Prasarana Unit I	53
Tabel 2.2 Sarana dan Prasarana Unit II.....	54
Tabel 2.3 Sarana dan Prasarana Unit III	55
Tabel 2.4 Inventaris Peralatan.....	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Sumber	37
Gambar 1.2 Triangulasi Teknik	38
Gambar 2.1 Struktur Pengurus.....	45



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian ini berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Santri) di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur’an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta”. Untuk istilah-istilah yang digunakan akan dijelaskan agar memberi batasan terhadap kajian yang akan dibahas, yaitu:

1. Manajemen

Manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.² Adapun yang dimaksud manajemen dalam penelitian ini adalah bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi terhadap pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur’an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai usaha-usaha meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi anggota agar

²Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 12.

pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.³ Pengembangan sumber daya manusia menurut Kaswan adalah suatu proses di mana anggota memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas yang akan datang.⁴ Pengembangan sumber daya manusia (santri) di sini ialah usaha pondok pesantren untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan santri melalui tahfidz Al-Qur'an. Dari yang awalnya santri tidak memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tahfidz Al-Qur'an sampai santri memilikinya.

3. Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta

Pondok pesantren menurut M. Arifin yang dikutip oleh Mujamil Qomar dalam bukunya berarti suatu lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama di mana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari kepemimpinan seorang atau beberapa kiai dengan ciri khas yang bersifat karismatik serta independen dalam segala hal.⁵

³Heidjrachman R. dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2013), hlm.77.

⁴Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 2.

⁵Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 2.

Pondok Pesantren Muhammadiyah Ibnu Juraimi beralamat di Jatimulyo Baru A-2 RT 25 RW 06 Kelurahan Kricak, Kecamatan Tegalrejo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55242. Pondok Pesantren Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta merupakan lembaga pendidikan Islam yang berfokus pada program tahfidz Al-Qur'an di bawah naungan Pimpinan Daerah Muhammadiyah kota Yogyakarta. Lembaga ini juga menjadi lokasi penelitian dari peneliti sendiri.

Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta merupakan lembaga pendidikan Islam. Pondok pesantren memiliki tujuan membentuk santri yang berkualitas perihal tahfidz Al-Qur'an. Tahfidz sendiri berasal dari *kata hafidza-yahfadzu* yang berarti menghafal.⁶ Secara etimologi, hafal merupakan lawan dari pada lupa, yaitu selalu ingat dan sedikit lupa. Sedangkan secara terminologi, penghafal adalah orang yang menghafal dengan cermat dan termasuk deretan kaum yang menghafal. Penghafal Al-Qur'an adalah orang yang menghafal setiap ayat-ayat dalam Al-Qur'an mulai ayat pertama sampai ayat terakhir.⁷

Dari istilah yang disebutkan di atas dapat menjadi batasan peneliti untuk melakukan penelitian. Fokus penelitian terkait manajemen

⁶A. W. Munawwir, *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1984), hlm. 302.

⁷Abdurrah Nawabuddin, *Kaifa Tahfadzul Qur'an*, Terj. Bambang Saiful Ma'arif, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2005), hlm.23.

pengembangan sumber daya manusia (santri) di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta, dimana hal yang dikaji adalah bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pengembangan santri. Peneliti lebih memfokuskan pengembangan dengan sarana pendidikan yaitu tahfidz Al-Qur'an, akan tetapi peneliti tidak lupa tetap mengamati pengembangan yang berupa keterampilan.

B. Latar Belakang Masalah

Organisasi dikatakan baik jika mampu mengelola sumber daya yang ada, terkhusus untuk mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan *asset* yang sangat berharga. Misal organisasi memiliki sistem yang bagus, modal yang mencukupi tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang menjalankan roda organisasi sama saja dengan sebuah wacana. Akan tetapi, organisasi juga berperan besar dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada, dengan artian dapat melakukan manajemen sumber daya manusia (SDM).

Menurut Garry Dessler manajemen sumber daya manusia adalah *“human resource management means the policies and practices one needs to carry out the ‘people’ or human resource aspects of management position,*

including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising".⁸

Sedangkan menurut R. Watney Mondy Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁹ Nawawi juga mengemukakan dengan makna yang mirip, manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.¹⁰

Dengan demikian dapat diartikan manajemen pengembangan sumber daya manusia adalah kebijakan pelaksanaannya membutuhkan manusia meliputi rekrutmen, pelatihan, pemberian *reward* dan penilaian yang dapat memberikan dampak pada kinerja anggota sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Mengelola sumber daya manusia tidak lepas dari pengembangan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan anggota yang bisa digunakan untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang. Tidak hanya berguna bagi anggota, tetapi juga berguna bagi organisasi untuk terus berkembang dan mampu mengikuti perkembangan zaman. Pengembangan adalah proses

⁸Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Grasindo, 2007), hlm. 4.

⁹R. Watne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 edisi 10* terj. Bayu Airlangga, *Human Resources Management* (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm 4.

¹⁰ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), hlm. 42.

peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Pendidikan, melalui Pendidikan dan pelatihan. Selaras dengan yang dikatakan Sjafriz Mangkuprawira bahwa Departemen SDM juga memandang pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan, termasuk ketinggalan anggota, keragaman pekerja di dalam dan luar negeri, perubahan Teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran karyawan.¹¹ Pendapat ini memberikan masukan yang sangat bagus bagi Lembaga ataupun organisasi, bahwasanya pengembangan SDM memang harus dilakukan dengan rencana yang benar-benar matang serta tepat sasaran, sehingga mampu mendapatkan output yang sesuai dengan tantangan zaman.

