

**PERAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENGATASI DEFISIT TENAGA PENGURUS  
DI PONDOK PESANTREN SALAFIYAH AL-QODIR  
CANGKRINGAN**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana**

**Disusun Oleh:**

**Aqila Choeruzzaki  
NIM 22102040075**

**Dosen Pembimbing:**

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2026**



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-890/Un.02/DD/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul : PERAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGATASI DEFISIT TENAGA PENGURUS DI PONDOK PESANTREN SALAFIYAH AL-QODIR CANGKRINGAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AQILA CHOERUZZAKI  
Nomor Induk Mahasiswa : 22102040075  
Telah diujikan pada : Rabu, 20 Mei 2026  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si  
SIGNED

Valid ID: 6a1dab4048e1a



Penguji I

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM  
SIGNED

Valid ID: 6a1f7f9d72076



Penguji II

Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I.  
SIGNED

Valid ID: 6a1d06ec0b5be



Yogyakarta, 20 Mei 2026  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.  
SIGNED

Valid ID: 6a1fd498e0e1f

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

*Assalamualaikum wr.wb.*

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

Nama : Aqila Choeruzzaki  
NIM : 22102040075  
Judul Skripsi : Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Mengatasi Defisit Tenaga Pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan

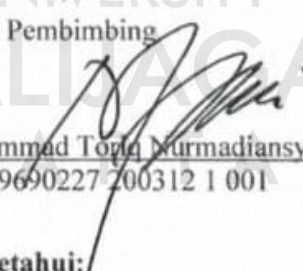
skripsi tersebut sudah memenuhi syarat

- Bebas dari unsur plagiarisme.
  - Hasil pemeriksaan Similaritas melalui Turnitin menunjukkan tingkat kemiripan sebesar 15% dengan menggunakan setelan "*small match exclusion*" sepuluh kata.
  - Sistematika penulisan telah sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku.
- dan sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

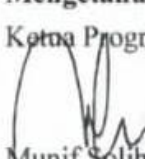
Yogyakarta, 6 Mei 2026

Dosen Pembimbing

  
Muhammad Tofiq Murtadiansyah, S.Ag., M.Si.  
NIP 19690227 200312 1 001

**Mengetahui:**

Ketua Program Studi

  
Munif Solihan, S.Sos. I. M.P.A  
NIP 19851209 201903 1 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aqila Choeruzzaki  
NIM : 22102040075  
Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **PERAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGATASI DEFISIT TENAGA PENGURUS DI PONDOK PESANTREN SALAFIYAH AL-QODIR CANGKRINGAN** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme, kecuali bagian- bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KAJENAGARA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 6 Mei 2026



Aqila Choeruzzaki

NIM 22102040075

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahrabbi'lamin

Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah SWT., skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## MOTO

الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا

“Seorang mukmin dengan mukmin lainnya seperti satu bangunan yang tersusun kokoh, sebagiannya menguatkan sebagian yang lain.”<sup>1</sup>

(HR. Bukhari dan Muslim).

“Kekuatan sebuah organisasi tidak diukur dari seberapa lengkap susunan namanya di atas kertas, melainkan dari seberapa besar keikhlasan dan tanggung jawab orang-orang yang ada di dalamnya.”

(Aqila Choeruzzaki).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Muhammad Hafil, “Hadits Persaudaraan Sesama Muslim Ibarat Sebuah Bangunan,” REPUBLIK, 2024, diakses pada 14 april 2026, <https://iqra.republika.co.id/berita/sk16s8430/hadits-persaudaraan-sesama-muslim-ibarat-sebuah-bangunan>.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Mengatasi Defisit Tenaga Pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan” ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Keberhasilan penyusunan karya ini tentu tidak lepas dari hasil ikhtiar, doa, serta dukungan moral maupun bantuan nyata dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi peneliti.

Peneliti ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membantu kelancaran proses penelitian ini. Tanpa adanya arahan, motivasi, dan bantuan tersebut, skripsi ini tentu tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Secara khusus, ungkapan terima kasih ini peneliti tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, atas kepemimpinan, kebijakan, dan dukungan akademik yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menempuh dan menyelesaikan pendidikan di lingkungan universitas yang baik.
2. Bapak Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, atas arahan, fasilitas, serta dukungan akademik yang diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

3. Bapak Munif Solihan, S.Sos., M.PA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan arahan, dukungan, serta kebijakan akademik yang sangat membantu peneliti selama menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan tugas akhir ini.
4. Bapak Bayu Mitra Adhyatma Kusuma, S.AP., M.AP., M.Pol.Sc., Ph.D., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah, yang telah memberikan dukungan kelancaran proses akademik peneliti hingga terselesaikannya tugas akhir ini.
5. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, nasihat, dan bimbingan selama masa perkuliahan.
6. Bapak Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, dan petunjuk yang sangat bermanfaat sejak awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Dakwah dan semua staf di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Keluarga besar Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan yang telah memberikan izin dan tempat untuk melakukan penelitian, terkhusus kepada Bapak Dzul Fahmi Arif, Mas Faiz Minanurrahman, Mas Mahdum Ibrahim

Ikhsan Rosyadi, dan Mas M. Muchtarul Munir yang sangat terbuka, bersedia diwawancarai, dan banyak membantu peneliti selama proses pencarian data.

9. Kedua orang tua tercinta, Bapak dan Ibu, serta adik peneliti, yang senantiasa memberikan doa tanpa henti, kasih sayang, serta dukungan baik secara emosional maupun finansial, sehingga peneliti memiliki kekuatan dan semangat dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini dengan baik.
10. Seluruh keluarga besar dari pihak Bapak maupun Ibu yang tidak bisa disebutkan satu per satu, telah senantiasa mendoakan, menyemangati, dan memberikan dukungan selama proses perkuliahan hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman terdekat peneliti yaitu, Vadhia, Hanif, Naja, Tuttur, Akmal, Izul, Zilmi, dan teman-teman lainnya, yang senantiasa hadir memberikan semangat, hiburan, dan bantuan tanpa henti di masa-masa krisis penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman grup “Squir Ickiwir”, yaitu Akmal, Umi, Gepi, Diana, dan Nada, peneliti mengucapkan terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang telah diberikan sejak awal perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini
13. Teman-teman Magang di Jakarta, peneliti mengucapkan terima kasih atas pengalaman, dukungan, dan kebersamaan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
14. Teman-teman terdekat di rumah yang tergabung dalam grup “WBEX SQUAD” yaitu, Frendi, Mahmud, Afif, Naufal, Wildan, Izza, dan kawan-

kawan. Terima kasih karena tidak pernah lelah menyemangati, menanyakan progres, dan terus-menerus memburu peneliti untuk segera menyelesaikan skripsi agar bisa cepat menyusul kalian ke dunia kerja.

15. Teman-teman seperjuangan KKN Nusantara “KANUSA” Kelompok 1 Angkatan 117 yang telah memberikan pengalaman berharga, saling bahu-membahu, dan membuat perjalanan masa kuliah peneliti menjadi lebih seru dan berkesan.
16. Seluruh teman-teman seperjuangan peneliti di Program Studi Manajemen Dakwah Angkatan 2022 yang selalu saling menyemangati, bertukar pikiran, dan berjuang bersama dari awal masuk kuliah hingga tahap akhir penyelesaian skripsi ini.
17. Serta semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah memberikan kebaikan dan dukungan hingga terselesaikannya skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun peneliti berharap karya ini dapat memberikan manfaat serta menjadi tambahan pengetahuan bagi pembaca. Peneliti sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang baik.

Yogyakarta, 1 Mei 2026

Peneliti,

Aqila Choeruzzaki

## ABSTRAK

Penelitian skripsi oleh Aqila Choeruzzaki, NIM: 22102040075, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, judul skripsi “Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Mengatasi Defisit Tenaga Pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena defisit tenaga pengurus di pondok putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan yang memicu beban kerja ganda dan berisiko mengganggu stabilitas rutinitas harian santri. Berdasarkan masalah tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana peran perencanaan sumber daya manusia dalam mengatasi defisit tenaga pengurus di pondok pesantren tersebut. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM memiliki peran penting sebagai mekanisme pengelolaan yang fleksibel dalam menghubungkan perencanaan pada level strategis, taktis, dan operasional untuk mengatasi keterbatasan jumlah tenaga pengurus melalui penguatan kader internal. Dalam pelaksanaannya, perencanaan SDM dilakukan dengan menetapkan target kelancaran kegiatan pesantren, menerapkan pembagian tugas yang fleksibel melalui sistem rangkap tugas, serta melakukan pengawasan kinerja melalui pemantauan langsung di lapangan. Selain itu, pesantren juga melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pengurus di masa mendatang melalui pelibatan santri senior dalam kegiatan asrama dan program pengabdian alumni. Adapun proses penunjukan pengurus dilakukan secara langsung dengan mempertimbangkan pembinaan nilai spiritual dan tanggung jawab pengabdian. Perencanaan SDM di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir berhasil mengatasi defisit tenaga pengurus dan menjaga stabilitas aktivitas asrama bukan melalui pemenuhan jumlah tenaga secara kaku, melainkan melalui penerapan mekanisme operasional yang terarah dengan bertumpu pada kesadaran bersama, nilai keikhlasan, dan solidaritas internal yang kuat.

