

**PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(SANTRI) DI PONDOK PESANTREN AL MUTTAQIEN DUKUH
SUMBEREJO WANGI DESA TROSO KECAMATAN KARANGANOM
KABUPATEN KLATEN**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Sosial Islam (S. Sos. I)**

Oleh:

MOH. JALALUDIN

NIM: 01240565

Dosen pembimbing:

Drs. A. Machfudz Fauzy, M.Pd

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

2007

Drs. A. Machfudz Fauzy, M.Pd.

Dosen Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS.

Hal : Skripsi Saudara Moh. Jalaludin

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum warohmatullohi wabarookatuh

Setelah membaca dan mengadakan bimbingan, pengarahan, mengoreksi serta menyarankan perbaikan terhadap skripsi saudara:

Nama : Moh. Jalaludin
NIM : 01240565
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Judul : Penerapan Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia
(Santri) Di Pondok Pesantren Al Muttaqien
Dukuh Sumberejo Wangi, Desa Troso, Kecamatan
Karanganom, Kabupaten Klaten

Maka kami selaku pembimbing menyatakan bahwa skripsi ini sudah layak diajukan pada sidang munaqosyah. Untuk itu dalam waktu dekat saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertahankan karyanya itu.

Demikian persetujuan ini kami beritahukan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih

Wassalamu 'alaikum warohmatullohi wabarookatuh

Yogyakarta, 16 Mei 2007
Pembimbing



Drs. A. Machfudz Fauzy, M.Pd.
NIP: 150 189 560



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

PENGESAHAN

Nomor : UIN-02/DD/PP.009/1567/2007

Skripsi dengan judul :

PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA(SANTRI)
DI PONDOK PESANTREN AL-MUTTAQIEN DUKUH SUMBEREJO WANGI
DESA TROSO KECAMATAN KARANGANOM
KABUPATEN KLATEN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Moh. Jalaludin

NIM : 01240565

Telah dimunaqosyahkan pada :

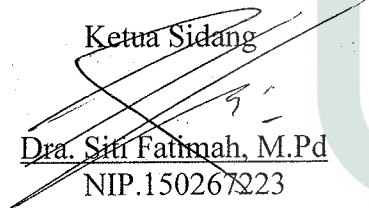
Hari : Rabu

Tanggal : 01 Agustus 2007

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga


SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang


Dra. Siti Fatmah, M.Pd


NIP.150267223

Sekretaris Sidang


Nailul Falah, S.Ag, M.Si

NIP.150288307

Pembimbing


Drs. A Machfudz Fauzy, M.Pd

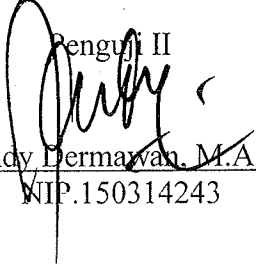
NIP.150189560

Penguji I


Achmad Muhammad, M.Ag

NIP. 150302212

Penguji II


H. Andy Dermawan, M.Ag

NIP.150314243

Yogyakarta, 13 Agustus 2007

UIN SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH
DEKAN


Drs. H. Ahf Rifai, MS

NIP.150222293

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moh. Jalaludin
Nim : 01240565
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi lain dan skripsi ini adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai bahan rujukan.

Yogyakarta, 23 Oktober 2007

Yang menyatakan



Moh. Jalaludin

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Skripsi ini Kupersembahkan kepada :

- 1. Bapak dan Ibu yang sangat aku cintai terima kasih atas do'a dan dukungannya.*
- 2. Saudara-saudaraku dan teman-temanku.*
- 3. Teman-teman Manajemen Dakwah.*
- 4. Keluarga besar Pondok Pesantren Al Muttaqien.*
- 5. Teman-teman Poejangga OG. ALPASA.*
- 6. Almamaterku.*

MOTTO

وما كان المؤمنون لينفروا كافة فلولا نفر من كل فرقة منهم طائفة
ليتفقوا في الدين ولينبذوا قومهم اذا رجعوا اليهم لعلهم يحذرون

*"Tidak sepatutnya bagi orang-orang mukmin itu pergi semuanya (kemedan perang), mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan diantara 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"*¹

(QS. At Taubah:122)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama RI, *Al Quran Dan Terjemahannya*, (Bandung; Penerbit Diponegoro, 1995), hlm. 164

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين اشهدان لا اله الا الله واشهدان محمد عبده ورسوله . اللهم صل وسلم وبارك على سيدنا محمد وعلى اله واصحابه أجمعين لاحول ولاقوة الا بالله. وبعده

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Penerapan Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia Di Pondok Pesantren Al Muttaqien Dukuh Sumberejo Wangi Desa Torso Kecamatan Karangnom Kabupaten Klaten"**

Shalawat serta salam kami haturkan kepada *khatamul Ambiya wal mursalin* Muhammad SAW, seorang tokoh revolusioner Islam yang telah menuntun umat manusia kepada fitrah sucinya, keadilan hidup, keyakinan terhadap nilai-nilai tauhid, beserta segenap keluarga, sahabat-sahabatnya dan orang-orang yang senantiasa mengikuti sunnahnya.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya kelemahan dan kekurangan yang ada, oleh karena itu tidak menutup kemungkinan untuk menerima kritikan dan saran yang konstruktif dari pembaca sekalian, karena itu semua merupakan kemampuan serta keterbatasan yang penulis miliki.

Penulis juga menyadari bahwa kelancaran dari penulisan skripsi ini adalah berkat bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin sampaikan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. Afif Rifa'i M.S selaku Dekan Fakultas Dakwah.

2. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah
3. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah
4. Bapak Drs. A. Machfudz Fauzy, M.Pd selaku pembimbing setia penulis yang banyak memberikan masukan yang positif demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.
5. Semua Dosen MD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Segenap TU Fakultas Dakwah yang telah membantu segala urusan administrasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Untuk Ayah dan Ibunda tercinta, karena berkat kesabaran, do'a dan tauladannyalah telah memberikan kemudahan bagi kami dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Saudara-saudaraku yang memberikan semangat dan dukunganya.
9. KH. Moeslim Rifa'i Imam Puro beserta HJ. Umi As'adah, H. Jalaluddin Muslim SQ, selaku pengasuh pondok, Santriwan santriwati beserta keluarga besar Al Muttaqien
Semoga Allah SWT memberikan kasih sayangNya dan menjadikan semuanya amal kebaikan dan bernilai (ibadah). Amin.

Yogyakarta, 16 Mei 2007

Penulis

Moh. Jalaludin



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	5
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian	9
F. Telaah Pustaka	9
G. Kerangka Teori	11
H. Metode Penelitian	31
I. Sistematika Pembahasan	34
BAB II GAMBARAN UMUM	
A. Letak Geografis	35
B. Sejarah Berdirinya	36
C. Landasan, Tujuan dan Fungsi.....	41
D. Karakteristik Pondok Pesantren Al Muttaqien.....	43
E. Struktur Organisasi, Personalia Kepengurusan Serta Program Kerja	46
F. Metode Pembelajaran Dan Standarisasi Pengajaran Kitab.....	52
G. Faktor Pendukung Dan Penghambat.....	54

BAB III PENERAPAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (SANTRI) DI PONDOK PESANTREN AI MUTTAQIEN	
A. <i>Planning</i>	58
B. <i>Organizing</i>	66
C. <i>Actuating</i>	72
D. <i>Controlling</i>	76
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	80
B. Saran-Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
LAIN-LAIN	



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kemungkinan terjadinya kesalahan dalam memahami judul penelitian ini, penulis perlu menegaskan istilah-istilah yang bertalian dengan judul penelitian diatas, yaitu Penerapan Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia (Santri) Di Pondok Pesantren Al Muttaqien Dukuh Sumberejo Wangi, Desa Troso, Kecamatan Karanganyom, Kabupaten Klaten.