Pengembangan tentunya dilakukan oleh setiap organisasi maupun lembaga, baik lembaga pemerintah, swasta maupun lembaga pendidikan. Berbicara mengenai lembaga pendidikan, pastinya memiliki rancangan untuk melakukan pengembangan SDM yang sasarannya bisa pengajar maupun para murid (santri). Lembaga pendidikan sendiri bisa dikelompokkan menjadi dua macam yaitu lembaga pendidikan Islam dan non-Islam. Lembaga Pendidikan Islam di antaranya adalah pesantren, sekolah dan madrasah. Pesantren adalah suatu Lembaga Pendidikan swasta yang didirikan oleh perseorangan kiai sebagai figur sentral yang berdaulat menetapkan tujuan pendidikan

¹¹Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 98.

pesantrennya, yaitu ada tujuan khusus dan ada tujuan umum.¹² Tujuan khusus yang dimaksud adalah mencetak santri yang memiliki wawasan ilmu keagamaan serta dapat mengamalkan di masyarakat kelak. Sedangkan tujuan umum adalah membimbing anak didik untuk menjadi manusia yang berkepribadian Islam yang dengan ilmu agamanya dapat menjadi mubaligh di masyarakat melalui pengamalan ilmunya.¹³

Pada lembaga pendidikan pengembangan yang dilakukan lebih kepada pendidikannya, tetapi tidak lupa terkadang melakukan pelatihan. Seperti yang dilakukan Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta, pengembangan yang dilakukan lebih memberikan pendidikan kepada santri-santrinya. Pendidikan ini berupa tahfidz Al-Qur'an yang di mana santri-santri diberikan beban kewajiban untuk menghafal Al-Qur'an. Hal ini diberikan kepada semua santri tanpa terkecuali, baik santri yang lama maupun yang baru. Dengan ini semua santri dianggap sama dan dianggap belum mempunyai hafalan, sehingga menjadi tugas pimpinan pondok untuk mengatur dan memberikan pendidikan kepada para santri melalui tahfidz Al-Qur'an dengan memberikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang selaras dengan maksud pengembangan SDM.

¹²M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 247.

¹³*Ibid.*, hlm. 248.

Pengembangan yang dilakukan tidak hanya sebatas menghafal Al-Qur'an santri juga diberi khazanah keilmuan Al-Qur'an seperti *Qira'ah Shahihah* bersanad, tafsir, dan *Ulumul Qur'an* juga dibekali khazanah keilmuan lainnya. Santri-santri yang melanggar akan diberi hukuman sesuai dengan kelipatan pelanggaran yang dilakukan, hal ini dilakukan guna membuat santri tetap disiplin. Selain itu santri yang berprestasi akan mendapat *reward* dari pengurus. Selain itu ada juga program masyarakat, yang dimana santri dibenturkan dengan masyarakat sekitar sehingga mengetahui realita sosial dan dapat menghadapinya.

Pimpinan ataupun pengurus berperan penting dalam memberikan wawasan mengenai pengembangan SDM, dikarenakan hal ini sangat berpengaruh kepada santri-santri untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya. Terutama bagi santri baru, karena santri baru dianggap sebagai santri pemula. Dengan artian walaupun sebelumnya sudah memiliki bekal keilmuan di bidang tahfidz tapi tetap saja dianggap sebagai santri yang tidak memiliki hafalan. Sehingga santri-santri ini digembleng untuk mendapatkan peningkatan dalam hal pengembangan SDM. Sedangkan untuk santri yang lama tetap melanjutkan hafalan yang sudah dihafalnya dengan kemudian disetorkan dengan pengawasan pengurus. Untuk *output* akhirnya harapannya santri-santri dapat menjadi generasi yang berwawasan Al-Qur'an dan menjadi generasi penerus bagi Muhammadiyah sendiri.

Dari beberapa program tadi bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia bagi santri di Pondok Pesantren Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta. Sehingga menjadikan latar belakang bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Adapun hal-hal yang membuat peneliti tertarik, pertama, santri baru disamaratakan. Artinya santri yang awalnya sudah memiliki hafalan dianggap tidak memiliki hafalan, sehingga melakukan hafalan dari awal kembali mengikuti program di pondok. Kedua, santri dalam melakukan hafalan diberikan target. Dalam sehari santri wajib menyetorkan hafalan minimal satu lembar, sedangkan dalam sebulan minimal satu seperempat juz. Jikalau santri berhasil memenuhi target yang ditetapkan akan mendapatkan *reward*. Sedangkan jika santri belum memenuhi target akan dikenai sanksi berupa berdiri di depan santri-santri lainnya sampai *halaqah* selesai. Ketiga, santri-santri diharapkan bisa menjadi jawaban bagi persyarikatan, karena kurangnya SDM yang hafal Al-Qur'an. Sehingga juga dapat menjadi penerus bagi roda persyarikatan. Dari ketiga hal tadi membuat Peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Santri) di Pondok Pesantren Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta".

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil rumusan masalah yaitu: bagaimana manajemen pengembangan sumber daya

manusia (santri) yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia (santri) di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta

Adapun kegunaan penelitian, yaitu:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama pada aspek pengembangan sumber daya manusia serta khususnya bagi jurusan manajemen dakwah.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pondok pesantren tahfidzil qur'an ibnu juraimi Yogyakarta dan referensi untuk organisasi ataupun Lembaga yang sejenisnya dalam hal manajemen pengembangan sumber daya manusia.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan hal yang penting dalam melakukan penelitian, sebab dengan kajian pustaka peneliti terbantu untuk memperoleh, mendalami, mencermati dan mengidentifikasi topik yang akan ditelitinya. Serta memberi batasan antara penelitian yang sekarang dan yang terdahulu. Oleh

karena itu di sini peneliti mencantumkan beberapa kajian Pustaka yang dikira berkaitan dengan penelitian yang akan dikaji, antara lain:

Pertama, skripsi oleh Silvi Lita Khoirunnisa mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Prodi Manajemen Dakwah ditulis tahun 2016 dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta”. Dalam skripsi ini membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan Pendidikan dan pelatihan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan memiliki kualitas yang unggul serta kemampuan dan keterampilan bertambah.¹⁴

Kedua, skripsi oleh M. Muhaimin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Prodi Manajemen Dakwah ditulis tahun 2017 berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa Yogyakarta”. Skripsi meneliti tentang pengembangan SDM, lebih tepatnya pengembangan amil. Adapun cara yang dilakukan dengan *family gathering* bersama keluarga amil, *training public speaking*, *capacity building* dan pelatihan tanggap bencana serta pengembangan SDM melalui Pendidikan dengan metode melanjutkan Pendidikan dari jenjang S1 ke jenjang S2.¹⁵

¹⁴Silvi Lita Khoirunnisa, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016), hlm. 83.

¹⁵M. Muhaimin, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa*, Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017), hlm. V.

Ketiga, skripsi yang ditulis Dini Dahlia mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Prodi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2016 yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Asatidz) di Rumah Tahfidzq Deresan Yogyakarta”. Pada skripsi ini menjelaskan manajemen pengembangan SDM yang meliputi kegiatan perencanaan, implementasi dan evaluasi pengembangan terhadap SDM, yaitu tenaga pengajar (asatidz) di lingkungan Rumah Tahfidzq Deresan Yogyakarta. Adapun tahapan perencanaan melalui tiga langkah, yaitu analisis kebutuhan pengembangan, penentuan tujuan pengembangan, dan perumusan strategi pengembangan. Untuk implementasi pengembangan SDM dilaksanakan melalui program-program diantaranya, rekrutmen SDM, pelatihan, setoran hafalan, studi banding, kajian keilmuan, dan pembinaan SDM. Sedangkan untuk evaluasi proses pengembangan SDM menekankan pada dua aspek yaitu kemampuan asatidz dalam bidang tahsin dan tahfidz. Kemudian perubahan perilaku asatidz dalam mengemban peran dan tanggung jawab. Lalu untuk evaluasi terhadap hasil pengembangannya meliputi tiga aspek yaitu, kedisiplinan asatidz, metode pembelajaran, dan pemberian motivasi.¹⁶

Keempat, jurnal yang ditulis oleh Haromain pada tahun 2013 dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok

¹⁶Dini Dahlia, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Asatidz) di Rumah Tahfidzq Deresan Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016), hlm. Xvi.

Pesantren”. Tujuan penelitian ini mendeskripsikan perencanaan, implementasi dan evaluasi pengembangan SDM pada pondok pesantren. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, analisis kebutuhan pengembangan SDM mencakup analisis kualitas dan kuantitas. Implementasi pengembangan SDM melalui rekrutmen, program pendidikan dan pelatihan, program pendidikan dan pembentukan budaya pesantren. Evaluasi pengembangan SDM ditekankan pada perubahan sikap dan perilaku dalam menjalankan peran dan tanggung jawab.¹⁷

Kelima, jurnal yang ditulis Abdul Mu'is pada tahun 2021 dengan judul “Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember”. Hasil penelitian ini mengenai perencanaan yaitu analisis kebutuhan pengembangan SDM, penentuan tujuan pengembangan dan perumusan strategi pengembangan. Pengembangan SDM pada pondok pesantren dilakukan melalui program rekrutmen SDM, pendidikan dan pelatihan dan pembentukan budaya pesantren. Evaluasi pengembangan SDM pada pondok pesantren ditekankan pada perubahan sikap dan perilaku SDM dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Pemanfaatan momen-momen pertemuan rutin serta penggunaan alat evaluasi berupa buku poin menjadi salah satu upaya yang

¹⁷Haromain, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Malang*, Vol 1 No 2, (Juni 2013), Hlm. 136.

dilakukan pondok pesantren untuk dapat mengontrol setiap proses yang dilakukan dalam mengembangkan SDM.¹⁸

Dari beberapa kajian Pustaka di atas pembahasan yang diteliti adalah mengenai pengembangan SDM akan tetapi terdapat perbedaan dari segi lokasi penelitian. Sedangkan perbedaan yang mencolok antara lima kajian pustaka di atas dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah objek penelitiannya.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Manajemen

a. Pengertian manajemen

Menurut George R. Terry melalui Herujito, disebutkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, dan control yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. Manajemen memiliki peranan, yakni sebagai organisasi, dimana *organization is the form every human association for attainment of common purpose*.¹⁹ Lalu menurut Harold Koontz and Cyril O'donnel dalam buku Dasar-Dasar Manajemen karya Sukarna, ia menyebutkan

¹⁸Abdul Mu'is, "Manajemen Pengembangan SDM Di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember", *Jurnal Fenomena Institut Agama Islam Negeri* Vol 20 No 1, (Januari-Juni 2021). Hlm. 33.

¹⁹Herujito M. Yayat, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2001), hlm. 5.

bahwa manajemen adalah pelaksanaan pekerjaan bersama orang lain.²⁰ Sedangkan menurut Stoner yang dikutip oleh Fatahullah Jurdi, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.²¹ Kemudian menurut Hasibuan yang dikemukakan oleh John Suprihanto, manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²²

Dengan demikian manajemen adalah ilmu yang berperan penting untuk berjalannya suatu organisasi, dikarenakan manajemen merupakan alat untuk memanfaatkan sumber daya yang ada, yang itu disusun secara sistematis dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengarahan dan pengawasan secara efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi.

²⁰Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), hlm. 3.

²¹Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Intrans Publishing, 2018), hlm. 9.

²²*Ibid*, hlm. 12.