**Kata Kunci:** Defisit Pengurus; Perencanaan SDM; Pondok Pesantren.

## **ABSTRACT**

*Thesis research by Aqila Choeruzzaki, NIM: 22102040075, Da'wah Management Study Program, Faculty of Da'wah and Communication, thesis title "The Role of Human Resource Planning in Overcoming the Deficit of Management at the Al-Qodir Cangkringan Salafiyah Islamic Boarding School". This research is motivated by the phenomenon of a staff deficit at the Al-Qodir Cangkringan Salafiyah Islamic Boarding School which triggers a double workload and risks disrupting the stability of the daily routine of students. Based on this problem, the formulation of this research problem is how the role of human resource planning in overcoming the deficit of administrators in the Islamic boarding school. The method used is qualitative descriptive with data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation. The results of the study show that HR planning has an important role as a flexible management mechanism in connecting planning at the top, middle, and low levels to overcome the limited number of management personnel through strengthening internal cadres. In its implementation, human resource planning is carried out by setting targets for the smooth running of pesantren activities, implementing flexible task distribution through a dual task system, and conducting performance supervision through direct monitoring in the field. In addition, the pesantren also plans for the needs of management personnel in the future through the involvement of senior students in dormitory activities and alumni service programs. The process of appointing administrators is carried out directly by considering the development of spiritual values and the responsibility of service. Human resource planning at the Al-Qodir Salafiyah Islamic Boarding School has succeeded in overcoming the deficit of management personnel and maintaining the stability of dormitory activities not through rigid labor fulfillment, but through the implementation of a directed operational mechanism based on mutual awareness, sincerity values, and strong internal solidarity.*

**Keywords:** *Manager's deficit; HR Planning; Islamic Boarding School.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
1. Manfaat Teoritis.....	4
2. Manfaat Praktis .....	5
E. Kajian Pustaka .....	5
F. Kajian Teori .....	12
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	12
2. Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	15
3. Hasil dan Tingkatan Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	21
4. Relevansi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Mengatasi Defisit Tenaga Pengurus.....	23
G. Kerangka Berpikir .....	25
H. Metode Penelitian.....	26
1. Jenis Penelitian .....	26
2. Fokus Penelitian.....	27
4. Teknik Pengumpulan Data.....	28
5. Teknik Analisis Data .....	30
6. Uji Keabsahan Data .....	31
I. Sistematika Pembahasan.....	35

## **BAB II PONDOK PESANTREN SALAFIYAH AL-QODIR**

A. Profil Pondok Pesantren .....	36
B. Letak Geografis Pondok Pesantren .....	37
C. Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Pesantren .....	38
1. Visi Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir .....	38
2. Misi Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir.....	39
3. Tujuan Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir.....	40
D. Struktur Organisasi Pondok Putra .....	41
E. Keadaan Santri.....	43
F. Program Kegiatan Pondok Putra.....	44

## **BAB III PERAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGATASI DEFISIT TENAGA PENGURUS**

A. <i>Human Resource Objective</i> .....	51
1. Efektivitas Kegiatan Operasional .....	52
2. Keberlanjutan Regenerasi Pengurus.....	55
3. Kualitas Kerja Bersama .....	57
B. <i>Organization Planning</i> .....	59
1. Fleksibelitas Rangkap Jabatan .....	60
2. Budaya Kerja Kekeluargaan .....	63
3. Pemberdayaan Santri Senior .....	65
C. <i>Human Resource Auditting</i> .....	67
1. Evaluasi Pantauan Langsung .....	68
2. Analisis Beban Ganda .....	71
3. Tantangan Kaderisasi Internal .....	74
D. <i>Human Resource Forecasting</i> .....	78
1. Analisis Kebutuhan Lapangan .....	79
2. Wadah Pengabdian Santri .....	82
3. Penguatan Mental Kader .....	85
E. <i>Human Resource Action Programs</i> .....	89
1. Rekrutmen Penunjukan Langsung .....	94
2. Pembinaan Nilai Spiritual .....	97
3. Evaluasi Pendekatan Personal .....	100

## **BAB IV PENUTUP**

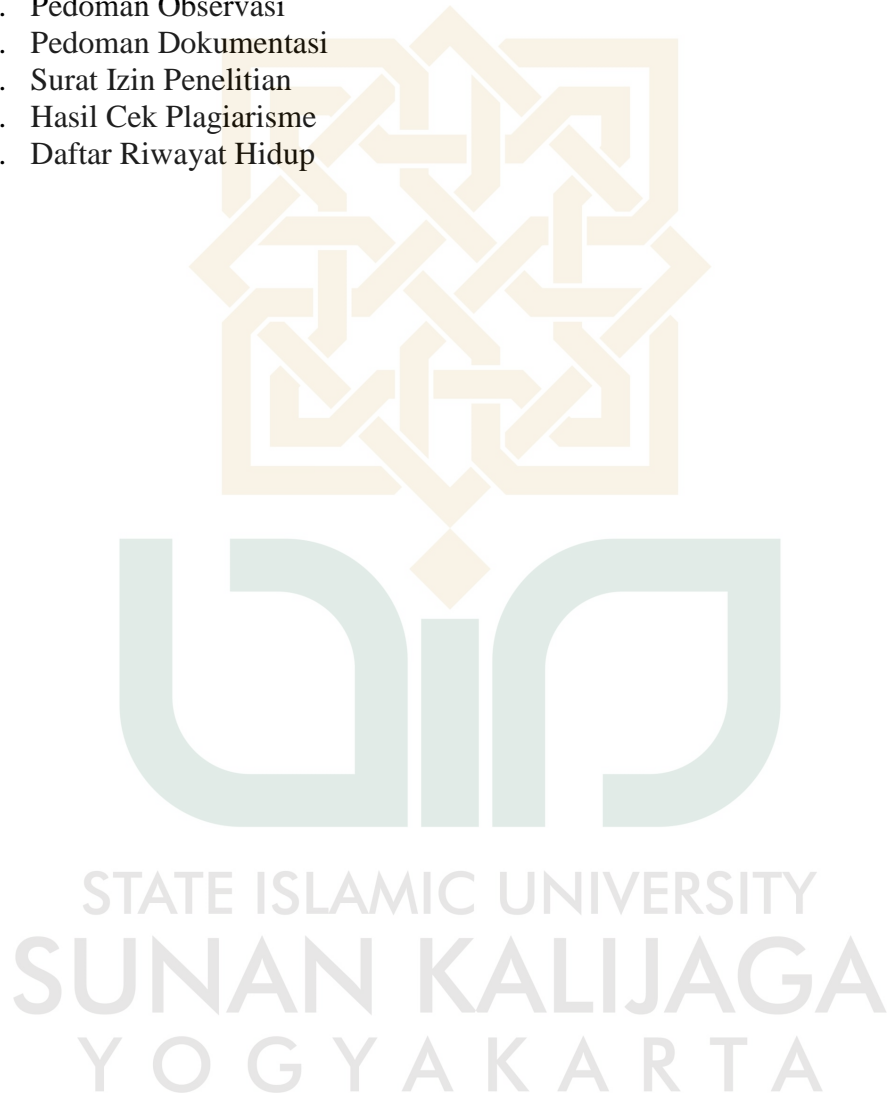
A. Kesimpulan .....	104
B. Saran .....	105
1. Bagi Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir .....	105

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	105
-----------------------------------	-----

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>107</b>
-----------------------------	------------

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

1. Pedoman Wawancara
2. Pedoman Observasi
3. Pedoman Dokumentasi
4. Surat Izin Penelitian
5. Hasil Cek Plagiarisme
6. Daftar Riwayat Hidup



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Santri Putra .....	43
Tabel 2 Jadwal Kegiatan Harian Pondok Putra.....	46
Tabel 3 Data Santri Kepengurusan Pelajar .....	85
Tabel 4 Matriks Rencana Kerja SDM Pengurus Tahun 2025 – 2026.....	89
Tabel 5 Rancangan Anggaran Operasional Santri Baru .....	91
Tabel 6 Proyeksi Arus Kas Operasional .....	91
Tabel 7 Pemasukan Operasional .....	92
Tabel 8 Pengeluaran Operasional .....	92
Tabel 9 Analisis Realisasi Operasional: Pendapatan vs Pengeluaran .....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Alur Kerangka Berpikir.....	25
Gambar 1. 2 Triangulasi Teknik .....	32
Gambar 1. 3 Triangulasi Sumber .....	33
Gambar 2. 1 Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir .....	36
Gambar 2. 2 Letak Geografis Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir .....	37
Gambar 2. 3 Struktur Kepengurusan Santri Putra.....	42
Gambar 3. 1 Sholat Jamaah Maghrib .....	53
Gambar 3. 2 Foto Ngaji Sorogan Al-Quran Ba'da Isya.....	70



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Salah satu fungsi penting dalam pengelolaan SDM adalah perencanaan SDM. Perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai upaya strategis yang dimaksudkan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya, selaras dengan kebutuhan organisasi pada masa kini maupun masa depan. Perencanaan tersebut meliputi analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja, pemetaan kompetensi, proyeksi mengenai kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia, serta penyusunan strategi guna memenuhi kebutuhan tersebut secara efektif. Tanpa perencanaan yang baik, organisasi bisa mengalami ketidakseimbangan tenaga kerja yang dapat berpotensi mengganggu pencapaian tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Inti dari perencanaan SDM yaitu, untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dengan tenaga kerjanya, agar program-program kerjanya bisa terlaksana tanpa hambatan.. Selain itu perencanaan SDM juga bertujuan untuk meningkatkan penggunaan tenaga kerja secara lebih efisien, mengurangi risiko kekurangan SDM, serta mendukung pengembangan kapasitas dan keberlanjutan organisasi.<sup>3</sup> Dalam lembaga pendidikan, perencanaan SDM memiliki peran yang penting karena berkaitan langsung dengan kualitas

---

<sup>2</sup> Khaeruman, dkk., "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)* 7, no. 1 (2023): 43.

<sup>3</sup> Darianus Elu dan Irma Rahmawati, "Pengelolaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Perusahaan," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 1 (2024): 47.

pembelajaran, cara pengelolaan yang efektif, dan keberlangsungan proses pendidikan.

Secara umum, pondok pesantren membutuhkan ketersediaan pengurus pondok pesantren yang memadai untuk menunjang seluruh aktivitas pendidikan dan pengasuhan santri. Pengurus pondok pesantren bertanggung jawab terhadap pengelolaan asrama, kedisiplinan, administrasi, serta pembinaan kehidupan santri sehari-hari. Ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi serta menghambat efektivitas pelaksanaan program pelaksanaan pendidikan pesantren.

Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan merupakan pesantren yang mengembangkan tradisi pendidikan salafiyah melalui pengajian kitab kuning, sorogan Al-Qur'an, serta pembinaan karakter santri yang terintegrasi dengan pendidikan formal. Pesantren ini dikenal dengan aktivitas pendidikan yang padat dan berkelanjutan, serta berupaya membentuk karakter dan moral santri sebagai kontribusi pendidikan Islam terhadap masyarakat. Keistimewaan pesantren tersebut terletak pada konsistensinya dalam mempertahankan tradisi salafiyah sambil menjalankan fungsi sosial dan pembinaan santri secara menyeluruh.<sup>4</sup>

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Muchammad Muchtarul Munir selaku pengurus MTs pondok putra di Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, ditemukan fenomena kekurangan tenaga pengurus dalam pelaksanaan kegiatan pesantren di lingkungan pondok putra. Keterbatasan jumlah SDM tersebut

---

<sup>4</sup> Fairuzul Mumtaz, "Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir," Jagad Budaya LESBUMI se-Daerah Istimewa Yogyakarta, 2019, diakses pada tanggal 10 Januari 2026, <https://doi.org/https://www.jagadbudaya.com/komunitas/pondok-pesantren-salafiyah-al-qodir/>.

menyebabkan ketidakseimbangan antara jumlah pengurus dan tugas yang harus dijalankan, sehingga terjadi kurang optimalnya pelaksanaan sebagian fungsi pengelolaan pondok putra seperti pengawasan santri di pondok putra, pengaturan jadwal kegiatan harian, pendampingan santri di luar jam pengajian, serta pelaksanaan administrasi dan pelaporan kepengurusan. Kondisi ini juga memengaruhi keberlanjutan kepengurusan dan konsistensi pelaksanaan peraturan pondok, meskipun kegiatan inti pembelajaran dan pengajian tetap berjalan secara rutin.

Permasalahan defisit tenaga pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan menunjukkan pentingnya perencanaan SDM sebagai alat strategis dalam pengelolaan lembaga. Perencanaan SDM yang baik diharapkan mampu mengidentifikasi kebutuhan sebenarnya di pesantren, mengetahui kemampuan SDM yang ada, serta menentukan cara-cara strategis untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja secara berkelanjutan.<sup>5</sup> Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia tidak sekadar berfungsi sebagai instrumen administratif, melainkan juga sebagai strategi untuk meningkatkan kapabilitas lembaga secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena kekurangan tenaga pengurus yang terjadi di pondok putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, diperlukan kajian mendalam mengenai perencanaan sumber daya manusia dalam menangani defisit tenaga pengurus untuk diteliti secara lebih lanjut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang praktik perencanaan SDM yang

---

<sup>5</sup> Fachrizal Satrio Putro Yuwono, dkk., "Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi," *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1, no. 2 (2023): 30.

diterapkan di pondok putra, terutama dalam pemetaan kebutuhan, pembagian tugas, serta keberlanjutan kepengurusan. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan untuk merumuskan strategi penguatan pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan karakteristik pesantren salafiyah, serta memberikan kontribusi pemikiran dan referensi bagi pesantren atau lembaga pendidikan Islam serupa dalam mengatasi masalah defisit tenaga pengurus.

## **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam mengatasi defisit tenaga pengurus di pondok putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran perencanaan sumber daya manusia dalam mengatasi defisit tenaga pengurus di Pondok Putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan praktik perencanaan sumber daya manusia dalam menjaga keberlanjutan tenaga pengurus, terutama di Pondok Putra, dalam kerangka pesantren salafiyah.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan studi Manajemen Dakwah, khususnya dalam ranah perencanaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat memperkaya khazanah pengetahuan tentang implementasi perencanaan SDM dalam konteks pondok pesantren salafiyah yang memiliki karakteristik dan dinamika kelembagaan tersendiri.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan untuk memperkuat pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menangani defisit tenaga pengurus secara lebih terstruktur dan berkelanjutan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi dalam menyusun strategi perencanaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik pesantren salafiyah.

### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar referensi bagi kajian lanjutan terkait perencanaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, khususnya pesantren dengan karakter tradisional.

## **E. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka dalam penelitian ini disusun guna mendukung dan memperkuat argumen penelitian melalui penelusuran terhadap temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diteliti. Kajian ini memuat pembahasan mengenai penelitian yang berkaitan dengan perencanaan SDM, pengelolaan tenaga pengurus, serta pengelolaan lembaga pendidikan Islam, khususnya pondok pesantren. Penelitian terdahulu tersebut dimanfaatkan sebagai bahan perbandingan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan dalam fokus kajian, sekaligus

mendeteksi aspek-aspek yang belum banyak disentuh oleh peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, kajian pustaka ini diharapkan dapat membantu memperjelas arah penelitian serta menunjukkan posisi penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan studi ini meliputi:

Pertama, penelitian oleh Muhammad Riduwan yang berjudul, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik Di Pondok Pesantren Imam Muslim”. Artikel jurnal ini diterbitkan tahun 2023, dengan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di pesantren dilakukan melalui perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, seleksi yang ketat, serta pengembangan melalui pelatihan yang terstruktur. Selain itu, penelitian tersebut menekankan pentingnya evaluasi kinerja tenaga pendidik secara berkala sebagai upaya menjaga kualitas pendidikan pesantren.<sup>6</sup> Meskipun demikian, penelitian tersebut lebih memfokuskan pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik, sementara aspek defisit tenaga pengurus sebagai persoalan kelembagaan belum menjadi fokus utama kajian. Sebagai pembeda dengan penelitian tersebut, studi ini secara khusus menekankan peran manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi defisit tenaga pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, sehingga diharapkan dapat melengkapi dan memperkaya kajian mengenai pengelolaan SDM di pesantren salafiyah.

---

<sup>6</sup> Muhammad Riduwan, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik Pada Pondok Pesantren,” *SASANGGA: Journal of Education dan Learning* 1, no. 2 (2023): 61–67.

Kedua, penelitian oleh Riyawati dan Nurul Huda yang berjudul, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik Di SMA Islamiyah Bawean”. Artikel jurnal ini diterbitkan tahun 2025 dengan pendekatan penelitian kualitatif. Temuan penelitian tersebut menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan melalui perencanaan yang sistematis, rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, pengembangan karyawan melalui pelatihan serta komunitas belajar, penilaian kinerja rutin, dan kompensasi yang mencakup aspek finansial serta non-finansial. Penerapan manajemen sumber daya manusia ini terbukti berhasil meningkatkan mutu tenaga pendidik, meskipun terhambat oleh tantangan lokasi geografis dan akses yang terbatas.<sup>7</sup> Namun demikian, penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada peningkatan kualitas tenaga pendidik dan belum secara khusus membahas permasalahan defisit tenaga pengurus sebagai persoalan kelembagaan. Sebagai pembeda dengan penelitian tersebut, studi ini menitikberatkan pada peran perencanaan sumber daya manusia dalam menangani kekurangan tenaga pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, yang memiliki ciri khas pesantren salafiyah beserta dinamika pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda.

Ketiga, penelitian oleh Hevi Rosanti dan Samiyah yang berjudul, “Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan: Antara Kebutuhan Dan Ketersediaan Tenaga Pendidik”. Artikel jurnal ini diterbitkan tahun 2025 dengan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Temuan penelitian tersebut

---

<sup>7</sup> Riyawati dan Nurul Huda, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik Di SMA Islamiyah Bawean,” *Re-JIEM: Research Journal of Islamic Education Management* 8, no. 1 (2025): 16–27.

menyatakan bahwa lemahnya analisis kebutuhan, minimnya koordinasi kebijakan, serta kurang optimalnya pelatihan dan evaluasi berdampak pada ketidaksesuaian jumlah dan kualitas tenaga pendidik. Penelitian ini menitik beratkan pada perencanaan SDM yang tidak terintegrasi dapat memicu kekurangan tenaga pendidik secara berkelanjutan.<sup>8</sup> Meskipun penelitian tersebut memberikan gambaran komprehensif tentang perencanaan SDM di lembaga pendidikan, fokus kajiannya masih berada pada konteks sekolah dan kebijakan pendidikan secara umum. Sebagai pembeda dengan penelitian tersebut, studi ini menitikberatkan pada peran manajemen sumber daya manusia dalam konteks pondok pesantren salafiyah, khususnya dalam mengatasi defisit tenaga pengurus yang dipengaruhi oleh dinamika kelembagaan dan tradisi pesantren.

Keempat, penelitian oleh Leo Anarki yang berjudul, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren”. Artikel jurnal ini diterbitkan tahun 2025 dengan pendekatan penelitian kualitatif. Temuan penelitian tersebut menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menunjang keberlangsungan pendidikan pesantren, terutama melalui perencanaan tenaga pendidik, pengembangan kompetensi, serta pembinaan yang berkesinambungan. Pengimplementasian manajemen sumber daya manusia yang terarah dinilai mampu membantu pesantren dalam menjaga kualitas pembelajaran meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya yang

---

<sup>8</sup> Hevi Rosanti dan Samiyah, “Perencanaan SDM Di Lembaga Pendidikan : Antara Kebutuhan Dan Ketersediaan Tenaga Pendidik,” *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ilmu Pendidikan (JAMED)* 1, no. 2 (2025): 173–187.

dimiliki.<sup>9</sup> Namun demikian, penelitian tersebut lebih menekankan pada peningkatan mutu pendidikan sebagai tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia. Sementara itu, aspek defisit tenaga pengurus sebagai persoalan struktural dalam pengelolaan pesantren belum menjadi fokus utama kajian. Sebagai pembeda dengan penelitian tersebut, studi ini menitikberatkan pada peran manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi defisit tenaga pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, sehingga diharapkan dapat melengkapi dan memperluas kajian tentang manajemen sumber daya manusia di pesantren salafiyah.