1. Penerapan

Kata penerapan Berasal dari kata terap yang mendapat imbuhan pe dan akhiran an. Penerapan adalah pemasangan, pengenaan, perihal mempraktekkan¹.

Yang dimaksud penerapan dalam penelitian ini adalah pengenaan atau mempraktekan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia (santri) di pondok pesantren Al Muttaqien.

2. Fungsi

Fungsi adalah jabatan (yang dilakukan); pekerjaan yang dilakukan².

Yang dimaksud fungsi dalam penelitian ini adalah pekerjaan yang ada pada manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan.

¹ WJS. Poerwodarminta, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer* (Jakarta: English Press., 1991), hlm. 1598.

² *Ibid*, hlm. 289.

3. Manajemen

Menurut Stoner definisi manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, usaha-usaha organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.³

Yang dimaksud Manajemen dalam penelitian ini adalah aktivitas organisasi dalam memanfaatkan sumberdaya dan sarana yang ada yang mengutamakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dalam ruang lingkup organisasi atau lembaga pondok pesantren Al Muttaqien yang mengelola sumberdaya manusia (santri).

4. Sumber Daya Manusia

Sumber daya adalah: Segala sesuatu yang dapat dimanfaatkan untuk tujuan yang menghasilkan baik yang konkret maupun yang abstrak⁴.

Segala sesuatu baik yang berwujud benda maupun yang berwujud sarana yang menunjang lainnya yang tidak terwujud, misal peralatan, sediaan waktu dan tenaga yang digunakan untuk mencapai hasil.⁵

³ T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1995), hlm. 8.

⁴ Peter Salim &Yeny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: English Press, 1991), hlm. 1478.

⁵ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 867.

Untuk lebih memudahkan pengertian akan sumberdaya disini penulis mencoba memberikan devinisi sumber daya melalui pendekatan sumber daya manusia.

Menurut Hadari Nawawi memberikan pengertian sumberdaya manusia adalah manusia yang berpotensi dan bekerja sebagai penggerak organisasi atau lembaga dalam mewujudkan keberadaannya secara nyata.⁶

Dari beberapa pengertian diatas yang di maksud Sumberdaya Manusia atau santri adalah kekayaan yang dimiliki oleh santri sebagai proses dalam pemenuhan yang dikembangkan untuk menaikkan produktivitas dan kreativitas dengan pengetahuan sebagai manusia yang diberi ruang ekonomi, sosial politik untuk mengembangkan dirinya secara utuh, agar potensi fisik dan moralis yang dimilikinya berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

Jadi yang dimaksud Sumberdaya manusia (santri) dalam penelitian ini adalah suatu potensi, keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang santri yang ada di pondok pesantren Al Muttaqien, yang digunakan untuk mengembangkan tugas sebagai hofifah di bumi dealam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Pondok Pesantren Al Muttaqien

Istilah pondok pesantren yaitu sebuah lembaga pendidikan Islam dan penyiaran agama Islam yang mempunyai ciri-ciri spesifik tertentu.⁷

⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1998), him. 40.

Spesifikasi-spesifikasi tersebut menurut Marwan S, sebagaimana disebutkan dalam bukunya H. A Mukti Ali yang berjudul beberapa madrasah pendidikan Islam di Indonesia, diartikan bahwa pendidikan dan pengajaran di pondok pesantren memakai sistem bandongan, sorogan, wetonan dengan para santri kalong.⁸ Sedangkan menurut Zamakhsari Dhofier, pondok pesantren adalah sebuah asrama pendidikan tradisional dimana para santrinya tinggal bersama-sama belajar dibawah bimbingan seorang atau lebih guru yang dikenal dengan sebutan Kyai.⁹

Sedangkan Al Muttaqien adalah sebuah nama pendidikan Islam yang tumbuh dan berkembang di masyarakat Sumberejo Wangi yang merupakan bagian dari desa Troso, Kecamatan Karangnom, kabupaten Klaten. Al Muttaqien sendiri digunakan untuk penamaan lembaga-lembaga pendidikan yang ada disitu, seperti untuk penamaan: Yayasan Al Muttaqien, TK Al Muttaqien, MTs Al Muttaqien, MA Al Muttaqien dan Masjid Al Muttaqien

Jadi Pondok Pesantren Al Muttaqien dalam penelitian ini adalah sebuah lembaga pendidikan Islam yang berada di wilayah Kabupaten Klaten, yang didirikan oleh KH. Moeslim Rifa'i Imam Puro yang dikenal dengan panggilan Mbah Lim pada awal tahun 1970. Semula pondok pesantren tersebut hanya menggeluti bidang dakwah, spiritual dan kultural

⁷ H.M. Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bina Aksara), hlm. 16

⁸ H.A. Mukti Ali, *Beberapa Madrasah Pendidikan Islam Di Indonesia*, (Yogyakarta: An Nida, 1971), hlm. 17

⁹ Zamakhsari Dhofier, *Tradisi Pesantren*, (Jakarta: LP3ES, 1982), hlm. 44

murni yang bergerak dalam bidang sosial keagamaan sebagai wujud kepedulian terhadap masyarakat sekitar.

B. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi pada hakekatnya merupakan kecenderungan umat manusia untuk menggalang kehidupan yang harmonis dalam arena politik, ekonomi, social dan budaya. Sehingga dibutuhkan sumberdaya manusia yang mampu menghadapi masa transisi tersebut. Sumberdaya yang baik ialah yang mampu menjawab persoalan yang dihadapi dan mampu mengambil keputusan yang baik dan tepat yang sesuai dengan kemampuannya.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kualitas manusia dan transformasi potensi manusia menjadi angkatan kerja yang produktif dengan pengalaman belajar yang relevan guna pertumbuhan pribadi dan profesionalisme baik melalui kegiatan pendidikan formal maupun melalui jalur latihan kerja. Waktu yang terus berjalan bersama perkembangan budaya manusia membuat kondisi masyarakat terus bergerak maju.

Pesantren dikenal sebagai lembaga Islam tertua di Indonesia, pesantren lahir dan berkembang karena tuntutan dan kebutuhan jaman. Hal ini terlihat dari perjalanan sejarah, pesantren terbentuk atas kesadaran akan kewajiban menyebarkan ajaran Islam, terutama dilakukan oleh para wali, yakni untuk

menyebarkan dan mengembangkan ajaran Islam, sekaligus mencetak kader ulama atau da'i.¹⁰

Banyak penulis sejarah pesantren berpendapat bahwa pola pesantren merupakan hasil adopsi dari model perguruan yang diselenggarakan oleh orang Hindu dan Budha. Sewaktu Islam berkembang di pulau Jawa sebelumnya telah ada lembaga perguruan umat Hindu dan Budha yang menggunakan sistem biara dan asrama sebagai tempat para biksu dan pendeta melakukan kegiatan pembelajaran dengan para pengikutnya.¹¹

Sebagai lembaga pendidikan pesantren mampu memberikan pembinaan dan pendidikan bagi para santri sebagai sumberdaya manusia untuk menyadari sepenuhnya atas manusia sebagai makhluk utama yang harus menguasai alam sekelilingnya. Hasil pendidikan pesantren juga membuktikan bahwa para santri menerima pendidikan untuk memiliki dan menguasai nilai-nilai kemasyarakatan dan akademis.