2. Tinjauan Pengembangan Santri

a. Pengertian pengembangan SDM

Menurut Gouzali yang dikutip oleh Kadarisman dalam bukunya mengemukakan pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.²³ Sedangkan menurut Muhadjir dengan istilah yang sama, pengembangan SDM adalah peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik maupun mental.²⁴ Senada dengan yang dikemukakan oleh Sikula, yaitu “*development, in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing is systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose*”. Dalam kaitan ini, yang perlu dielaborasi lebih lanjut bahwa pengembangan menekankan pada staf dan personalia, adalah suatu proses Pendidikan jangka panjang dengan menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi, begitu pula seorang pimpinan akan terus belajar mengenai pengetahuan konseptual dan teoritis untuk

²³Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 5.

²⁴*Ibid*, hlm. 6.

tercapainya tujuan umum yang lebih besar. Dalam kaitan ini, yang dikembangkan adalah pengetahuan SDM baik secara konseptual maupun teoritis. Pengembangan pengetahuan dimaksudkan untuk memperbesar kemampuan para SDM dalam melaksanakan tugasnya.²⁵

Dengan demikian Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai sebuah proses meningkatkan kualitas personel dari segi pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang disusun secara sistematis untuk kepentingan jangka panjang agar tercapainya tujuan organisasi.

Pengembangan SDM dibagi menjadi dua, pertama pelatihan dan yang kedua Pendidikan. Pelatihan disebut juga pengembangan untuk masa sekarang, sedangkan Pendidikan disebut juga pengembangan untuk masa yang akan datang. Adapun perbedaannya dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.1 Perbedaan Pelatihan dan Pendidikan²⁶

No.	Perbedaan	Pelatihan	Pendidikan
1.	Pengembangan kemampuan	Mengkhususkan (<i>specific</i>)	Menyeluruh (<i>overall</i>)
2.	Area kemampuan	Psikomotorik dan keterampilan	Kognitif, afektif, psikomotorik
3.	Jangka waktu pelaksanaan	Pendek (<i>short term</i>)	Panjang (<i>long term</i>)
4.	Materi yang diberikan	Lebih khusus	Lebih umum

²⁵*Ibid*, hlm. 7-8.

²⁶Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 16.

5.	Penekanan penggunaan metode belajar mengajar	<i>Inconventional</i> (interaktif)	<i>Conventional</i>
6.	Penghargaan	Sertifikat (<i>degree</i>)	Gelar (<i>degree</i>)

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM yang dilakukan pastinya memiliki tujuan untuk kelangsungan organisasi. Baik itu dengan Pendidikan maupun pelatihan. Adapun tujuannya menurut Sedarmayanti yaitu untuk menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan yaitu anggota didorong belajar dan berkembang. Aktivitas pengembangan SDM termasuk program pelatihan tradisional, tetapi penekanannya lebih banyak pada mengembangkan modal intelektual dan mempromosikan pembelajaran organisasi, tim, dan individu. Bahwa pengembangan anggota adalah fokus pada menciptakan organisasi pembelajaran, yaitu di dalamnya dikelola pengetahuan secara sistematis.

Pengembangan SDM juga mengenal pendekatan perencanaan untuk mendorong pengembangan diri dengan dukungan dan panduan memadai dari dalam organisasi. Walaupun pengembangan SDM dikendalikan oleh bisnis, kebijakannya harus memperhitungkan aspirasi dan kebutuhan individu. Meningkatnya manfaat mengenai kemampuan

dipekerjakan di dalam organisasi seharusnya merupakan pertimbangan utama kebijakan pengembangan SDM.²⁷

c. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Gouzali manfaat pengembangan SDM adalah sebagai berikut:²⁸

- 1) Organisasi akan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang
- 2) Organisasi akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan
- 4) Program organisasi tidak akan pernah ketinggalan dari para pesaingnya
- 5) Organisasi dapat meningkatkan prestasi anggota secara individu maupun kelompok
- 6) Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru
- 7) Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien

²⁷Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 61&62.

²⁸*Ibid*, hlm. 41.

8) Organisasi dapat mempersiapkan anggota-anggota untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi

d. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Terdapat dua jenis pengembangan SDM seperti yang dikemukakan Kadarisman dengan mengutip Hasibuan, yaitu pengembangan secara informal dan formal. Adapun penjelasannya sebagai berikut:²⁹

1) Pengembangan Secara Informal

Karyawan atau pegawai atas keinginan serta usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin menarik.

2) Pengembangan secara formal

Karyawan atau pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti Pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan organisasi maupun dilaksanakan oleh Lembaga-lembaga

²⁹*Ibid*, hlm. 29&30.

Pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya non karir atau peningkatan karir seorang karyawan.

e. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Wilson terdapat dua metode pengembangan SDM yaitu:³⁰

1) Metode on-the-job training

Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil melakukan praktik langsung. Adapun bentuk konkretnya sebagai berikut:

a) Rotasi pekerjaan, yang dimaksud adalah pemindahan tugas, dimana seorang anggota dipindah tugaskan ke tugas lainnya.

b) Penugasan yang direncanakan, dimana organisasi telah memiliki rancangan rencana yang direalisasikan melalui program dan anggota diberi tugas untuk mengemban program tersebut.

c) Pembimbingan, merupakan bimbingan langsung oleh atasan kepada bawahannya, sehingga atasan benar-benar mengetahui bagaimana pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan bawahannya.

d) Pelatihan posisi, adalah dimana seorang anggota ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Biasanya hal ini

³⁰Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 210-211.

dilakukan terhadap anggota yang mendapatkan pemindahan kerja.