Kelima, penelitian oleh Indra Ari Irvan dan Muhammad Sirozi yang berjudul, “Prinsip-Prinsip Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Sistem Pendidikan Islam”. Artikel jurnal ini diterbitkan pada tahun 2024 dengan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Temuan penelitian tersebut menyatakan bahwa perencanaan SDM memiliki peran strategis dalam menjamin ketercapaian tujuan pendidikan melalui proses penetapan tujuan lembaga, analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, pemetaan sumber daya yang tersedia, serta perumusan langkah-langkah pemenuhan SDM secara sistematis. Penelitian ini menegaskan bahwa perencanaan SDM yang efektif menjadi fondasi penting bagi keberlangsungan dan pengembangan lembaga pendidikan Islam, meskipun pembahasannya masih bersifat konseptual dan belum secara spesifik mengulas persoalan defisit tenaga pengurus sebagai masalah kelembagaan yang

---

<sup>9</sup> Leo Anarki, Adi Fadli, dan S. Ali Jadid Al-Idrus, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren,” *Jurnal Pendidikan: Riset Dan Konseptual* 9, no. 1 (2025): 92–99.

dihadapi pesantren.<sup>10</sup> Meskipun demikian, penelitian tersebut lebih fokus pada pengelolaan SDM pada upaya peningkatan mutu pendidikan pesantren secara umum, sedangkan persoalan defisit tenaga pengurus sebagai masalah struktural dalam pengelolaan kelembagaan belum dikaji secara mendalam, sehingga penelitian ini secara khusus diarahkan untuk menganalisis peran perencanaan SDM dalam mengatasi defisit tenaga pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, sebagai upaya guna melengkapi dan memperluas penelitian tentang pengelolaan SDM di pesantren salafiyah.

Keenam, penelitian oleh Lutvian Ramadhan yang berjudul, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pengajar Di Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya”. Skripsi ini diterbitkan tahun 2025 dengan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Temuan penelitian tersebut menyatakan bahwa pengelolaan SDM di pesantren tersebut dilakukan melalui perencanaan kebutuhan tenaga pengajar, proses rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan kompetensi serta nilai keislaman, serta pelaksanaan pelatihan dan evaluasi kinerja secara berkala. Penerapan manajemen SDM tersebut dinilai mampu mendukung peningkatan kualitas tenaga pengajar di lingkungan pesantren.<sup>11</sup> Namun, kajian tersebut masih menitikberatkan di bidang peningkatan kualitas tenaga pengajar dan belum secara khusus membahas permasalahan defisit tenaga pengurus sebagai persoalan kelembagaan. Berbeda

---

<sup>10</sup> Indra Ari Irvan dan Muhammad Sirozi, “Prinsip-Prinsip Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sistem Pendidikan Islam,” *Jurnal Inovasi, Evaluasi, Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 4, no. 3 (2024): 415–25.

<sup>11</sup> Lutvian Ramadhan, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Pengajar Di Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya”, Skripsi (Institut Al Fithrah (IAF) Surabaya, 2025).

dengan penelitian tersebut, penelitian ini secara khusus mengkaji peran manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi defisit tenaga pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, sehingga memiliki fokus kajian yang berbeda dan melengkapi penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil telaah terhadap enam literatur terdahulu, terdapat persamaan bahwa manajemen dan perencanaan SDM dipandang sebagai unsur strategis dalam mendukung keberlangsungan dan peningkatan kualitas lembaga Islam. Fokus utama kajian umumnya tertuju pada peningkatan kemampuan dan kualitas tenaga pendidik sebagai bagian dari upaya menjaga kualitas pendidikan, baik di lingkungan pesantren maupun sekolah Islam. Oleh karena itu, penelitian-penelitian tersebut memberikan dasar pemikiran dan bukti nyata mengenai peran pengelolaan SDM dalam konteks pendidikan Islam.

Namun, keenam kajian tersebut juga memperlihatkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang cukup jelas, yaitu belum ada studi yang secara khusus menempatkan defisit tenaga pengurus pesantren sebagai persoalan kelembagaan yang dianalisis dari sudut pandang perencanaan SDM, terutama dalam konteks pesantren salafiyah. Beberapa penelitian masih berfokus pada peningkatan kualitas SDM atau mutu pendidikan, sementara persoalan kekurangan tenaga pengurus belum dijadikan fokus utama penelitian. Oleh karena itu, *novelty* kajian ini terdapat pada upaya pengkajian secara mendalam peran SDM dalam mengatasi defisit tenaga pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, dengan mempertimbangkan dinamika kelembagaan dan karakteristik pengelolaan SDM pesantren salafiyah, sehingga diharapkan mampu

memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan pengelolaan SDM di pesantren.

## **F. Kajian Teori**

### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

#### **a. Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Robert Mathis dan John Jackson yang dikutip oleh Wibowo, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses analisis dan identifikasi kebutuhan tenaga kerja. Sementara itu, James Stoner menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan menyediakan orang-orang yang tepat untuk organisasi atau perusahaan, pada posisi dan jabatan yang sesuai, serta pada waktu yang dibutuhkan. Selain itu, menurut Mangkunegara seperti yang dikutip Wibowo mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja sebagai proses penentuan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan estimasi perkembangan, pelaksanaan, dan pengendalian kebutuhan tersebut. Proses ini terintegrasi dengan perencanaan organisasi guna menciptakan jumlah pegawai yang optimal serta penempatan yang ekonomis.<sup>12</sup> Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat peneliti simpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses sistematis dan berkelanjutan guna mengidentifikasi serta menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja organisasi mencakup aspek kuantitas, kualitas, dan penempatan.

---

<sup>12</sup> Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi (Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie, 2017): 21.

Di lingkungan pesantren, perencanaan sumber daya manusia berfungsi sebagai langkah strategis guna mengantisipasi serta mengatasi kekurangan tenaga pengurus melalui penyediaan sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan lembaga, pada posisi yang tepat, dan pada waktu yang diperlukan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang optimal, pesantren diharapkan dapat mempertahankan keberlanjutan proses pendidikan dan pengelolaan kelembagaan secara efektif serta efisien.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan dikutip Noferrlina, tujuan perencanaan sumber daya manusia mencakup optimalisasi pemanfaatan SDM, penyelarasan aktivitas SDM dengan kebutuhan masa depan secara efisien, peningkatan efektivitas rekrutmen pegawai baru, serta penyediaan informasi SDM yang mendukung fungsi sumber daya manusia dan bagian terkait lainnya.<sup>13</sup>

Menurut Sadarmayanti yang dikutip oleh Wibowo, manfaat perencanaan sumber daya manusia (SDM) mencakup optimalisasi pemanfaatan SDM, integrasi kegiatan perusahaan dengan tujuan organisasi masa depan secara efisien, pengadaan karyawan baru yang ekonomis, penempatan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang diperlukan, pengembangan informasi dasar manajemen kepegawaian guna mendukung aktivitas kepegawaian dan divisi terkait lainnya, pendukung program penarikan tenaga kerja, koordinasi program manajemen

---

<sup>13</sup> Noferrlina Zalukhu, dkk., "Analisis Perencanaan SDM Dalam Memperkuat Kultur Organisasi Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli," *Journal Geoekonomi* 15, no. 2 (2024): 227.

kepegawaian seperti rekrutmen dan seleksi, serta penciptaan lingkungan dan kondisi kerja yang harmonis serta dinamis.<sup>14</sup>

### **c. Langkah-Langkah Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Langkah-langkah yang diperlukan dalam proses perencanaan SDM, yaitu, pertama, perencanaan untuk kebutuhan masa depan. Hal ini dilakukan melalui pengumpulan serta analisis data yang digunakan untuk memprediksi kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia yang diperlukan dalam perencanaan organisasi di masa mendatang. Kedua, mengembangkan tujuan perencanaan SDM. Hal ini dilakukan dengan menetapkan arah perencanaan yang dimulai dari tingkat strategis hingga penerjemahannya ke dalam bentuk rencana operasional yang lebih konkret. Ketiga, perencanaan untuk keseimbangan masa depan. Hal ini menganalisis jumlah SDM yang saat ini dimiliki organisasi dan memperkirakan berapa yang akan tetap bertahan. Selisih antara kebutuhan dan ketersediaan tersebut menjadi dasar langkah selanjutnya. Keempat, perencanaan untuk pengadaan dan seleksi atau pemberhentian sementara. Hal ini menentukan cara organisasi dalam memenuhi kebutuhan jumlah SDM, baik melalui rekrutmen, seleksi, maupun kebijakan pengurangan tenaga kerja bila diperlukan.

Kelima, merancang dan mengimplementasikan program. Hal ini bertujuan untuk memfasilitasi organisasi dalam mencapai sasaran perencanaan SDM yang telah ditetapkan melalui program-program yang dirancang secara sistematis.

---

<sup>14</sup> Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: 23-24.

Keenam, mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan. Hal ini dilakukan dengan pemantauan serta penilaian terhadap pelaksanaan program SDM untuk memastikan kesesuaiannya dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ketujuh, perencanaan untuk pengembangan. Hal ini berfokus pada upaya pelatihan dan penyesuaian SDM dalam organisasi agar ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan berpengalaman dapat terus terjaga secara berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, pimpinan perencanaan SDM perlu mempertimbangkan rencana strategis organisasi, karena strategi dan tujuan utama akan menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan.<sup>15</sup>

## 2. Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM dalam pengelolaan organisasi adalah proses manajemen SDM yang dilaksanakan secara sistematis untuk memastikan ketersediaan dan pemanfaatan SDM yang selaras dengan tujuan organisasi. Perencanaan SDM tidak terbatas pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga ditujukan untuk menjamin kelangsungan organisasi melalui pengelolaan SDM yang terorganisir dan berkelanjutan.

Tahapan perencanaan SDM menurut Andrew E. Sikula dikutip Eliana, terdapat 5 komponen utama dalam perencanaan yaitu *Human Resource Objective* (Tujuan SDM), *Organization Planning* (Perencanaan SDM), *Human Resource Auditing* (Pengauditan SDM), *Human Resource Forecasting* (Peramalan SDM), *Human Resource Action Programs* (Pelaksanaan Program SDM).<sup>16</sup> Komponen-

---

<sup>15</sup> Muhammad Ramadhan, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, cet. 1. (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023): 52.

<sup>16</sup> Eliana Sari, *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Menentukan Kebutuhan Pegawai Secara Tepat*, cet. 1. (Jakarta: Jayabaya University Press, 2009): 45.

komponen tersebut saling melengkapi serta membentuk fondasi perencanaan SDM yang sistematis dan berkelanjutan. Tahapan perencanaan ini dapat digunakan sebagai landasan analisis dalam mengkaji praktik perencanaan SDM pada suatu organisasi, termasuk dalam konteks pengelolaan pengurus di pondok pesantren.