Dalam perkembangan selanjutnya, karena tuntutan perkembangan pendidikan dan dinamika masyarakat, ada beberapa pesantren yang mendirikan atau menyelenggarakan pendidikan formal melalui jalur sekolah umum dan kegiatan lain yang bertujuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dan pondok pesantren sebagai sentralnya.

Pondok pesantren Al Muttaqien merupakan salah satu pesantren yang berada di wilayah kabupaten Klaten yang dikenal oleh berbagai kalangan.

¹⁰ Syamsudduha, *Manajemen Pesantren [Teori dan Praktek]*. (Yogyakarta: Grha Guru, 2004), hlm. 11.

¹¹ Departemen Agama RI, *pola pengembangan Pondok pesantren*. (Jakarta, 2001), hlm.4

Pondok pesantren Al Muttaqien dibawah naungan yayasan Al Muttaqien hadir ditengah-tengah masyarakat Sumberejo Wangi menempatkan diri sebagai entitas dan bagian kultur bangsa Indonesia yang memiliki spesifikasi tersendiri. Pesantren Al Muttaqien mampu menunjukkan peranannya dalam membina dan menyiapkan kader-kader bangsa yang berwawasan ilmu pengetahuan yang dilandasi keimanan dan ketaqwaan yang mantap sehingga mampu berpartisipasi riil dalam pembangunan bangsa Indonesia seutuhnya.

Semula pondok pesantren Al Muttaqien hanya menggeluti bidang pendidikan spiritual dan kultural murni, namun semenjak tahun 1993, sebagai respon positif perkembangan pendidikan mulai mendirikan lembaga pendidikan formal jalur sekolah umum setingkat SMU. Para santri disamping memperoleh atau mendalami ilmu agama juga diberikan kesempatan belajar dan dilatih ilmu umum untuk mengembangkan potensi sumber daya yang mereka miliki, agar kelak mereka tidak ketinggalan dengan perkembangan pendidikan yang lebih maju dan modern. Selanjutnya lembaga ini selain sebagai pusat penyebaran ajaran Islam juga mengusahakan tenaga-tenaga pendidik bagi pengembangan agama dan mengembangkan sumber daya yang ada.

Masyarakat menyadari keberadaan pondok pesantren Al Muttaqien dalam lingkup global, dimana perubahan perilaku mulai dipertanyakan masyarakat. Maka pesantren Al Muttaqien merupakan lembaga yang ideal, karena sistem pendidikan dipesantren mampu menjawab tantangan dunia global. Sumber daya manusia pondok pesantren dikembangkan bersandar pada kemampuan

yang mereka miliki, sebagai bekal mereka kelak menghadapi tantangan dunia global.

Sama halnya dengan lembaga-lembaga pendidikan lain yang ada di tanah air, pondok pesantren mempunyai tugas dan peranan yang amat penting. Agama berpengaruh pada integritas kepribadian, karena pendidikan yang berdasarkan keagamaan merupakan bagian yang amat penting dalam aspek moralitas. Dimana moralitas sangatdi butuhkan untuk mewujudkan manusia yang berkepribadian utuh yang sangat dibutuhkan dan berguna bagi kemanusiaan atau diri sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang penerapan fungsi manajemen sumberdaya manusia di pondok pesantren Al Muttaqien Dukuh Sumberejo Wangi, Desa Troso, Kecamatan Karang Anom, Kabupaten Klaten.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan berbagai alasan yang dikemukakan pada latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahanya yaitu: Bagaimana Penerapan Manajemen Sumberdaya Manusia (Santri) Di Pondok Pesantren Al Mutttaqien?

D. Tujuan Penelitian

Sebagaimana diketahui bahwa pondok pesantren Al Muttaqien sebagai lembaga pendidikan Islam yang hadir dan berkembang atas respon masyarakat

serta tuntutan perkembangan jaman, bertekad turut mencerdaskan kehidupan bangsa. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di pondok pesantren Al Muttaqien dengan tujuan: untuk mengetahui realisasi penerapan manajemen sumberdaya manusia (santri) di pondok pesantren Al Muttaqien.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para pengkaji ilmu dakwah dan para pengelola pondok pesantren, sehingga berguna untuk:

1. Menambah sumbangan pemikiran bagi pondok pesantren Al Muttaqien, diharapkan juga hasil penelitian ini menjadi alternatif agar manajemen pondok pesantren Al Muttaqien dijadikan sebagai konsepsi kerangka kerja (*Work Conception*).
2. Dapat lebih meningkatkan *manajerial skill* terhadap lembaga, organisasi atau instansi yang dikelola baik yayasan maupun pesantren itu sendiri.
3. Sebagai sumbangan bagi lingkungan akademis dalam mengambil kebijakan bagi para praktisi pendidikan.

F. Telaah Pustaka

Sejauh pengetahuan penulis ada banyak karya yang mengungkap tentang dunia pesantren dalam bentuk karya ilmiah yang tersusun rapi berbentuk skripsi, diantaranya seperti yang penelitiannya saudara Iin Nurchasanah yang berjudul "*Pengembangan Pendidikan Di Pondok Pesantren Al Muttaqien Pancasila Sakti Sumberejo, Troso, Karanganom, Klaten*", yang menjelaskan

tentang proses pengembangan pendidikan dan bentuk pendidikan di pondok pesantren Al Muttaqien ini baik pada masa awal pertumbuhan pondok pesantren ini maupun pada masa perkembangannya yakni dengan mengembangkan model pendidikan non formal dan formal yang sifatnya umum dan pengembangan perguruan tinggi.¹²

Hasil penelitian yang hampir sama dilakukan saudari Lailatul Qodriyah dengan judul skripsinya "*Perkembangan pendidikan Di Pondok Pesantren Al Muttaqien Klaten*", yang menjelaskan tentang perkembangan pendidikan di pondok pesantren Al Muttaqien mulai dari berdirinya sampai perkembangannya mendirikan sekolah formal yaitu pendirian dan pembukaan madrasah aliyah Al Muttaqien dan madrasah tsanawiyah Al Muttaqien.¹³

Kemudian dalam skripsinya saudari Umi Khasanah dengan skripsinya yang berjudul "*Hubungan Antara Hasil Belajar Pelajaran Aqidah Akhlak Terhadap Perilaku Keagamaan Siswa Madrasah Aliyah Al Muttaqien Pancasila Sakti tahun Ajaran 2005/2006*" lebih menitikberatkan penelitiannya pada pengaruh hasil nilai pelajaran aqidah akhlak yang diperoleh para siswa madrasah aliyah Al Muttaqien Pancasila Sakti, apakah

¹² Iin Nurchasanah, Pengembangan Pendidikan di Pondok Pesantren Al Muttaqien Pancasila sakti Sumberejo Troso karanganom Klaten, *Skripsi* (Tidak diterbitkan), (IAIN Sunan Kalijaga yogyakarta, 2001).