2) Metode off-the-job training

Pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terfokus hanya pada aktivitas pelatihan. Metode ini dapat diterapkan dengan beberapa cara, antara lain:

- a) *Business games*, metode ini memberikan gambaran mengenai bisnis itu berlangsung. Dengan menggunakan metode ini diharapkan para anggota dapat mengembangkan keterampilannya di luar lembaga maupun organisasi yang mengayomi.
- b) *Vestibule school*, merupakan pelatihan yang diberikan oleh pelatih khusus kepada para anggota.
- c) *Case study*, pelatihan yang diberikan yaitu memberi para anggota sebuah permasalahan untuk dipecahkan, baik secara individu maupun kelompok.
- d) Latihan laboratorium, metode ini menekankan pada empat aspek anggota yang mengikuti, yaitu intrapersonal, interpersonal, dinamis kelompok, dan arahan diri.

- e) Pengembangan organisasi, menekankan bagaimana proses perubahan yang terjadi pada organisasi, meliputi perubahan untuk berkembangnya organisasi.

3. Tinjauan Pondok Pesantren

a. Pengertian dan tujuan pondok pesantren

Pondok pesantren M. Arifin yang dikutip oleh Mujamil Qomar dalam bukunya adalah suatu lembaga pendidikan Islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama di mana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari kepemimpinan seorang atau beberapa orang kiai dengan ciri khas yang bersifat kharismatik serta independen dalam segala hal.³¹

Tujuan dari pondok pesantren adalah membentuk kepribadian muslim yang menguasai ajaran-ajaran Islam dan mengamalkannya, sehingga bermanfaat bagi agama, masyarakat dan negara.³²

b. Fungsi pondok pesantren

³¹Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, hlm. 2.

³²*Ibid*, hlm. 7

Menurut Azyumardi Azra dalam buku karya Sulthon Masyhud dan Khusnuridlo ada tiga fungsi pondok pesantren, yaitu:³³

- 1) Transmisi dan transfer ilmu
 - 2) Pemeliharaan tradisi Islam
 - 3) Reproduksi ulama
- c. Unsur-unsur pondok pesantren

Pondok pesantren tidak berdiri begitu saja, tentu ada unsur-unsur yang saling mendukung satu sama lain. Adapun unsur-unsur itu ialah:³⁴

- 1) Kiai

Kiai merupakan unsur yang sangat penting bagi pondok pesantren, karena kiai merupakan sosok pemimpin. Dalam buku karya Amin Haedari yang dikutip dari Zamakhsyari Dhofier disebutkan bahwasanya kata kiai dalam Bahasa Jawa digunakan untuk tiga jenis gelar yang berbeda. Pertama, sebagai gelar kehormatan untuk barang-barang yang dianggap sakti dan kramat. Kedua, sebagai gelar kehormatan bagi orang-orang pada umumnya. Ketiga, sebagai gelar yang diberikan masyarakat kepada seorang ahli agama Islam yang memiliki atau menjadi pimpinan pesantren.³⁵

³³Sulthon Masyhud dan Khusnuridlo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2003), hlm. 90.

³⁴*Ibid*, hlm. 7.

³⁵Amin Haedari, *Masa Depan Pesantren: Dalam Tantangan Modernitas dan Tantangan Komplexitas Global*, (Jakarta: IRD Press, 2004), hlm. 28.

2) Pondok pesantren

Pondok pesantren pada umumnya merupakan pendidikan Islam tradisional di mana seluruh santri tinggal dan belajar di bawah bimbingan kiai. Pondok atau tempat tinggal santri adalah suatu tradisi pesantren yang membedakan dengan sistem pendidikan lainnya yang berkembang di wilayah negara-negara Islam lain.³⁶

3) Masjid

Masjid merupakan simbol yang tidak bisa dipisahkan dari pesantren. Masjid tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga memiliki fungsi sebagai tempat pengajaran kitab-kitab dan aktifitas pesantren lainnya.³⁷

4) Santri

Santri adalah murid yang belajar di pesantren. Santri sendiri terbagi menjadi dua jenis. Pertama, santri mukim, yaitu murid-murid yang berasal dari daerah jauh dan menetap di pesantren. Kedua, santri kalong, yaitu murid-murid yang berasal dari desa-desa di sekitar pesantren.³⁸

³⁶*Ibid*, hlm. 31.

³⁷*Ibid*, hlm. 33.

³⁸*Ibid*, hlm. 35.

5) Pengajaran kitab kuning

Pengajaran kitab kuning berbahasa Arab dan tanpa harakat adalah ciri khas pesantren. Kitab kuning tersebut berupa kitab ushul fiqh, fiqh, tafsir, hadits dan lain sebagainya. Metode pengajaran dan materi kitab yang diajarkan kepada santri ditentukan oleh sejauh mana kedalaman ilmu pengetahuan sang kiai dan yang dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari.³⁹

d. Tipologi pondok pesantren

Menurut Haidar Putra Daulay secara faktual ada beberapa pondok pesantren yang berkembang di masyarakat, yaitu:⁴⁰

1) Pondok pesantren tradisional

Pada pondok pesantren tradisional terdapat dua jenis pola. Pertama, materi pelajaran yang dikembangkan adalah mata pelajaran agama yang bersumber dari kitab-kitab klasik, non-klasikal, pengajaran memakai sistem *halaqah*, santri diukur tinggi rendah ilmunya berdasar kitab yang dipelajarinya. Tidak mengharapkan ijazah sebagai alat mencari pekerjaan. Pondok pesantren ini masih tetap mempertahankan bentuk aslinya dengan semata-mata mengajarkan kitab yang ditulis ulama salaf dengan menggunakan

³⁹*Ibid*, hlm. 39.

⁴⁰Haidar Putra Daulay, *Dinamika Pendidikan Islam di Asia Tenggara*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hlm. 20.

bahasa Arab. Kurikulum sepenuhnya diatur oleh kiai pondok pesantren. Santrinya ada yang menetap di pondok dan santri yang tidak menetap. Kedua, pola ini sebenarnya hampir sama dengan pola pertama hanya saja pola ini menggunakan sistem belajar secara klasikal, non-klasikal dan sedikit memberikan pengetahuan umum kepada santri.