**a. *Human Resource Objective* (Tujuan Sumber Daya Manusia)**

*Human Resource Objective* atau Tujuan perencanaan SDM merupakan arah dasar yang ingin dicapai dalam pengelolaan SDM suatu organisasi. Perencanaan SDM perlu disusun dengan mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak, baik individu yang terlibat di dalam organisasi, kepentingan lembaga itu sendiri, maupun kepentingan yang lebih luas. Melalui perencanaan SDM yang jelas, organisasi berupaya menyesuaikan potensi dan kemampuan SDM yang dimiliki agar selaras dengan kebutuhan organisasi pada masa mendatang, sehingga pengelolaan SDM dapat berjalan secara terarah dan berkelanjutan.<sup>17</sup>

Dalam konteks pesantren, tujuan perencanaan SDM diarahkan untuk menghubungkan ketersediaan pengurus dengan kebutuhan pengelolaan pondok, khususnya di pondok putra. Perencanaan SDM pengurus tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan jumlah pengurus, tetapi juga memastikan keberlanjutan kepengurusan, pembagian tugas yang proporsional, serta kesesuaian kemampuan pengurus dengan tanggung jawab yang diemban. Oleh karena itu, tujuan perencanaan SDM dijadikan sebagai indikator utama dalam penelitian ini guna

---

<sup>17</sup> Elina Sari: 37-38.

mengukur tingkat perencanaan pengelolaan pengurus di pesantren secara terstruktur, demi menjamin keberlangsungan dan efektivitas pengelolaan pesantren.

**b. *Organization Planning* (Perencanaan Organisasi)**

*Organization Planning* atau Perencanaan organisasi adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk mendorong terjadinya kemajuan dan perkembangan organisasi secara lebih baik. Perencanaan organisasi bersifat dinamis dan berorientasi pada proses, sehingga menekankan upaya penyesuaian terhadap perubahan organisasi serta peningkatan efektivitas manajemen. Proses perubahan tersebut melibatkan seluruh anggota organisasi melalui perencanaan yang didasarkan pada analisis terhadap permasalahan yang dihadapi. Apabila perencanaan organisasi diarahkan pada penyesuaian dan pengembangan SDM, maka hal tersebut secara langsung mencerminkan upaya pengembangan organisasi secara menyeluruh.<sup>18</sup>

Penelitian ini memaknai perencanaan organisasi sebagai komponen yang tidak terpisahkan dari perencanaan SDM, karena pengurus memiliki peran strategis dalam efektivitas pengelolaan pondok pesantren. Keterkaitan yang erat antara perencanaan organisasi dan perencanaan SDM menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan pondok sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan kemampuan pengurus. Aspek-aspek utama yang harus diperhatikan dalam perencanaan organisasi yaitu, peramalan kebutuhan kelembagaan, pengembangan dan penyesuaian struktur kepengurusan, nilai dan pola manajemen yang diterapkan,

---

<sup>18</sup> Elina Sari: 38-39.

peran kebijakan pemerintah, serta kualitas dan kemampuan pengurus, dijadikan sebagai landasan analisis dalam mengkaji perencanaan SDM pengurus pondok putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan.

**c. *Human Resource Auditting* (Pengauditan Sumber Daya Manusia)**

*Human Resource Auditting* atau Pengauditan SDM adalah analisis yang dilakukan secara efektif dan sistematis guna menilai kondisi SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan membandingkan terhadap standar atau kebutuhan yang telah ditetapkan. Pengauditan SDM tidak terbatas pada pendataan jumlah tenaga kerja semata, melainkan juga meliputi analisis terhadap efektivitas pengelolaan SDM, seperti kesesuaian tugas dan jabatan, proses penempatan, pelatihan dan pengembangan, promosi atau pergantian tugas, serta kondisi hubungan kerja dan sikap SDM. Melalui pengauditan SDM, organisasi dapat mengetahui sejauh mana program pengelolaan SDM telah berjalan secara efektif serta mengidentifikasi berbagai kelemahan yang perlu diperbaiki.<sup>19</sup>

Dalam konteks pesantren, pengauditan SDM digunakan sebagai salah satu indikator dalam menganalisis perencanaan SDM pengurus pondok putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan. Pengauditan SDM difokuskan pada pendataan jumlah pengurus, kesesuaian kemampuan pengurus dengan tugas yang dijalankan, tingkat keberlanjutan kepengurusan, serta perubahan internal yang mempengaruhi ketersediaan pengurus. Melalui pengauditan SDM, penelitian ini berupaya memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi pengurus pondok putra sebagai

---

<sup>19</sup> Elina Sari: 39-40.

dasar untuk memahami penyebab terjadinya defisit tenaga pengurus dan bagaimana perencanaan SDM dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

**d. *Human Resource Forecasting* (Peramalan Sumber Daya Manusia)**

*Human Resource Forecasting* atau Peramalan SDM adalah proses estimasi kebutuhan SDM organisasi di masa depan berdasarkan kondisi saat ini serta kemungkinan perubahan yang akan terjadi. Peramalan SDM memiliki keterkaitan dengan pengauditan SDM, namun keduanya berbeda dalam fokus waktu. Jika pengauditan SDM lebih menekankan pada evaluasi kondisi SDM yang sedang berjalan, maka peramalan SDM lebih memperhatikan pengaruh perubahan eksternal organisasi, seperti dinamika lingkungan, tuntutan kerja, serta perkembangan sistem pengelolaan, sementara pengauditan lebih memfokuskan pada penyesuaian internal organisasi.<sup>20</sup>

Penelitian ini memanfaatkan peramalan SDM sebagai indikator guna mengukur sejauh mana perencanaan SDM pengurus pondok putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan mampu mengantisipasi kebutuhan pengurus pada masa mendatang. Peramalan SDM mencakup perkiraan jumlah pengurus yang dibutuhkan, keberlanjutan regenerasi kepengurusan, serta kesiapan pengurus menghadapi perubahan tugas dan tanggung jawab. Melalui peramalan SDM, penelitian ini berupaya mengkaji apakah pesantren telah mempertimbangkan faktor-faktor seperti beban kerja pengurus, dinamika kegiatan di pesantren, dan kesiapan kaderisasi dalam menjaga efektivitas pengelolaan pondok secara berkelanjutan.

---

<sup>20</sup> Elina Sari: 41.

**e. *Human Resource Action Programs* (Pelaksanaan Program Sumber Daya Manusia)**

*Human Resource Action Programs* atau pelaksanaan program SDM merupakan tahap implementasi dari keseluruhan proses perencanaan sumber daya manusia. Setelah tujuan ditetapkan, kondisi SDM dianalisis, dan kebutuhan masa depan diperkirakan, maka organisasi perlu merealisasikannya dalam bentuk program kerja yang konkret. Program tersebut dapat berupa rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan, pembinaan, evaluasi kinerja, hingga penguatan sistem koordinasi. Tahap ini menjadi penting karena mencerminkan sejauh mana perencanaan yang telah disusun dapat diimplementasikan secara nyata dalam dinamika organisasi.<sup>21</sup>

Dalam konteks Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, khususnya pondok putra yang mengalami keterbatasan jumlah pengurus, pelaksanaan program SDM dapat dilihat dari upaya pesantren dalam merekrut pengurus baru, membagi tugas secara lebih efektif, memberikan pembinaan, serta melakukan evaluasi terhadap kinerja kepengurusan. Indikator ini memegang peran penting dalam penelitian ini, karena melalui pelaksanaan program SDM dapat diketahui apakah perencanaan yang dilakukan pesantren sudah diwujudkan dalam langkah nyata untuk mengatasi defisit tenaga pengurus dan menjaga keberlangsungan pengelolaan pondok

---

<sup>21</sup> Elina Sari: 42.

### 3. Hasil dan Tingkatan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses manajerial yang dinamis dan tidak dapat berdiri sendiri. Untuk memastikan bahwa perencanaan tersebut dapat diimplementasikan secara efektif, proses ini harus menghasilkan luaran atau bentuk rencana yang konkret dan terukur. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, rencana yang baik harus memberikan gambaran menyeluruh mengenai instrumen-instrumen operasional yang menjadi hasil akhir dari perencanaan tersebut, meliputi:<sup>22</sup>

- a. *Forecasting* (Peramalan), merupakan hasil perkiraan atau proyeksi mengenai kebutuhan kualitas dan kuantitas tenaga kerja di masa depan. Peramalan ini didasarkan pada analisis beban kerja, tren perkembangan lembaga, serta faktor internal dan eksternal organisasi.
- b. *Objective* (Tujuan), merupakan nilai, arah, atau sasaran spesifik yang ingin dicapai melalui aktivitas pengelolaan sumber daya manusia, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. *Policy* (Kebijakan), merupakan rumusan ketentuan, aturan, atau pedoman dasar yang ditetapkan oleh manajemen tertinggi sebagai landasan berpikir dan bertindak dalam mengambil keputusan terkait SDM.
- d. *Procedure* (Prosedur), merupakan urutan langkah atau tahapan pekerjaan yang sistematis dan kronologis yang harus diikuti oleh personel dalam melaksanakan suatu tugas atau aktivitas organisasi.

---

<sup>22</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2016): 41-45.

- e. *Program* (Program Kerja), merupakan integrasi dari berbagai rencana kerja konkret, kebijakan, prosedur, dan alokasi sumber daya yang dirancang untuk menyelesaikan suatu target atau mengatasi permasalahan SDM tertentu.
- f. *Schedule* (Jadwal Pelaksanaan), merupakan penetapan alokasi waktu, batas awal, dan batas akhir pelaksanaan setiap kegiatan operasional agar seluruh program kerja dapat berjalan secara disiplin dan tepat waktu.
- g. *Budget* (Anggaran), merupakan rencana keuangan yang disusun secara sistematis dalam bentuk angka untuk jangka waktu tertentu, yang berfungsi sebagai instrumen pembiayaan sekaligus pengendalian atas pelaksanaan program-program SDM.