¹³ Lailatul Qodriyah, Perkembangan Pendidikan di Pondok Pesantren Al Muttaqien Klaten, *Skripsi* (Tidak diterbitkan), (Semarang: Fakultas Tarbiyah IAIN Wali Songo Semarang, 2004).

berpengaruh pada akhlak atau perilaku mereka sehari-hari baik di pondok maupun di luar pondok.¹⁴

Selain itu juga ada skripsinya saudara M. Ihmawa adi Surya yang juga membahas dan menceritakan tentang pondok pesantren Al Muttaqien, yang berjudul “ *Pola Komunikasi Dakwah Di Pondok Pesantren Al Muttaqien Sumberejo Wangi, Troso, Karanganom, Klaten*”, yang menjelaskan tentang sistem komunikasi yang dilakukan atau yang terjadi di pondok pesantren Al Muttaqien ini, baik komunikasi di dalam pondok maupun komunikasi yang terjadi diluar pondok yang meliputi komunikasi antara Kyai dengan santri, santri dengan santri dan komunikasi antara kyai dengan masyarakat.¹⁵

Berbeda dengan karya-karya ilmiah diatas yang juga membahas tentang pondok pesantren Al Muttaqien tetapi, penulis memilih tema yang mengungkap tentang penerapan manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia atau santri yang dilakukan pondok pesantren Al Muttaqien.

G. Kerangka Teori

1. Pengertian Manajemen

Adapun pengertian manajemen menurut beberapa ahli sebagai berikut:

¹⁴ Umi Khasanah, Hubungan Antara Hasil Belajar Pelajaran Aqidah Akhlak Terhadap Perilaku Keagamaan Siswa Madrasah Aliyah Al Muttaqien Pancasila Sakti tahun Ajaran 2005/2006, *Skripsi* (Tidak diterbitkan), (Semarang: Fakultas Tarbiyah IAIN Wali Songo Semarang, 2006).

¹⁵ Ihmawa Adi Surya, Pola Komunikasi Dakwah Di Pondok Pesantren Al Muttaqien Sumberejo Wangi, Troso, Karanganom, Klaten, *Skripsi* (Tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,)

- a. Menurut Stoner definisi manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan, usaha-usaha organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
- b. Menurut A. Rosyad Shaleh mengartikan manajemen sebagai proses merencanakan tugas, mengelompokkan tugas, menghimpun dan menempatkan tenaga-tenaga pelaksana dalam kelompok-kelompok tugas itu, kemudian menggerakannya kearah pencapaian tujuan.¹⁶
- c. Carl Duerr berpendapat bahwa manajemen adalah komunikasi sehingga didalam satu organisasi yang penting adalah kemampuan manajer dalam berkomunikasi.¹⁷
- d. R. C Davis berpendapat bahwa manajemen adalah merupakan fungsi dari kepemimpinan eksekutif pada organisasi apapun.
- e. William Spriegel berpendapat bahwa manajemen adalah sebagai kegiatan perusahaan (yang mestinya dapat diterapkan bagi kegiatan non perusahaan juga), manajemen dipandangnya sebagai fungsi perusahaan yang berupa pemberian pengarahan dan pengendalia bermacam-macam kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaannya.

¹⁶ A. Rosyad Shaleh, *Manajemen Dakwah Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1997), hlm. 41.

¹⁷ Ulbert Silalahi, *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen* (Bandug: Mandar Maju, 1996), hal. 25.

- f. Newman dan Summer berpendapat bahwa manajemen adalah proses yang terdiri dari serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.
- f. F. L. Brech berpendapat bahwa manajemen adalah suatu kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan; yang fungsinya membuat perencanaan dan memberikan pengarahannya bagaimana penyelesaian tugas itu harus dilakukan.
- g. Stanley Vance berpendapat bahwa manajemen adalah proses pengambilan keputusan dan pengendalian terhadap tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya¹⁸.

Jadi yang dimaksud manajemen dalam penelitian ini adalah aktivitas organisasi dalam memanfaatkan sumberdaya dan sarana yang ada yang mengutamakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dalam ruang lingkup organisasi atau lembaga pondok pesantren Al Muttaqien yang mengelola sumberdaya manusia (santri) yang dilakukan sesuai dengan rencana dan tujuan bersama, serta lebih efektif dan efisien.

2. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi manajemen pada hakikatnya merupakan tugas pokok yang harus dijalankan pimpinan dalam organisasi apapun. Dikalangan pakar

¹⁸ Abnu Syamsi, *Pokok-pokok Organisasi Dan Manajemen* (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), hal. 59.

manajemen terdapat perbedaan pendapat mengenai fungsi-fungsi manajemen, tetapi perbedaannya tidak prinsipil, melainkan hanya menyangkut penggunaan istilah dan klasifikasi dari fungsi tersebut.

- a. Henry Fayol berpendapat bahwa fungsi manajemen terdiri dari *planning, organizing, commanding, coordinating, dan controlling*.¹⁹
- b. Menurut DR. Terry sebagaimana yang dikutip oleh Winardi merumuskan manajemen sebagai suatu proses yang terdiri dari *planning, organizing, actuating dan controlling*, dimana masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan.²⁰

Dengan pengertian tersebut, maka dalam memanej kearah pencapaian tujuan khususnya mengembangkan kegiatan-kegiatan serta program-programnya, supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan tetapi justru akan dapat memudahkan dan mengefektifkan dalam pelaksanaan kegiatan yang pada akhirnya masyarakat mau menerima, menghayati dan mengamalkan ajaran-ajaran agama Islam.

Dalam pembahasan ini penulis akan akan membatasi empat fungsi-fungsi manajemen yakni *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Penggerakkan), *Controlling* (Pengawasan)

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung, 1985), hlm.103

²⁰ GR. Terry (terj. Winardi), *Azas-azas manajemen* (Bandung: Alumni 1982), hlm.28.

dengan modifikasi seperlunya, dan selanjutnya diimplementasikan dalam penyelenggaraan kegiatan di pondok pesantren Al Muttaqien.

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan kegiatan menetapkan tujuan serta merumuskan dan mengatur pendayagunaan sumber daya manusia, informasi finansial, metode dan waktu untuk memaksimalkan efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan.²¹

Perencanaan meliputi tindakan-tindakan memilih dan menghubungkan fakta-fakta serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan aktivitas-aktifitas yang diusulkan dan dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

Sedangkan yang dimaksud dengan perencanaan adalah proses pemikiran dan pengambilan keputusan yang matang dan sistematis mengenai tindakan-tindakan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dalam rangka penyelenggaraan kegiatan pondok.

Adapun langkah-langkah perencanaan sebagaimana yang diutarakan oleh A. Rosyad Shaleh dalam buku yang berjudul "*Management Dakwah Islam*" mengungkap sebagai berikut:²²

a. Perkiraan dan perhitungan masa depan.

²¹ Ulbert Silalahi, *pemahaman praktis asas manajemen* (Bandung: mandar Maju 1996), hlm 135.

²² A. Rosyad Shaleh. *Op. Cit.* hlm. 54.

Tindakan ini mempunyai arti yang sangat penting bagi proses perencanaan. Sebab dengan perkiraan dan perhitungan masa depan akan diketahui gambaran masa depan, baik gambaran tentang kondisi maupun situasi obyektif yang melingkupi proses penyelenggaraan kegiatan, maka pimpinan dapat menetapkan sasaran dan langkah-langkah.

b. Penentuan dan perumusan sasaran dalam rangka pencapaian tujuan. Penentuan dan perumusan sasaran adalah suatu yang sangat penting dalam pencapaian tujuan.

c. Penetapan tindakan-tindakan dan prioritas pelaksanaannya.