2) Pondok pesantren modern

Pondok pesantren modern memiliki dua jenis pola. Pertama, sistem negara sudah diterapkan oleh pesantren disertai dengan pembelajaran umum. Sistem ujian menggunakan ujian negara. Pada pelajaran tertentu sudah ada kurikulum Kementerian Agama yang dimodifikasi oleh pondok pesantren sehingga menjadi kurikulum khas pondok pesantren. Sistem belajarnya klasikal dan meninggalkan sistem tradisional. Kurikulum yang dipakai adalah kurikulum sekolah atau madrasah yang berlaku secara nasional. Sementara santri Sebagian besar menetap di asrama yang sudah disediakan dan dilengkapi berbagai fasilitas. Peran kiai sebagai koordinator pelaksana proses belajar mengajar dan pengajar langsung di kelas. Perbedaannya dengan sekolah atau madrasah terletak pada porsi pendidikan agama dan bahasa Arab lebih menonjol sebagai kurikulum local. Kedua, pola ini menitik beratkan pada materi pelajaran keterampilan, di samping pelajaran agama.

Pelajaran keterampilan ditujukan sebagai bekal bagi santri setelah lulus dari pondok pesantren.

3) Pondok pesantren komprehensif

Pondok pesantren ini disebut komprehensif atau pesantren serbaguna karena merupakan sistem pendidikan dan pengajaran gabungan yang tradisional dan modern. Artinya di pondok pesantren diterapkan pendidikan dan pengajaran kitab salaf dengan metode sorogan dan bandongan, tetapi secara reguler sistem persekolahan terus dikembangkan. Bahkan pendidikan keterampilan pun secara konsep dilakukan perencanaan dan secara teknis akan diterapkan.

Pada umumnya, pondok pesantren tipe ini mengasuh berbagai jenis pendidikan seperti pengajian kitab-kitab klasik, madrasah, sekolah dan perguruan tinggi.

4. Tinjauan Tahfidz Al-Qur'an

Secara etimologi menghafal berasal dari kata *al-hifdz* yang merupakan lawan kata dari lupa, yaitu selalu ingat dan sedikit lupa.⁴¹ Jadi menghafal adalah kegiatan menanamkan suatu materi ke dalam ingatan, sehingga dapat diingat kembali sesuai dengan materi yang asli. Menghafal

⁴¹Abdurrah Nawabuddin, *Kaifa Tahfadzul Qur'an*, terj. Bambang Saiful Ma'arif, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2005), hlm. 23.

merupakan proses untuk menyimpan kesan-kesan yang suatu saat dapat diangkat kembali ke alam sadar.

Sedangkan pengertian Al-Qur'an sendiri para ulama berbeda pendapat ada yang mendefinisikan Al-Qur'an adalah *musytaq* atau terambil dari satu akar kata. Namun, mereka berbeda pendapat apakah akar katanya adalah *qaf-ra'-hamzah* atau *qaf-ra'-nun*. Jika terambil dari (*qaf-ra'-hamzah*), maka artinya adalah kata bacaan. Al-Qur'an adalah kata jadian dari kata *qara'a*, dikatakan *qara'a-yaqra'u-qira'atan wa qur'an*. Kata Qur'an walaupun kata jadian, tetapi maksudnya adalah *al-maqru'* atau yang dibaca.⁴² Sedangkan secara istilah Al-Qur'an adalah kalamullah yang diturunkan kepada nabi Muhammad yang dinukil atau diriwayatkan secara mutawatir dan membacanya bernilai ibadah.⁴³

Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa para santri di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta diberikan kewajiban untuk menghafal Al-Qur'an dengan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan oleh pengurus. Santri melakukan tidak dengan serta merta, tetapi sudah dijadwalkan kapan dan bagaimana. Adapun nantinya target yang dicapai ialah santri dapat menghafal tiga puluh juz Al-Qur'an selama menjadi santri dan dikatakan lulus ketika telah mencapai

⁴²Departemen Agama RI, *Mukadimah Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2008), hlm. 9.

⁴³*Ibid*, hlm. 10.

target yang ditetapkan. Hal ini dimaksudkan agar nanti Ketika santri lulus memiliki hafalan dan wawasan mengenai Al-Qur'an. Serta ketika dibenturkan dengan masyarakat para santri memiliki bekal. Tidak hanya itu, santri juga diharapkan dapat menjadi generasi penerus bagi Muhammadiyah.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*), dimana peneliti terjun langsung ke tempat yang akan menjadi lokasi penelitian dengan cara mengumpulkan data dan informasi melalui responden secara langsung. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitiannya di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.

2. Metode Analisis Data

Dalam melakukan penelitian metode analisis data yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang hasil penelitiannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau metode kuantifikasi yang lain.⁴⁴ Menurut Williams penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian lainnya dalam beberapa hal. Dalam hal ini,

⁴⁴Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), hlm. 8.

Williams menyebutkan dalam tiga hal pokok yaitu, pertama, pandangan-pandangan dasar (*axioms*) tentang sifat realistis, hubungan peneliti dengan yang diteliti, posibilitas penarikan penarikan generalisasi, posibilitas dalam membangun jalinan hubungan kausal, serta peranan nilai dalam penelitian. Kedua, karakteristik pendekatan penelitian kualitatif itu sendiri. Ketiga, proses yang diikuti untuk melaksanakan penelitian kualitatif.⁴⁵ Penelitian kualitatif bersifat deskriptif, artinya hasil penelitian yang didapat akan dijelaskan dengan bentuk narasi deskripsi dari fakta yang ada di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.