Selain harus menghasilkan instrumen yang terukur di atas, efektivitas perencanaan sumber daya manusia juga sangat ditentukan oleh ketepatan penempatannya pada tingkatan manajemen organisasi. T. Hani Handoko membagi tingkatan atau level perencanaan tersebut ke dalam tiga hierarki utama, yaitu:<sup>23</sup>

- a. Perencanaan Strategis (*Top-Level Planning*), merupakan perencanaan berskala makro dan berjangka panjang (biasanya 5 tahun atau lebih). Perencanaan pada level ini dirumuskan oleh pimpinan tertinggi organisasi guna menentukan arah kebijakan umum, visi, misi, serta alokasi sumber daya secara menyeluruh.
- b. Perencanaan Taktis (*Middle-Level Planning*), merupakan penjabaran dari perencanaan strategis yang bersifat jangka menengah (1 hingga 3 tahun). Perencanaan ini dilakukan oleh manajer tingkat menengah untuk

---

<sup>23</sup> Handoko T. Hani, *Manajemen*, cet. 2. (Yogyakarta: BPFE, 2015): 79-82.

merumuskan strategi departemental, pembagian tugas pokok, dan koordinasi antar-divisi.

- c. Perencanaan Operasional (*Low-Level Planning*), merupakan rencana teknis berjangka pendek (harian, mingguan, atau bulanan) yang dirumuskan oleh manajer tingkat bawah atau pengawas langsung di lapangan. Fokus perencanaan ini berada pada efisiensi pelaksanaan tugas rutin sehari-hari secara terukur.

Dalam konteks pengelolaan organisasi, keterkaitan antara hasil perencanaan yang terukur (*forecasting, objective, policy, procedure, program, schedule, budget*) dengan tingkatan manajemen (strategis, taktis, operasional) akan membentuk satu kesatuan sistem kendali mutu. Melalui integrasi ini, setiap permasalahan ketenagakerjaan dapat dipetakan secara hierarkis dan diselesaikan melalui instrumen manajerial yang jelas dan dapat dievaluasi keberhasilannya.

#### **4. Relevansi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Mengatasi Defisit Tenaga Pengurus**

Defisit sumber daya manusia merupakan kondisi ketika jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak sebanding dengan kebutuhan organisasi sehingga berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. Fenomena defisit tenaga pengurus yang terjadi pada lembaga yang diteliti menunjukkan bahwa permasalahan tersebut tidak disebabkan oleh keterbatasan jumlah tenaga, tetapi karena belum optimalnya proses perencanaan SDM yang diterapkan secara strategis. Perencanaan SDM bertujuan mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja baik dari aspek kuantitas maupun kualitas, sehingga lembaga dapat terhindar dari

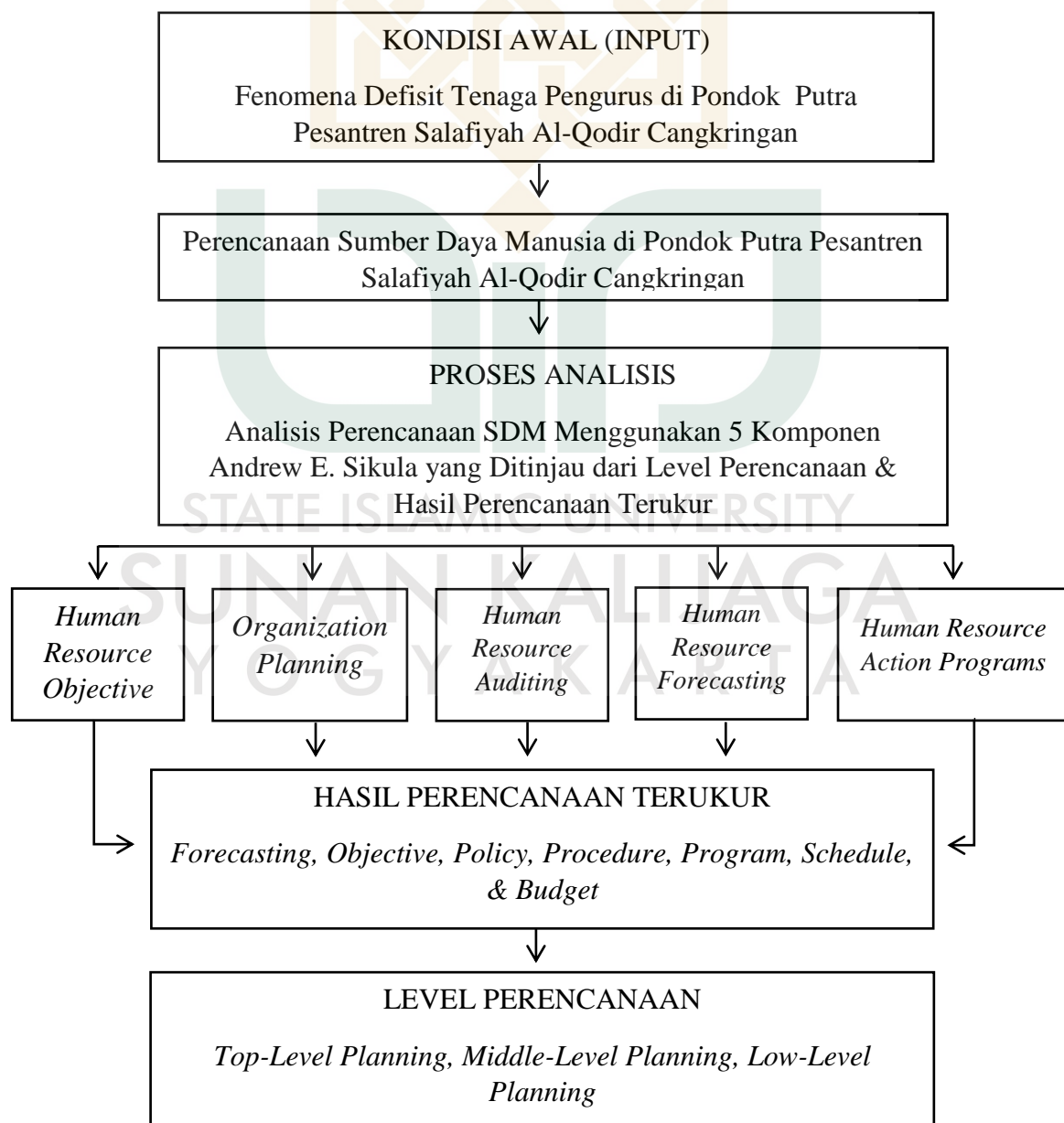
kekurangan tenaga kerja dan kompetensi. Hal ini relevan dengan kondisi lembaga yang diteliti, di mana peningkatan jumlah santri dan program kegiatan tidak diiringi dengan analisis kebutuhan tenaga kerja. Dengan demikian, perencanaan SDM berfungsi sebagai upaya sistematis untuk mengantisipasi dan mengatasi kekurangan tenaga kerja sebelum berdampak lebih luas terhadap kinerja organisasi.

Andrew E. Sikula menjelaskan bahwa perencanaan SDM mencakup penetapan tujuan, analisis kondisi organisasi, pengauditan, peramalan kebutuhan, serta pelaksanaan program SDM. Agar kelima tahapan tersebut dapat berjalan efektif dalam menutup kekurangan tenaga kerja, perencanaan tidak boleh hanya berhenti pada tataran konsep, melainkan harus diaplikasikan ke dalam berbagai tingkatan manajemen, baik secara strategis oleh pembina, taktis oleh pengurus harian, maupun operasional oleh koordinator lapangan. Selain itu, proses tersebut harus mampu menghasilkan luaran perencanaan yang terukur, seperti penetapan sasaran (*objective*), perumusan aturan (*policy*), pembagian tugas operasional (*procedure*), pembuatan program kaderisasi (*program*), penetapan jadwal harian (*schedule*), dan proyeksi kebutuhan tenaga ke depan (*forecasting*). Melalui integrasi antara tahapan, tingkatan, dan hasil terukur tersebut, organisasi dapat merumuskan strategi konkret seperti rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan tenaga kerja untuk menutup kekurangan yang terjadi. Dalam konteks Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, khususnya pada kepengurusan pondok putra, pendekatan perencanaan SDM yang terukur dan berjenjang ini menjadi sangat relevan. Melalui kejelasan program operasional dan

jadwal tugas harian di tingkat taktis dan operasional, keterbatasan jumlah pengurus dapat diatasi melalui efisiensi kerja dan fleksibilitas, seperti rangkap jabatan. Pada akhirnya, perencanaan SDM yang holistik ini berfungsi sebagai landasan untuk mengatasi defisit pengurus secara terstruktur dan berkelanjutan, sehingga stabilitas pengelolaan dan keberlangsungan kegiatan pesantren tetap terjaga.

### G. Kerangka Berpikir

**Gambar 1. 1 Alur Kerangka Berpikir**





KONDISI AKHIR (OUTPUT)  
Defisit Tenaga Pengurus Teratasi

*Sumber: Hasil Sintesis Teori Andrew E. Sikula, Malayu S.P. Hasibuan, dan T. Hani Handoko, diolah oleh peneliti, 22 Mei 2026.*

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Skripsi ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Sugiyono, mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai proses penelitian sistematis untuk mengkaji suatu objek dalam kondisi alamiahnya, dengan peneliti sebagai instrumen kunci, pengumpulan data melalui triangulasi, analisis data bersifat induktif, serta temuan penelitian lebih berfokus pada pemahaman makna bukan generalisasi.<sup>24</sup>

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif didasarkan pada temuan nyata yang didapatkan langsung dari lapangan. Teori tidak dijadikan kerangka awal yang kaku, melainkan dimanfaatkan untuk mendukung pemahaman dan interpretasi fakta yang timbul selama proses penelitian. Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif, yakni pendekatan yang bertujuan memberikan gambaran mendalam dan terstruktur tentang kondisi, proses, serta fenomena yang terjadi di lapangan. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memperoleh pemahaman menyeluruh tentang peran perencanaan sumber daya manusia dalam mengatasi

---

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2020).

kekurangan tenaga pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan.

## **2. Fokus Penelitian**

### **a. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian merujuk pada informan atau narasumber yang menjadi sumber informasi utama atau fokus penelitian. Dalam penelitian ini, subjek mencakup pembina pondok putra, lurah pondok putra, wakil lurah pondok putra, serta wali asrama MTs yang secara langsung terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pemilihan subjek didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan peran aktif dalam implementasi perencanaan sumber daya manusia, terutama dalam mengatasi kekurangan tenaga pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan.