Penetapan tindakan adalah penjabaran dari sasaran yang telah ditentukan, dalam bentuk aktifitas nyata. Sebagai penjabaran dari sasaran, tindakan-tindakan haruslah relevan dengan sasaran itu, baik luasnya maupun macam-macam aktivitas yang akan dilakukan. Disamping itu dalam penetapan tindakan kegiatan harus dipilih tindakan yang sifatnya merupakan pemecah terhadap masalah-masalah pokok atau penting dalam rangka pencapaian sasaran itu.²³

d. Penetapan metode

²³ *Ibid.*, hlm. 68.

Metode menyangkut masalah bagaimana caranya pekerjaan itu harus dilaksanakan. Tindakan atau kegiatan pondok yang telah dirumuskan akan efektif bila dilaksanakan menggunakan cara-cara yang tepat. Selanjutnya metode apa yang akan dipergunakan (Bil Hikmah, Mau'idoh Hasanah, Mujadallah) atau kombinasi operasionalisasi dari ketiga metode tersebut.

e. Penentuan jadwal dan pelaksanaan kegiatan.

Penentuan waktu ini mempunyai arti penting bagi kegiatan pondok. Sebab dengan diketahuinya kapan setiap kegiatan pondok itu harus dilakukan serta waktu yang disediakan untuk masing-masing kegiatan itu, dapatlah dipersiapkan para pelaksana kegiatan serta fasilitas yang diperlukan. Disamping itu harus ada penjadwalan waktu untuk memudahkan pimpinan dalam mengorganisir dan mengkoordinasi kegiatan itu serta dalam pengadaan pengendalian dan penilaian terhadap jalannya kegiatan organisasi.

f. Penetapan lokasi atau tempat.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam rangka memilih lokasi itu adalah macam kegiatan yang akan

dilaksanakan, sumber tenaga pelaksana, fasilitas atau alat perlengkapan yang diperlukan serta keadaan lingkungan.²⁴

- g. Penetapan biaya, fasilitas dan faktor-faktor lain yang diperlukan bagi penyelenggaraan.

Dalam pencapaian tujuan akhir setiap organisasi dihadapkan pada realita, bahwa kemampuan organisasi dituntut untuk menyediakan sarana dan prasarana kerja, oleh karena itu seluruh rencana yang telah disusun harus terus menerus memperhatikan faktor efisiensi.

Kemampuan menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan dibatasi oleh faktor-faktor intern dan ektern yang ada pada organisasi tersebut. Dengan bertitik tolak dari hal diatas suatu rencana dapat dikatakan baik apabila memenuhi ciri-ciri sebagai berikut.²⁵

Pertama, rencana harus mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini berarti penyusunan rencana harus sistematis untuk mencapai tujuan.

Kedua, perencana harus benar-benar memahami hakekat tujuan yang ingin dicapai

Ketiga, penyusun rencana harus benar-benar memenuhi persyaratan keahlian teknis

²⁴ A. Rosyad shaleh, *Op.Cit.* hlm. 75.

²⁵ Sondang P. Siagian, *fungsi-fungsi Manajerial* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm.69

Keempat, rencana harus disertai dengan suatu rincian yang cermat. Rencana dijabarkan dalam bentuk program kerja yang mendetail yang menyangkut semua segi kehidupan organisasional.

Kelima, adanya keterkaitan rencana dengan pelaksanaan, data, saran, informasi, dan pendapat dari orang-orang dalam organisasi tadi untuk dipertimbangkan.

Keenam, bersifat kesederhanaan, rencana harus jelas sehingga dapat mudah dipahami oleh orang lain terutama para pelaksana dan mereka memperoleh pengertian yang sama dengan yang dimaksudkan oleh perencana.

Ketujuh, bersifat fleksibilitas, rencana merupakan keputusan yang akan dilaksanakan dimasa yang akan datang sehingga tidak mustahil terjadi perubahan-perubahan tertentu di dalam maupun di luar organisasi yang mengharuskan peninjauan kembali terhadap bagian-bagian tertentu dari rencana tersebut. Fleksibilitas berarti memperhitungkan apa yang mungkin dilaksanakan pada keadaan nyata yang dihadapi.

Kedelapan, rencana memberikan tempat pada pengambilan resiko yang kemungkinan timbul situasi yang sangat sukar diramalkan sebelumnya dan harus masuk dalam perhitungan.

Kesembilan, rencana yang pragmatik. Bentuk dan sifat rencana merupakan pencerminan dari manajemen yang dianut oleh pimpinan organisasi untuk kepentingan perencanaan, idealisme perlu dibarengi dengan sikap realitis dengan memperhitungkan kemampuan organisasi dan faktor eksogen yang pasti memiliki dampak terhadap jalannya roda organisasi.

Kesepuluh, rencana sebagai instrumen peramalan masa depan. Rencana harus merupakan suatu keputusan yang didalamnya memberikan petunjuk mengenai cara-cara yang dipandang tepat untuk dihadapinya.²⁶

Kelancaran suatu usaha atau kegiatan dalam organisasi juga ditentukan oleh faktor tenaga, biaya, fasilitas dan alat-alat yang diperlukan

2. *Organizing (pengorganisasian)*

Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien, dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.²⁷

²⁶ Ibnu Syamsi, *Pokok-pokok Organisasi Dan Manajemen* (Jakarta: Rineka Cipta, 1974), hlm.81-82.

²⁷ George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi aksara, 1993).

Dalam mengorganisasikan kegiatan pondok, seorang pemimpin harus melakukan pembagian tugas dan penyerahan tanggung jawab pelaksananya pada beberapa orang agar dapat mencegah timbulnya akumulasi pekerjaan hanya pada diri seorang saja. Dengan pembagian tugas akan mempermudah pendistribusian pada masing-masing pelaksana serta akan memperlancar kegiatan pondok, karena setiap pekerjaan dilakukan oleh orang yang sesuai dengan bidangnya.

Pengorganisasian dapat dirumuskan sebagai rangkaian aktivitas menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan organisasi dengan jalan membagi dan mengelompokkan pekerjaan yang harus dilaksanakan serta menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja diantara satuan-satuan organisasi atau petugasnya.²⁸

Dengan demikian dapat disebutkan bahwa proses pengorganisasian dapat dilaksanakan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pembagian tugas kerja sebagai operasionalisasi perencanaan yang telah ditetapkan, dengan membentuk unit-unit satuan kerja (*departementasi*) sehingga terjadi perstrukturian (*structuring*) dalam organisasi tersebut.

²⁸ A. Rosyad Shaleh, *Op.Cit.* hlm. 77.

- 22
- b. Pemilihan tenaga-tenaga pelaksana untuk ditempatkan pada unit-unit kerja secara tepat sesuai dengan fungsi-fungsi dan tugas dari unit kerja tersebut serta pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada pelaksana secara seimbang.
 - c. Menentukan tugas dan fungsi (*functionalising*) bagi tenaga pelaksana dan unit, serta mengkoordinasikan antara unit-unit tersebut antara dalam satuan organisasi untuk mencapai tujuan.²⁹

Pengorganisasian terdiri dari identifikasi dan pengelompokan kegiatan-kegiatan, memberikan wewenang kepada pimpinan dan pengadaan koordinasi. Tak ada jumlah pegawai yang pasti yang selalu dapat diawasi dengan efektif oleh pimpinan, jumlah itu bergantung pada beberapa faktor mendasarinya.