Analisis data menurut Miled dan Huberman dibagi dalam tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Ketiga alur tersebut adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, Adapun penjelasannya sebagai berikut:⁴⁶

a. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama pengumpulan data berlangsung. Sebenarnya reduksi data sudah tampak pada saat peneliti memutuskan kerangka

⁴⁵Hardani dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hlm 6.

⁴⁶*Ibid*, hlm. 163.

konseptual, wilayah penelitian, permasalahan penelitian dan pendekatan penelitian dengan metode pengumpulan data yang dipilih.

Reduksi data merupakan bagian dari analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga simpulan-simpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data, data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara melalui seleksi ketat. Menurut Riyanto bahwa reduksi data adalah artinya, data harus dikesampingkan, dipilih mana yang penting, disederhanakan dan diabstraksikan. Dengan begitu dalam reduksi ini ada proses *living in* dan *living out*. Maksudnya, data yang terpilih adalah *living in* dan data yang terbuang (tidak terpakai) adalah *living out*.

b. Penyajian data

Penyajian yang dimaksud Miles dan Huberman adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan Tindakan. Penyajian yang sering digunakan pada data kualitatif pada masa yang lalu adalah bentuk teks naratif. Teks tersebut terpecah-pecah, bagian demi bagian dan bukan simultan, tersusun kurang baik dan sangat berlebihan.

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowcard dan sejenisnya. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk

memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Penarikan kesimpulan

Langkah ketiga dari analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat juga mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yaitu ustadz dan santri di Pondok Pesantren Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta

b. Objek Penelitian

Adapun objek yang diteliti oleh peneliti adalah manajemen pengembangan sumber daya manusia (santri) di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.

4. Sumber Data

- a. Sumber data primer adalah sumber bahan atau dokumen yang dikemukakan atau digambarkan sendiri oleh orang atau pihak yang hadir pada waktu kejadian yang digambarkan tersebut berlangsung, sehingga mereka dapat dijadikan saksi.⁴⁷ Adapun sumber data primer pada penelitian ini adalah ustadz dan santri di Pondok Pesantren Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta
- b. Sumber data sekunder adalah sumber bahan kajian yang digambarkan oleh bukan orang yang ikut mengalami atau yang hadir pada waktu kejadian berlaku.⁴⁸ Adapun sumber data sekunder penelitian ini adalah dokumen-dokumen dan catatan yang ada di Pondok Pesantren Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.

5. Metode Pengumpulan Data

Instrumen penelitian kualitatif adalah peneliti dan sangat berperan penting dalam mengumpulkan informasi. Dalam mengumpulkan informasi

⁴⁷*Ibid*, hlm. 103.

⁴⁸*Ibid*, hlm 109.

tentunya peneliti memiliki metode, Adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi⁴⁹

Observasi adalah pengamatan dengan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi menjadi salah satu Teknik pengumpulan data apabila, pertama, sesuai dengan tujuan penelitian. Kedua, direncanakan dan dicatat secara sistematis. Ketiga, dapat dikontrol keadaannya (reliabilitasnya) dan kesahihannya (validitasnya). Melalui metode ini peneliti mencoba mengamati secara umum bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia di Pondok Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.

b. Wawancara⁵⁰

Wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara seperti ditegaskan oleh Lincoln dan Guba, antara lain: mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan,

⁴⁹*Ibid*, hlm. 123.

⁵⁰*Ibid*, hlm. 137&138.

kepedulian dan lain-lain. Dengan melakukan wawancara tentunya peneliti akan mendapatkan data yang berguna untuk penelitiannya. Wawancara yang dilakukan peneliti adalah kepada wakil mudir, musyrif, muhafidz dan santri di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi.

c. Dokumentasi⁵¹

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain. Dokumen-dokumen yang digunakan peneliti berasal dari Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi.

6. Teknik Keabsahan Data

Melakukan penelitian berarti menguji kebenaran atas apa yang terjadi di lapangan. Penelitian dikatakan benar-benar sah apabila tidak ada kejanggalan antara tulisan yang dilaporkan dengan kejadian yang terjadi di lapangan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik triangulasi untuk menguji keabsahan data. Triangulasi merupakan Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk

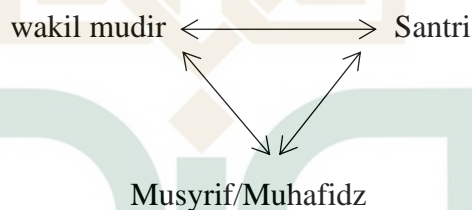
⁵¹*Ibid*, hlm. 149.

keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data itu.⁵² Triangulasi terdapat dua jenis yang digunakan untuk menguji keabsahan data, yaitu:

a. Triangulasi Sumber⁵³

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Adapun sumber yang dimaksud dalam penelitian adalah wakil mudir, musyrif, muhafidz dan santri-santri di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.

Gambar 1.1 Triangulasi Sumber



Sumber: Dokumentasi Diolah

b. Triangulasi Teknik⁵⁴

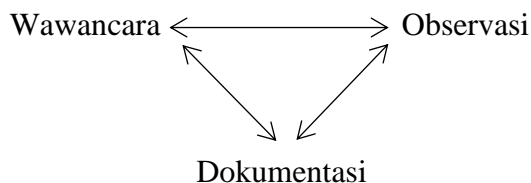
Triangulasi Teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan Teknik berbeda. Adapun Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

⁵²Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), hlm. 247.

⁵³Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif, kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 274.

⁵⁴*Ibid*, hlm. 274.

Gambar 1.2 Triangulasi Teknik



Sumber: Dokumentasi Diolah

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan pedoman bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang sesuai dengan tujuannya, sehingga pembahasan yang ada pada penelitian ini menjadi sistematis dan tidak keluar dari batas yang akan diteliti. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

Bab I ialah bab pendahuluan yang berisi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian Pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II ialah bab yang mendeskripsikan mengenai gambaran umum Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta yang meliputi sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur kepengurusan pondok dan program kerjanya.