### **b. Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan aspek atau target utama yang menjadi pusat penelitian untuk memperoleh data dan pemahaman mendalam terhadap permasalahan yang diteliti. Penelitian ini mengkaji perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan di pondok putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, dengan fokus pada peran perencanaan tersebut dalam mengatasi defisit tenaga pengurus di lingkungan pesantren.

### **c. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sumber data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung

dari subjek penelitian atau sumber asli.<sup>25</sup> Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pembina pondok putra, lurah pondok putra, wakil lurah pondok putra, dan wali asrama MTs yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, data primer juga diperoleh dari observasi peneliti terhadap aktivitas sehari-hari di pondok pesantren, khususnya yang relevan dengan perencanaan sumber daya manusia untuk mengatasi kekurangan tenaga pengurus. Sementara itu, data sekunder digunakan sebagai data pendukung untuk melengkapi penelitian yang terdiri dari berbagai dokumen dan arsip milik pondok putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, seperti data jumlah tenaga pengurus, struktur organisasi, pembagian tugas, serta dokumen terkait pengelolaan sumber daya manusia lainnya. Selain itu, data sekunder juga bersumber dari literatur tertulis berupa buku, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya, dan publikasi resmi pesantren yang relevan dengan fokus kajian.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Wawancara**

Teknik wawancara yang diterapkan dalam penelitian ini adalah wawancara semi-terstruktur (*semi-structured interview*) sebagai metode pengumpulan data utama. Teknik ini dipilih karena memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk menggali informasi secara mendalam namun tetap terfokus pada rumusan masalah penelitian. Wawancara digunakan untuk memperoleh data terkait peran perencanaan sumber daya manusia, mencakup tujuan SDM, perencanaan organisasi, pengauditan SDM, peramalan SDM, serta pelaksanaan program SDM

---

<sup>25</sup> Abdul Fattah Natusion, *Metode Penelitian Kualitatif*, cet. 1. (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023).

dalam mengatasi kekurangan tenaga pengurus. Informan penelitian terdiri dari pembina pondok putra, lurah pondok putra, wakil lurah pondok putra, dan wali asrama MTs yang secara langsung terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia di pondok putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan.

#### **b. Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap kondisi dan aktivitas di lapangan. Data observasi dapat mencakup deskripsi sikap, perilaku, tindakan, serta pola interaksi yang terjadi di lokasi penelitian.<sup>26</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan observasi non-partisipatif, yaitu pengamatan dari luar tanpa keterlibatan aktif dalam kegiatan pesantren, guna memperoleh perspektif objektif dan data yang lebih netral terkait isu yang dikaji. Fokus pengamatan difokuskan pada peran perencanaan sumber daya manusia, terutama dalam pengelolaan tenaga pengurus di pondok putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan.

#### **c. Dokumentasi**

Penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi melalui penelusuran dan pengumpulan berbagai catatan tertulis, arsip, serta dokumen resmi terkait pengelolaan sumber daya manusia di pondok putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan. Data dokumentasi mencakup dokumen internal seperti struktur organisasi, data jumlah pengurus, pembagian tugas, jadwal kegiatan, laporan aktivitas, dan profil pesantren. Teknik ini dimanfaatkan untuk melengkapi data

---

<sup>26</sup> Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulan* (Jakarta: PT. Grasindo, 2010): 112.

dari wawancara dan observasi, serta sebagai alat triangulasi untuk meningkatkan validitas temuan penelitian.

#### **4. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis kualitatif menurut Miles, Huberman, dan Saldana. Model tersebut memandang analisis data bukan sebagai proses linier, melainkan siklus interaktif yang berlangsung secara berkelanjutan dari tahap pengumpulan data hingga penyusunan laporan akhir. Tahapan analisis data menurut Miles, Huberman, dan Saldana mencakup:<sup>27</sup>

##### **a. Pengumpulan Data (*Data Collection*)**

Proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga tahap yaitu, wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Pada tahap ini, data diperoleh secara terus-menerus berdasarkan tujuan penelitian. Pengumpulan data tidak terpisah dari analisis data, tetapi dilakukan bersamaan. Dengan demikian, peneliti dapat langsung memahami dan menganalisis data yang didapat di lapangan.

##### **b. Kondensasi Data (*Data Condensation*)**

Tahap selanjutnya adalah kondensasi data, yakni proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, dan abstraksi data mentah dari hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi. Pada tahap ini, peneliti melakukan transkripsi data, pemberian kode, dan pengelompokan data berdasarkan fokus penelitian, yaitu peran perencanaan sumber daya manusia dalam mengatasi kekurangan tenaga pengurus di pondok putra Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan.

---

<sup>27</sup> Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Jhonny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, cet. 3. (Thousand Oaks: Sage Publications, 2014).

**c. Penyajian Data (*Data Display*)**

Tahap berikutnya adalah penyajian data, yaitu menyusun data yang telah dikondensasi ke dalam bentuk narasi, tabel, matriks, atau diagram. Penyajian ini bertujuan memfasilitasi pemahaman peneliti terhadap pola, keterkaitan, dan dinamika pengelolaan sumber daya manusia di pesantren, sehingga analisis dapat dilaksanakan secara lebih sistematis dan terstruktur.

**d. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing dan Verification*)**

Tahap penutup yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi, dimana peneliti melakukan interpretasi data yang sudah tersaji untuk merumuskan makna serta temuan penelitian. Verifikasi dilakukan melalui pengecekan ulang data dan triangulasi metode serta sumber, demi menjaga validitas dan memperkuat kredibilitasnya.

**5. Uji Keabsahan Data**

Uji keabsahan data dilaksanakan untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan secara ilmiah dan data yang diperoleh telah diverifikasi dengan teliti. Menurut Sugiyono, dalam penelitian kualitatif, uji keabsahan data meliputi *credibility* (validasi internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).<sup>28</sup>

**a. Uji Kredibilitas (*Credibility*)**

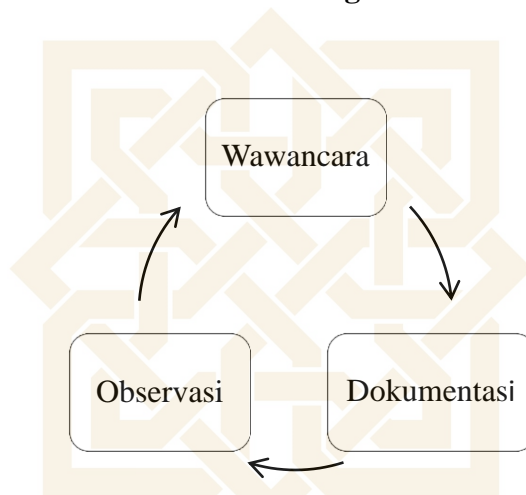
Uji *crebility* dilakukan untuk memastikan bahwa data dan temuan penelitian dapat dipercaya serta mencerminkan kondisi lapangan secara akurat.

---

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*: 270-276.

Dalam penelitian ini, uji kredibilitas dicapai melalui triangulasi, yaitu pemeriksaan data dari berbagai sumber dan metode pengumpulan. Triangulasi yang diterapkan mencakup triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

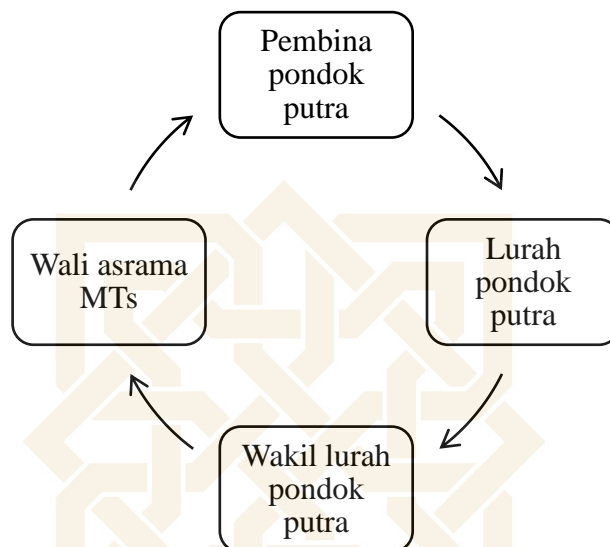
**Gambar 1. 2 Triangulasi Teknik**



*Sumber: Hasil dari Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*

Uji *credibility* dilakukan untuk memastikan bahwa data dan temuan penelitian dapat dipercaya serta mencerminkan kondisi lapangan secara akurat. Dalam penelitian ini, uji kredibilitas dicapai melalui triangulasi, yaitu pemeriksaan data dari berbagai sumber dan metode pengumpulan. Triangulasi yang diterapkan mencakup triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

**Gambar 1. 3 Triangulasi Sumber**



*Sumber: Hasil dari Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*

Triangulasi sumber dilaksanakan melalui perbandingan dan verifikasi ulang data dari berbagai narasumber berbeda. Dalam penelitian ini, triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dari pembina pondok putra, lurah pondok putra, wakil lurah pondok putra, dan wali asrama MTs. Data dianggap valid apabila informasi dari berbagai sumber konsisten; sebaliknya, jika terdapat perbedaan, peneliti melakukan klarifikasi tambahan untuk mendapatkan pemahaman yang akurat terhadap kondisi sebenarnya.

**b. Uji Keteralihan (*Transferability*)**

Uji *transferability* merupakan validasi eksternal dalam penelitian kualitatif yang memungkinkan penerapan hasil penelitian pada konteks serupa. Hal ini dapat dicapai jika peneliti menyajikan proses penelitian secara jelas, rinci, dan terstruktur, sehingga pembaca atau peneliti lain dapat menilai sejauh mana hasil temuan dapat diterapkan dalam konteks yang sama. Dalam penelitian ini,

transferability diharapkan terwujud apabila temuan tentang peran perencanaan sumber daya manusia dalam mengatasi kekurangan tenaga pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan dapat menjadi acuan bagi pesantren atau lembaga pendidikan Islam lain yang menghadapi tantangan serupa.