Faktor tersebut meliputi tingkat latihan bawahan yang dibutuhkan dan dimiliki, kejelasan wewenang yang dilimpahkan, kejelasan rencana, tingkat perubahan penggunaan standar tujuan, efektifitas teknik komunikasi, jumlah kebutuhan kontak pribadi dan lebelnya dalam organisasi.³⁰

²⁹ S. Prajudi Atmosudirdjo, *Administrasi & Manajemen Umum II* (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1980), hlm. 56.

³⁰ Harold kontz, *Intisari Manajemen* (Jakarta: Bina Aksara, 1989), hlm.263.

3. *Actuating* (Penggerakan)

Actuating (penggerakan) dapat didefinisikan sebagai upaya merangsang para tenaga pelaksana dakwah untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan penuh keikhlasan, dengan melalui tindakan-tindakan tertentu, sehingga mereka dapat mempunyai otonomitas dan kreativitas dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan diputuskan.³¹

Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif, efisien, dan ekonomis.³²

Bagi kegiatan pondok, penggerakan mempunyai arti dan peranan yang sangat penting, karena penggerakan merupakan fungsi manajemen yang secara langsung berhubungan dengan manusia (pelaksana). Dengan fungsi penggerakan inilah, ketiga fungsi manajemen yang lain akan efektif.

Penggerakan tenaga pelaksana terdiri dari lima langkah yaitu sebagai berikut :³³

³¹ Onong U, Effendi, *Sistem Informasi Dalam Manajemen* (Bandung: Alumni, 1981), hlm. 16.

³² Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm. 128.

³³ A Rosyad Shaleh, *Op. Cit.*, hlm.123.

a. Pemberian Motivasi (*motivating*)

Timbulnya kesediaan untuk melaksanakan tugas-tugas serta tetap terpeliharanya semangat pengabdian serupa itu disebabkan oleh adanya dorongan atau motif tertentu sesuai dengan sifat usaha yang didukungnya. Pelaksana kegiatan seharusnya mempunyai motif hanyalah semata-mata ingin mendapatkan keridhoan Allah SWT. Walaupun demikian, mengingat para pelaksana kegiatan hanyalah manusia biasa, pimpinan organisasi juga harus mempertimbangkan kepuasan kebutuhannya, berupa kebutuhan materi (pangan, sandang, papan) dan kebutuhan nonmateri (keamanan, penghargaan, pendidikan, prestasi dan sebagainya).³⁴

b. Pembimbingan (*directing*)

Merupakan tindakan pimpinan yang dapat menjamin terlaksananya tugas-tugas kegiatan sesuai rencana, kebijaksanaan dan ketentuan-ketentuan lain yang telah digariskan sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran dakwah dapat dicapai dengan sebaik-baiknya. Pembimbingan pimpinan terhadap pelaksana program kegiatan dilakukan dengan jalan memberikan petunjuk dan perintah yang sifatnya mempengaruhi serta menetapkan arahan tindakan mereka.

³⁴ Susilo Martoyo, *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: BPFE, 1988), hlm. 117.

c. Penjalinan Hubungan (*coordinating*)

Penjalinan hubungan dalam rangka untuk menjaga hubungan diantara unit-unit kerja agar tetap dalam suatu kesatuan dan harmonis. Untuk menjamin terwujudnya harmonisasi dan sinkronisasi usaha-usaha yang mencakup segi-segi yang sangat luas itu diperlukan adanya penjalinan hubungan atau koordinasi.³⁵

d. Penyelenggaraan Komunikasi (*communicating*)

Komunikasi merupakan suatu tranfer (pemindahan) informasi dari seseorang kepada orang lain, baik perseorangan maupun berkelompok sebagai suatu proses sosial secara langsung atau melalui suatu media. Boleh dikatakan bahwa seorang manajer yang memimpin lembaga atau seorang yang dapat dikenal melalui apa yang mereka komunikasikan. Semakin baik komunikasi yang dilakukan seorang manajer, semakin baik pula wujud pekerjaan mereka. Komunikasi yang berimbang dalam kegiatan manajemen akan dapat menyalurkan dan mempertukarkan informasi diantara segenap pihak yang terlibat dalam proses manajemen.³⁶

³⁵ A Rosyad Shaleh, *Op. Cit*, hlm. 112.

³⁶ Zaini Muchtarom, *Op. Cit*, hlm. 88-89.

e. Pengembangan Pelaksana (*developping people*)

Sebagai antisipasi kecenderungan perubahan dan perkembangan permasalahan-permasalahan, peningkatan kualitas keahlian dan kemampuan tenaga pelaksana kegiatan merupakan suatu keharusan. Usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan tenaga pelaksana dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan, training bagi tenaga pelaksana, konferensi, studi banding dan sebagainya.

4. Controlling (Pengawasan)

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana.³⁷

Agar kegiatan pengawasan membuahkan hasil yang diharapkan, perhatian serius perlu diberikan terhadap berbagai dasar pemikiran yang sifatnya fundamental, diantaranya adalah sebagai berikut ini.³⁸

a. Efisiensi

Bekerja secara efisien berarti menggunakan sumber-sumber yang tersedia seminimal mungkin untuk membuahkan hasil tertentu yang telah ditetapkan dalam rencana.

³⁷ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung, 1985), hlm. 134.

³⁸ Sondang P. Siagian, *Op. Cit.*, hlm. 171-173.

b. Efektivitas

Jika seseorang berbicara tentang efektivitas sebagai orientasi kerja berarti yang menjadi sorotan perhatiannya adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan tersebut.

c. Produktivitas

Ide yang menonjol dalam membicarakan dan mengusahakan produktivitas adalah maksimalisasi hasil yang harus dicapai dengan memanfaatkan sumberdaya yang telah dialokasikan sebelumnya.

d. Pengawasan

Dilakukan pada saat semua kegiatan sedang berlangsung dan dimaksudkan untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan dan pemborosan.

e. Tanggung Jawab

Tidak ada pimpinan yang dapat mengelak dari tanggung jawab melakukan pengawasan karena para pelaksana adalah manusia tidak sempurna.

f. Evaluasi

Pengawasan akan berjalan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati. Yang dimaksud dengan

proses itu adalah penentuan standar hasil kerja, pengukuran hasil pekerjaan dan koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi.

Langkah-langkah pengawasan dalam kegiatan pondok adalah menetapkan standar (alat pengukur), mengadakan pemeriksaan dan penelitian terhadap pelaksanaan tugas dakwah yang ditetapkan, membandingkan pelaksanaan tugas dengan standar dan mengadakan perbaikan atau pembedulan.³⁹

Yang dimaksud dengan standar (alat ukur) disini yaitu standar untuk menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan. Standar ini diperoleh dari perencanaan yang telah dijabarkan dalam target yang dapat diukur, baik secara kuantitas maupun kualitas.

Setelah ditetapkan standar, selanjutnya memeriksa dan meneliti pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi. Pemeriksaan dan penelitian ini dapat diketahui dengan cara observasi langsung, laporan-laporan, baik secara tertulis maupun secara lisan.

Langkah berikutnya yaitu membandingkan pemeriksaan dan penelitian dengan standar yang ditetapkan. Dari sini akan diketahui tentang adanya penyimpangan yang mungkin terjadi, serta diketahui faktor pendukung dan penghambat pencapaian tujuan dakwah.

Sebagai langkah akhir, dilakukan pembedulan dan perbaikan yang disesuaikan dengan sebab terjadinya penyimpangan yang ada,

³⁹ A. Rosyad Shaleh, Op. Cit., hlm. 153.

sehingga kebijakan atau tindakan yang diambil tepat mencapai sasaran yang dimaksud.