Bab III ialah pembahasan mengenai hasil penelitian tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia (santri) di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta.

Bab IV ialah bagian akhir yang berisi kesimpulan, saran dan kata penutup.

Kemudian setelahnya dicantumkan daftar pustaka dan lampiran.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bab-bab sebelumnya, sebagai akhir dari skripsi ini, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan bahwasanya Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta menerapkan fungsi dari manajemen. Pertama, perencanaan, yaitu dengan menetapkan program dan standar. Kedua, pengorganisasian, hal ini dilakukan penunjukkan langsung yang dilakukan Badan Pembina Pondok Pesantren. Ketiga, pelaksanaan, yaitu dalam melaksanakan program yang sudah ditetapkan terdapat jadwal yang dibuat kalender akademik selama masa satu tahun. Keempat, pengawasan, model pengawasan yang diterapkan di Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi Yogyakarta terdapat dua jenis, yaitu secara koordinasi dan secara langsung. Untuk evaluasi yang diterapkan adalah evaluasi rutinan harian dan bulanan.

Pengembangn santri di Pondok pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi dilakukan dengan dua cara yaitu pendidikan dan pelatihan. Pendidikannya berupa tahfidz Al-Qur'an dan *Dirasah Ilmiah*. Sedangkan pelatihannya berupa pelatihan pengabdian. Metode pengembangan santri yang digunakan adalah metode *on the job training* (rotasi pekerjaan,

penugasan yang direncanakan dan pembimbingan). Dari pengembangan yang dilakukan bertujuan untuk membentuk santri yang memiliki hafalan tiga puluh juz dan dapat menjadi penerus bagi roda persyarikatan Muhammadiyah.

B. Saran

Berangkat dari penelitian yang telah dilakukan peneliti di pondok pesantren tahfidzil qur'an muhammadiyah ibnu juraimi Yogyakarta, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pengurus operasional seperti mudir, wakil mudir, muhafidz dan musyrif hendaknya melakukan koordinasi dan komunikasi yang lebih baik lagi, selain itu hal yang perlu diperhatikan selanjutnya ialah para pengurus hendaknya terus meningkatkan kualitas diri supaya dapat membimbing para santri sesuai dengan tujuan pondok pesantren.
2. Bagi para santri pondok pesantren tahfidzil qur'an muhammadiyah ibnu juraimi Yogyakarta tetaplah konsisten dalam melakukan hafalan Al-Qur'an, karena kelak para santri yang akan meneruskan kelangsungan pondok pesantren dan persyarikatan Muhammadiyah.
3. Hendaknya manajemen pengembangan sumber daya manusia selalu diimplementasikan guna mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Manajemen pengembangan sumber daya manusia yang sudah baik hendaknya terus ditingkatkan supaya tidak mengalami kemunduran, sehingga organisasi tetap dapat bersaing dan menjawab tantangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Arifin, M. (2000). *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asy'ari, A. (2022, Januari 2). Pengurus PPTQ Muhammadiyah Ibnu Juraimi. (A. A. Suwandhita, Interviewer)
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daulay, H. P. (2009). *Dinamika Pendidikan Islam di Asia Tenggara*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Haedani, A. (2004). *Masa Depan Pesantren: Dalam Tantangan Modernitas dan Tantangan Komplexitas Global*. Jakarta: IRD Press.
- Hardani, d. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hariandja, M. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT Grasindo.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Intrans Publishing.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Masyud, S., & Khusnurdilo. (2003). *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka.
- Moleong, L. J. (1993). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Munawir, A. W. (1984). *Kamus Al-Munawir Arab-Indonesia Terlengkap*. Surabaya: Pustaka Progresif.
- Nawabuddin, A. (2005). *Kaifa Tahfadzul Qur'an*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmojo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Qomar, M. (2005). *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga.
- RI, D. A. (2008). *Mukadimah Al-Qur'an dan Tafsirnya*. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Saud, U. S. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sirait, J. T. (2007). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sodiq, J. (2022, Januari 5). Alumni PPTQ Muhammadiyah Ibnu Juraimi. (A. A. Suwandhita, Interviewer)
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yayat, H. M. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.

Skripsi

- Dahlia, D. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Asatidz) di Rumah Tahfidzqu Deresan Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Khoirunnisa, S. L. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Muhaimin, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.

Jurnal

- Haromain. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*. Manajemen Pendidikan. Malang. Iniversitas Negeri Malang
- Muis A. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember*. Fenomena. Jember. Institut Agama Islam Negeri

Wawancara

Asy'ari, A. (2022, Januari 2). Wakil Mudir I PPTQ Muhammadiyah Ibnu Juraimi. (A. A. Suwandhita, Interviewer)

Al Hijri, F. (2022, Maret 10). Wakil Mudir II PPTQ Muhammadiyah Ibnu Juraimi. (A. A. Suwandhita, Interviewer)

Ilham, M. (2022, Maret 13). Musyrif PPTQ Muhammadiyah Ibnu Juraimi. (A. A. Suwandhita, Interviewer)

Usman, (2022, Maret 13). Muhafidz PPTQ Muhammadiyah Ibnu Juraimi. (A. A. Suwandhita, Interviewer)

Website

Juraimi, P. M. (2022, Januari 3). *Tentang PPTQ Muhammadiyah Ibnu Juraimi*. Retrieved from Pondok Pesantren Tahfidzil Qur'an Muhammadiyah Ibnu Juraimi: ibnujuraimi.ponpes.id

Dokumen

Dokumentasi PPTQ Muhammadiyah Ibnu Juraimi, 22 Januari 2022