**c. Uji Kebergantungan (*Dependability*)**

Uji *dependability* bertujuan menilai konsistensi dan keteraturan proses penelitian secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, uji *dependability* dilaksanakan melalui pemeriksaan menyeluruh terhadap seluruh tahapan, mulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan. Peneliti memverifikasi hasil wawancara, observasi, dan dokumen yang diperoleh untuk memastikan akuntabilitas metodologis proses penelitian.

**d. Uji Konfirmabilitas (*Confirmability*)**

Uji *confirmability* bertujuan agar hasil penelitian benar-benar didasarkan pada data yang diperoleh langsung di lapangan, bukan dipengaruhi oleh pendapat atau kebiasaan pribadi peneliti. Dalam penelitian ini, uji *confirmability* dilakukan dengan cara menjaga sikap objektif peneliti saat mengumpulkan dan menganalisis data, serta mencatat semua langkah penelitian secara jelas dan terstruktur agar bisa diperiksa kembali bila diperlukan.

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini disusun untuk menciptakan alur penjelasan yang lebih terstruktur dan memudahkan pemahaman terhadap keseluruhan isi. Skripsi ini terbagi menjadi empat bab yang saling berkaitan secara logis. Berikut adalah rincian sistematika pembahasan:

**BAB I:** berisi pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kajian teori, metode penelitian, sistematika pembahasan. Bab ini berperan sebagai dasar awal yang menentukan arah dan jalannya penelitian.

**BAB II:** berisi tentang gambaran umum Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan sebagai objek penelitian. Pembahasan mencakup profil pondok pesantren, letak geografis pondok pesantren, visi, misi dan tujuan pondok pesantren, struktur organisasi, keadaan santri dan program kegiatan yang dilaksanakan.

**BAB III:** membahas hasil penelitian dan analisis mengenai peran perencanaan sumber daya manusia dalam mengatasi kekurangan pengurus di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan, dengan analisis data berdasarkan kerangka teori dari bab sebelumnya.

**BAB IV:** berisi penutup yang merangkum kesimpulan dari seluruh temuan penelitian beserta saran yang relevan. Bab ini dilengkapi daftar pustaka dan lampiran pendukung untuk kelengkapan serta keabsahan penelitian.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Perencanaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Cangkringan berperan sebagai sistem pengelolaan yang fleksibel dan mampu menyesuaikan dengan kondisi pondok dalam mengatasi kekurangan tenaga pengurus di asrama putra. Permasalahan tersebut tidak diselesaikan melalui rekrutmen tenaga dari luar, melainkan dengan memperkuat sistem kerja internal, menerapkan pembagian tugas rangkap secara tim, menentukan skala prioritas kegiatan, serta menanamkan nilai khidmah dan keikhlasan kepada santri. Selain itu, aspek keuangan juga dikelola secara mandiri melalui iuran swadaya santri yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan operasional asrama sekaligus menyediakan anggaran apresiasi bagi pengurus dalam bentuk insentif, guna menjaga semangat kerja di tengah tingginya tanggung jawab yang dijalankan.

Sistem pengelolaan tersebut berjalan secara berkelanjutan melalui penerapan tiga tingkat perencanaan yang saling berkaitan. Pada tingkat strategis (*Top-Level Planning*), pembina pondok putra menetapkan tujuan jangka panjang berupa program pengabdian wajib bagi alumni Madrasah Aliyah. Kemudian pada tingkat taktis (*Middle-Level Planning*), pengurus pondok menerapkan kebijakan rangkap jabatan serta kaderisasi yang dilakukan melalui divisi “Kepengurusan Pelajar”. Sementara itu, pada tingkat operasional (*Low-Level Planning*), pelaksanaan program dilakukan melalui pemantauan kinerja secara langsung,

evaluasi pembinaan individu, serta pengelolaan anggaran bulanan yang mampu menghasilkan surplus sebagai dana cadangan strategis bagi pesantren.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran untuk pihak pembina dan pengelola Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir adalah mulai menata ulang jadwal pergantian pengurus atau kaderisasi agar lebih jelas aturannya. Pihak pondok sebaiknya mulai membuat kesepakatan tertulis terkait kewajiban masa pengabdian bagi santri kelas dua belas Madrasah Aliyah, sehingga pondok tidak akan kebingungan mencari tenaga pengurus baru secara mendadak ketika ada pengurus lama yang harus pulang atau sibuk kuliah. Selain itu, karena beban kerja sehari-hari sangat padat, jadwal kumpul santai atau evaluasi rutin antar pengurus sebaiknya lebih dijaga agar terus berjalan tanpa putus. Kumpul rutin ini sangat penting untuk memelihara kekompakan tim, memantau semangat kerja, dan segera menyelesaikan keluhan di lapangan agar pengurus tidak merasa kelelahan bekerja sendirian akibat harus memegang banyak tugas sekaligus.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini tentu masih memiliki beberapa kekurangan, salah satunya adalah cakupan penelitian yang hanya dibatasi pada lingkungan asrama putra saja. Oleh karena itu, sangat disarankan bagi peneliti lain untuk memperluas jangkauan penelitian dengan melihat bagaimana cara pengurus asrama putri dalam mengatur pembagian jadwal kerja dan mengatasi kekurangan

tenaga pengurus. Selain itu, peneliti selanjutnya juga bisa meneliti topik yang lebih khusus, misalnya membahas tentang pengaruh beban kerja rangkap terhadap kondisi psikologis dan semangat belajar santri yang menjadi pengurus, atau mencari tahu model pelatihan kepemimpinan seperti apa yang paling pas untuk diterapkan di pondok pesantren tradisional agar kemampuan semua pengurus bisa lebih seimbang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anarki, Leo, Adi Fadli, and S. Ali Jadid Al-Idrus. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren." *Jurnal Pendidikan: Riset Dan Konseptual* 9, no. 1 (2025): 92–99.
- Elu, Darianus, and Irma Rahmawati. "Pengelolaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Perusahaan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 1 (2024): 47.
- Hafil, Muhammad. "Hadits Persaudaraan Sesama Muslim Ibarat Sebuah Bangunan." *REPUBLIK*, 2024. <https://iqra.republika.co.id/berita/sk16s8430/hadits-persaudaraan-sesama-muslim-ibarat-sebuah-bangunan>.
- Handoko T. Hani. *Manajemen*. cet. 2. Yogyakarta: BPFE, 2015.
- Hartini. "Perencanaan Sumber Daya Manusia," 2023. [https://www.researchgate.net/publication/373555098\\_PERENCANAAN\\_SD\\_M](https://www.researchgate.net/publication/373555098_PERENCANAAN_SD_M).
- Irvan, Indra Ari, and Muhammad Sirozi. "Prinsip-Prinsip Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sistem Pendidikan Islam." *Jurnal Inovasi, Evaluasi, Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 4, no. 3 (2024): 415–425.
- Khaeruman, Ahmad Mukhlis, Abdul Bahits, and Tabroni. "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)* 7, no. 1 (2023): 41–50.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Jhonny Saldana. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. cet. 3. Thousand Oaks: Sage Publications, 2014.
- Mubarok, Agus Salahudin, and Mukrodi. "Analisis Perencanaan Organisasi Dan Bentuk Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Literatur." *Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif* 3, no. 1 (2026): 09–19.
- Mumtaz, Fairuzul. "Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir." *Jagad Budaya LESBUMI se-Daerah Istimewa Yogyakarta*, 2019. <https://doi.org/https://www.jagadbudaya.com/komunitas/pondok-pesantren-salafiyah-al-qodir/>.
- Natusion, Abdul Fattah. *Metode Penelitian Kualitatif*. cet. 1. Bandung: CV. Harfa Creative, 2023.

- “Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir,” Google Maps. <https://maps.app.goo.gl/rpa3E3E8djiBgmUS8>.
- “Profil Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir,” Website Pondok Pesantren Al-Qodir. <https://alqodircom.wordpress.com/profil/>.
- Raco. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulan*. Jakarta: PT. Grasindo, 2010.
- Rahman, A. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.” *Jurnal Manajemen* 5, no. 1 (2021): 123–130.
- Ramadhan, Lutvian. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Pengajar Di Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya.” Institut Al Fithrah (IAF) Surabaya, 2025.
- Ramadhan, Muhammad. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. cet. 1. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023.
- Riduwan, Muhammad. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik Pada Pondok Pesantren.” *SASANGGA: Journal of Education and Learning* 1, no. 2 (2023): 61–67.
- Riyawati, and Nurul Huda. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik Di SMA Islamiyah Bawean.” *Re-JIEM: Research Journal of Islamic Education Management* 8, no. 1 (2025): 16–27.
- Rosanti, Hevi, and Samiyah. “Perencanaan SDM Di Lembaga Pendidikan : Antara Kebutuhan Dan Ketersediaan Tenaga Pendidik.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ilmu Pendidikan (JAMED)* 1, no. 2 (2025): 173–187.
- Sari, Eliana. *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Menentukan Kebutuhan Pegawai Secara Tepat*. cet. 1. Jakarta: Jayabaya University Press, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Vani, M Ghani Rizki Mai, M Syahrani Ramadhan, Selvian Oktarina, and Cinta Wati. “Human Resource Planning ( HRP ): A Theoretical Study.” *JURBISMAN: Jurnal Bisnis Manajemen* 3, no. 3 (2025): 805–820.
- “Visi Dan Misi Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir,” Instagram Pondok Pesantren Al-Qodir. [https://www.instagram.com/p/BgpTg\\_1A7b0/?igsh=MTJ4YXZubGFmZTEZg==](https://www.instagram.com/p/BgpTg_1A7b0/?igsh=MTJ4YXZubGFmZTEZg==).

Wardhana, Aditya. "Audit Sumber Daya Manusia." In *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0*, cet. 1, 299–301. Purbalingga, 2023.

Wibowo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie, 2017.

Yuwono, Fachrizal Satrio Putro, Christoper Dewata Bimantoro, Anindya Humairani, and Zahrotun Nikmah. "Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi." *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 1, no. 2 (2023): 30.

Zalukhu, Noferrlina, Meiman Hidayat Waruwu, Delipiter Lase, and Yupiter Mendrofa. "Analisis Perencanaan SDM Dalam Memperkuat Kultur Organisasi Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli." *Journal Geoekonomi* 15, no. 2 (2024): 227.