3. Tinjauan Tentang 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.⁴⁰

Menurut Ziemik bahwa pondok pesantren adalah sebagai lembaga pendidikan yang cirri-cirinya dipengaruhi dan ditentukan oleh pribadi para pendiri dan pimpinannya sehingga cenderung untuk tidak mengikuti satu pola jenis.⁴¹

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

Adapun unsur-unsur yang ada dipesantren yaitu:

Kyai atau Ustadz, merupakan unsur pokok yang menentukan keberhasilan pendidikan pesantren. Pertumbuhan dan perkembangan pesantren tergantung pada figur kyai dan ustadz, sehingga

⁴⁰ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren*, (Jakarta: LP3ES, 1982), hlm. 8

⁴¹ Manfred Zamiek, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*, (Jakarta, P3M, 1986), hlm. 97

pertimbangan santri yang akan memasuki pesantren adalah berdasar pada kebesaran dan kemashuran nama kyai.

Santri adalah orang yang sedang mendalami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran Islam dibawah bimbingan kyai dan ustadz. Kata *Santri* kepanjangan dari sanggup nerusaken tuntunan rasul ilahi⁴², artinya orang yang sanggup meneruskan ajaran yang digariskan oleh nabi Muhammad dan syariat Islam.

Asrama atau pondokan adalah tempat yang dihuni oleh para satri sekaligus tempat belajar satri dibawah bimbingan kyai. Asrama berada dilingkungan komplek pesantren dan kyai beserta keluarganya tinggal serta adanya masjid sebagai tempat beribadah dan mengaji.

Masjid merupakan tempat yang paling tepat untuk mendidik para santri baik untuk pelaksanaan sholat wajib maupun pengajaran kitab kuning. Kedudukan masjid sebagai pusat pendidikan Islam sebagaimana yang dilakukan oleh nabi Muhammad SAW.

4. Sumber Daya Manusia atau Santri

Sumber daya adalah segala sesuatu yang yang dapat dimanfaatkan untuk tujuan yang menghasilkan baik yang konkret maupun yang abstrak.⁴³

⁴² Taat Ismanto, *Pemberdayaan Sumber Daya Santri Melalui pengembangan Pondok Pesantren*, (Yogyakarta, UIN Sunan Kalijaga, 2006)

⁴³ Peter Salim & Yeny salim, *Kamus bahasa Kontemporer*, (Jakarta: English Press, 1991), hlm. 1478

Sumber daya manusia atau santri adalah kekayaan yang dimiliki oleh santri sebagai proses dalam pembangunan yang dikembangkan untuk menaikkan produktivitas dengan pengetahuan sebagai manusia yang diberi ruang ekonomi, politik sosial untuk mengembangkan diri secara utuh. Jadi sumber daya manusia (santri) dalam pembahasan ini adalah santri yang dikembangkan kualitasnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan pondok pesantren.

H. Metodologi Penelitian

1. Subjek penelitian

Yang dimaksud dengan subyek penelitian adalah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dan merupakan sumber data atau informasi dalam penelitian.⁴⁴

Adapun unit dalam penelitian ini adalah pondok pesantren Al Muttaqien Sumberejo Wangi, Troso, Karang Anom, Klaten.

2. Objek Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di muka, objek penelitian ini menyangkut penerapan fungsi manajemen sumberdaya manusia atau santri di pondok pesantren Al Muttaqien.

⁴⁴ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 102.

3. Metode dan Instrumen Pengumpul Data

Metode yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara didefinisikan sebagai alat pengumpul data berupa tanya jawab antara pihak pencari informasi dengan sumber informasi yang berlangsung secara lisan.⁴⁵ Bentuk wawancara yang akan dilakukan adalah semiterstruktur artinya tidak hanya berpedoman pada pertanyaan yang sudah terstruktur, tetapi juga melengkapi dan memperluas pedoman wawancara tersebut untuk menggali keterangan yang lebih lengkap.

Dengan teknik tersebut penulis menggali informasi yang berkaitan dengan kepengurusan pondok pesantren Al Muttaqien serta penerapan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan dalam merealisasikan pengelolaan sumber daya santri.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber informasi adalah individu atau yang terlibat langsung dalam penerapan fungsi manajemen sumberdaya manusia atau santri di pondok pesantren Al Muttaqien. Untuk menggali berbagai informasi, maka dilakukan penentuan informan kunci (*key informan*), yaitu:

⁴⁵H. Hadari Nawawi, AM. Martini Hadari, Instrumen Penelitian Bidang Sosial (Gadjah Mada University Press, 1995), hlm. 69.

1. Pengasuh pondok : KH. Jalaluddin Muslim, SQ
2. Pembina pondok : Ust. Sholikin Rozar
3. Pengurus pondok/ santri : Insafrudin
4. Sesepeuh/ tokoh masyarakat
5. Takmir masjid Al-Muttaqien, serta pihak-pihak lain yang dapat dimintai data mengenai pondok pesantren Al Muttaqien.

b. Pengamatan

Metode ini dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat dengan sistematis mengenai fenomena yang terjadi di pondok pesantren Al Muttaqien.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan menggunakan bahan-bahan tertulis sebagai dokumen. Data yang dicari berupa peraturan-peraturan notulen rapat, catatan harian, struktur organisasi, jenis kegiatan yang diterapkan oleh pengurus pondok pesantren Al Muttaqien dan data-data yang berhubungan dengan kegiatan manajemen pondok.

4. Teknik Analisa Data

Metode analisa data adalah suatu cara untuk pengolahan data yang terkumpul sehingga mudah dan dapat diambil kesimpulan. Di dalam menganalisa data agar menghasilkan kesimpulan yang tepat harus menggunakan metode yang tepat pula dan sesuai dengan tujuan penelitian maupun jenis data yang diperoleh.

Untuk menganalisa data yang telah terkumpul, penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menguraikan data apa adanya kemudian diinterpretasikan dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan memperoleh kesimpulan yang benar.

I. Sitematika Pembahasan

Untuk mempermudah memahami isi skripsi ini, maka pembahasannya akan diuraikan sesuai dengan urutannya yang dibahas satu persatu, dan diantara satu dengan yang lainnya saling berhubungan,. Adapun sistematika pembahasan dari skripsi ini adalah dimulai dengan halaman formalitas yang terdiri dari: halam judul, halaman nota dinas, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar dan daftar isi.

Kemudian Bab Pertama, berisi pendahuluan yang terdiri dari: Penegasan Judul dan Istilah, Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Study Pustaka, Kerangka Teori, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab Kedua, pada bagian ini diuraikan tentang gambaran umum pondok pesantren Al Muttaqien yang meliputi beberapa hal yaitu: Sejarah Berdirinya, Landasan Tujuan dan Fungsi, Karakteristik, Struktur Organisasi, Personalia Kepengurusan dan Program kerja, Metode Pembelajaran dan Standarisasi Pengajaran Kitab, Kelemahan yang dimiliki.

Bab Ketiga, berisi tentang Laporan Penelitian yang difokuskan pada Penerapan Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia (Santri) Di Pondok Pesantren Al Muttaqien.

Bab Keempat adalah Penutup (bagian Akhir) dari penulisan skripsi ini yang mengutarakan tentang: Kesimpulan hasil Penelitian, Saran-saran, dan. Dilengkapi pula dengan Daftar Pustaka, Lampiran-lampiran dan biografi penulis.





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah menganalisa, maka yang dapat penulis ambil dari pembahasan tentang penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (santri) di pondok pesantren Al Muttaqien Sumberejo Wangi, Troso, Karangnom, Klaten sebagaimana tersebut dalam bab III dimuka, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Planning* (perencanaan), dalam perencanaan ini para pelaksana telah melaksanakan langkah-langkah perencanaan dengan baik yaitu perkiraan dan perhitungan masa depan atau *forecasting*, penetapan tindakan dan prioritas pelaksanaannya, penetapan metode, penentuan jadwal, penempatan lokasi, penetapan biaya dan fasilitas sehingga dalam perencanaan ini pondok pesantren telah menunjukkan pengelolaan kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan.
- b. *Organizing* (pengorganisasian), berdasarkan data yang diperoleh pondok pesantren Al Muttaqien telah membentuk struktur organisasi kepengurusan dan telah menetapkan tugas dan wewenang pada tiap unit, kemudian melaksanakan penjalinan hubungan diantara semua kesatuan unit yang dapat dilaksanakan dengan lancar dan komunikatif.
- c. *Actuating* (penggerakan), dalam penggerakan ini pimpinan telah melaksanakan langkah-langkah yang ditempuh yaitu dengan pemberian motivasi, pembimbingan, penjalinan hubungan dan komunikasi, pengembangan dan peningkatan pelaksana sehingga dapat diperoleh dua manfaat yaitu dengan

terciptanya para pelaksana yang siap melaksanakan kegiatannya dan dapat terlaksananya kegiatan atau program dengan baik.

- d. *Controlling* (pengawasan), kegiatan pengawasan yang dilakukan pondok pesantren Al Muttaqien dilaksanakan secara baik dengan menetapkan standart (alat ukur), pelaksanaan pengawasan, dan tindakan perbaikan yang diadakan.

Keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya santri dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen ini terlihat pada terlaksananya program kerja, meskipun masih ada ada pelaksanaannya yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

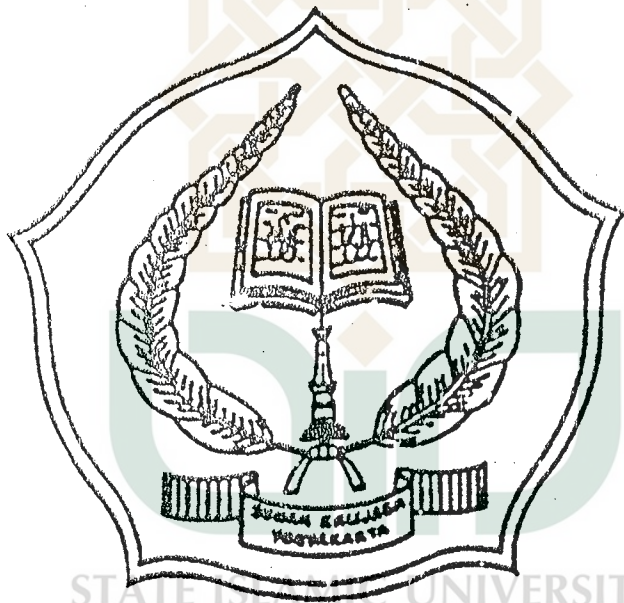
B. SARAN-SARAN

Bagi para pengurus pondok khususnya pondok pesantren Al Muttaqien diharapkan lebih memperhatikan pada sistem pengelolaan pondok yang professional, yakni dengan menerapkan teori-teori manajemen. Karena pengelolaan pondok yang tidak memperhatikan teori manajemen pondok, maka tidak akan berjalan dengan optimal. Hal ini terlihat pada tidak jelasnya struktur pengelolaan pondok dan tidak mampu mengkoordinir pengurus.

Berdasarkan kesimpulan diatas, dalam rangka untuk ikut serta mendukung pelaksanaan program kegiatan Pesantren Al Muttaqien, maka penulis ingin menyampaikan beberapa hal sebagai saran, untuk pengurus dan para pembina di Pondok Pesantren Al Muttaqien antara lain sebagai berikut:

1. Untuk lingkungan Internal
 - a. Hendaknya lebih selektif dalam pemilihan pengurus
 - b. Hendaknya melakukan pengawasan secara intensif
 - c. Mempertahankan citra yang dimiliki

- d. Mempererat hubungan kerjasama antar pengurus
 - e. Perlu ditingkatkan hubungan yang komunikatif antar pengurus
 - f. Hendaknya meningkatkan kreatifitas dan aktivitas
 - g. Terus memperbaiki pengelolaan manajemen
2. Untuk lingkungan eksternal
- a. Terus meningkatkan berbagai kegiatan pondok pesantren
 - b. Meningkatkan hubungan komunikasi antar lembaga pemerintah atau yang lain
 - c. Meningkatkan pengetahuan sesuai perkembangan jaman sehingga akan tercipta sumber daya yang profesional
 - d. Mengembangkan sumber daya manusia yang unggul
 - e. Memahami kebutuhan masyarakat



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hasmy, *Dustur Dakwah Menurut Al Quran*, Jakarta: cv. Bulan Bintang, 1974.
- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 1993
- Dhofier, Zamakhsari, *Tradisi Pesantren; Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*, Yogyakarta: LP3ES, 1982.
- Effendi, Onong. U, *Sistem Informasi Dalam Manajemen*, Bandung:Alumni 1981.
- G.R. Terry (Terj. Winadi), *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bandung: Alumni, 1981.
- Hadi, Sutrisno, 1980. *Metode Researc*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Ismanto, Taat, Laporan Penelitian, Pemberdayaan sumber Daya Santri Melalui Pondok Pesantren, Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga, 2006.
- Mulkhan, Abdul Munir, *Ideologi Grakan Dakwah*, yogyakarta,: Sipress, 1996.
- Martoyo, Susilo, *Pengetahuan Dasar Manajemen Dan Kepemimpinan*, Yogyakarta: BPFE, 1998.
- Muchtarom, Zaini, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*, Yogyakarta: Al amin Press, 1996.
- Nawawi, Hadari & Hadari, AM Martini, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, gadjah Mada Univercity Press, 1995.
- Nurchasanah, Iin, Laporan Penelitian, *Pengembangan Pondok Pesantren Al Muttaqien Pancasila Sakti*, Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, 2003.
- Rafiudin & Djaliel, Maman A, *Prinsip dan Strategi Dakwah*, Bandung:P.Setia 1997.
- Shaleh, Rosyad, *Manajemen Dakwah Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1997
- Syamsi, Ibnu, *Pokok-pokok Organosasi Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta, 1974

- Stenbrink, Karel A, *Pesantren, Madrasah, Sekolah, Pendidikan Islam Dalam Kurun Modern*, Jakarta: LP3ES, 1994.
- Salim, Peter & Salim, Yeni, *Kamus Bahasa Indonesia kontemporer*, Jakarta: English Press, 1991.
- Sanusi, Shalahuddin, *Pembahasan Sekitar Prinsip-prinsip Dakwah Islam*, Semarang: CV Ramdhani, 1964.
- Siagian, Sondang P, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Gunung Mulia, 1995.
- , *Fungsi-fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Sudirdjo, S. Prajudi Atmo, *Administrasi dan Manajemen II*, Jakarta, 1980..
- Syamsudduha, *Manajemen Pesantren (Teori dan Praktek* Yogyakarta:Grha Guru, 2004.
- Zaidan, Abdul Karim, *Dasar-dasar Ilmu Dakwah*, Jakarta: Media Dakwah, 1983.

