

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PENGURUS PONDOK PESANTREN
RAUDLATUSSALIKIN DI DESA ROWOKEMBU
KECAMATAN WONOPRINGGO
KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Manajemen Dakwah



Oleh :

FARADITA MARCELIANA
NIM. 3619011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2024**

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PENGURUS PONDOK PESANTREN
RAUDLATUSSALIKIN DI DESA ROWOKEMBU
KECAMATAN WONOPRINGGO
KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Manajemen Dakwah



Oleh :

FARADITA MARCELIANA
NIM. 3619011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Faradita Marceliana
NIM : 3619011
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi dengan judul **PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN RAUDLATUSSALIKIN DI DESA ROWOKEMBU KECAMATA WONOPRINGGO KABUPATEN PEKALONGAN** adalah benar hasil karya penulis berdasarkan hasil penelitian. Semua sumber yang digunakan dalam penelitian ini telah dicantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Apabila di kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka penulis bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Pekalongan, 05 Januari 2024
Yang Menyatakan,

A 1000 Rupiah Indonesian banknote is shown with a signature over it. The banknote features the Garuda Pancasila emblem and the text 'SERULUH RIBU RUPIAH' and 'METAL AL'. The serial number 'FD6AKX8081642' is visible at the bottom.

Faradita Marceliana
NIM. 3619011

NOTA PEMBIMBING

Dr. Agus Fakhрина, M.S.I
GTA Jl. Seroja II/25 Tanjung, Tirto, Pekalongan

Lamp : 4 (Empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Faradita Marceliana

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
c.q Ketua Jurusan Manajemen Dakwah
di-

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Faradita Marceliana
NIM : 3619011
Judul : **PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS
PONDOK PESANTREN RAUDLATUSSALIKIN DI DESA
ROWOKEMBU KECAMATAN WONOPRINGGO
KABUPATEN PEKALONGAN**

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara/i tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 27 Desember 2023

Pembimbing,



Dr. Agus Fakhрина, M.S.I
NIP. 197701232003121001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Jl. Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161

Website: fuad.uingusdur.ac.id | Email : fuad@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri

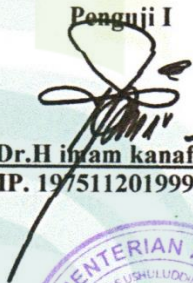
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara/i:

Nama : **FARADITA MARCELIANA**
NIM : **3619011**
Judul Skripsi : **PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PENGURUS PONDOK PESANTREN
RAUDLATUSSALIKIN DI DESA ROWOKEMBU
KECAMATAN WONOPRINGGO KABUPATEN
PEKALONGAN**


yang telah diujikan pada Hari Selasa, 27 Februari 2024 dan dinyatakan **LULUS**
serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial
(S.Sos) dalam Ilmu Manajemen Dakwah.

Dewan Penguji

Penguji I


Prof. Dr. H. In'am Kanafi, M.Ag
NIP. 197511201999031004


Penguji II

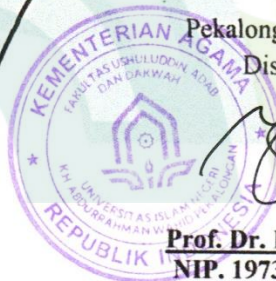

Dimas Prasetya, M.A
NIP. 198911152020121000

Pekalongan, 2 April 2024

Disahkan Oleh

Dekan


Prof. Dr. H. Sam'ani, M.Ag
NIP. 197305051999031002



PERSEMBAHAN

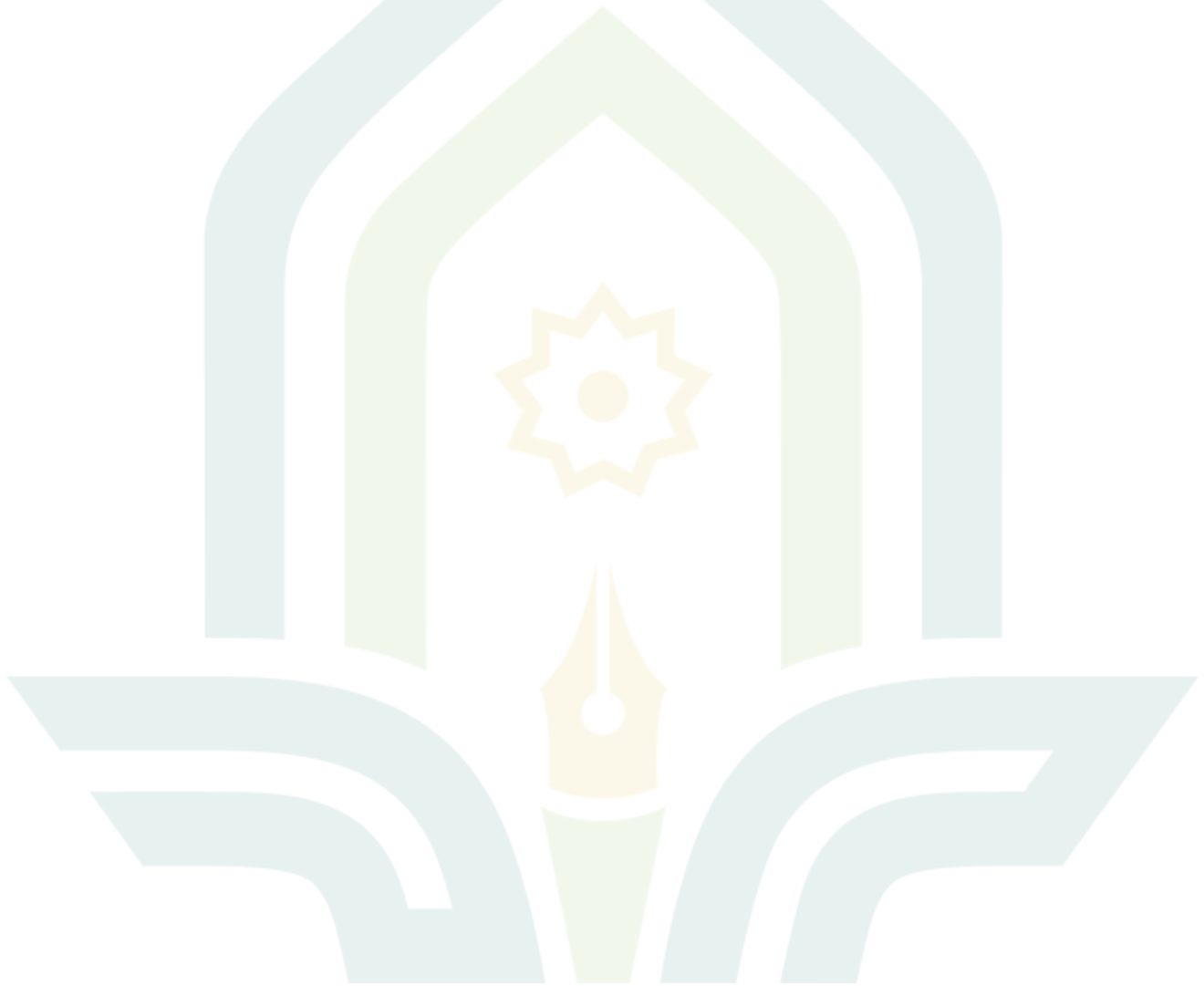
Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT. yang tak henti-hentinya melimpahkan nikmat dan karunia kepada seluruh hambanya. Atas ridha dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan segala rasa syukur, dan kerendahan hati, serta rasa terimakasih yang sangat banyak, skripsi ini penulis persembahkan untuk orang-orang hebat yang mendukung setiap proses penyusunan skripsi ini, kepada:

1. Yang saya sayangi dan saya hormati, kedua orang tua saya. Bapak Slamet cashudi dan Ibu junaenah yang tidak henti-hentinya melimpahkan kasih sayang, perhatian, dukungan, dan doa-doanya. Terimakasih untuk terus memberi semangat untuk dapat meraih cita-cita saya.
2. Yang saya hormati, Bapak Dr. Agus Fakhrina, M.S.I selaku dosen pembimbing skripsi saya. Terimakasih banyak untuk bimbingan dan arahnya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Yang saya hormati Bapak Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah. Bapak Ibu Dosen, civitas academia UIN K.H Abdurrahman Wahid.
4. Yang saya hormati Bapak Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd selaku dosen pembimbing akademik dalam memberikan arahan dalam judul skripsi saya.
5. Untuk teman-teman terbaik yang sudah mau membersamai langkah-langkah kecil saya sampai sejauh ini, untuk saling memberi dukungan dan semangat, terimakasih banyak.
6. Untuk seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih banyak untuk dukungan dan bimbingannya.

MOTTO

“kunci dalam mewujudkan suatu impian bukan dengan fokus pada kesuksesan tapi pada arti dalam sebuah perjalanan, bahkan langkah kecil dan kemenangan kecil sepanjang perjalanan bisa memberi arti yang lebih hebat ”



ABSTRAK

Marceliana, Faradita. 2024. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Raudlatussakin di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan. Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Program Studi Manajemen Dakwah, UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Dosen Pembimbing: Dr. Agus Fakhrina, M.S.I

Kata kunci : Penerapan Manajemen, Manajemen SDM , Kinerja Pengurus Pondok

Kinerja pengurus Pondok Pesantren dalam suatu organisasi itu sangat penting oleh karena itu dalam manajemen organisasi diperlukan kinerja yang baik. Penerapan manajemen sumber daya manusia menjadi suatu kunci yang utama dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Raudlatussalikin, dengan adanya penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia maka akan menjadikan suatu organisasi yang lebih terarah dan lebih baik lagi.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Raudlatussalikin di desa Rowokembu kecamatan wonopringgo ? Bagaimana faktor yang mempengaruhi kinerja?, Bagaimana Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Raudlatussalikin ?

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data dari pengurus dan pengasuh Pondok Pesantren Raudlatussalikin melalui wawancara dan observasi, kemudian data yang diperoleh tersebut dianalisis menggunakan teori pengumpulan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman dan selanjutnya setelah dianalisis data tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudlatussalikin dalam meningkatkan kinerja pengurus dapat dilakukan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen yang dapat berjalan dengan baik yaitu melalui fungsi Perencanaan (*Planing*), fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), fungsi Pergerakan (*Actuating*) dan fungsi Pengawasan (*Controlling*). dengan adanya penerapan fungsi-fungsi manajemen yang sudah berjalan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja pengurus Pondok Pesantren yang dapat meningkat. Penerapan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Raudlatussalikin belum

sepenuhnya dapat diterapkan karena dalam fungsi pergerakan dan fungsi pengawasan masih terdapat beberapa kekurangan. Kinerja pengurus pondok pesantren dapat berjalan dengan baik apabila dalam penerapan manajemen SDM sudah berjalan dengan semestinya, selainitu dalam meningkatkan kinerja pengurus juga dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan nikmat, kasih sayang, karunia, serta ridlo-Nya, sehingga skripsi ini mampu terselesaikan dengan baik. Shalawat dan slam senantiasa tercurah kepada Nabiyullah Muhammad SAW yang kita nantikan syafa'atnya di Yaumul Qiyamah nanti. Aamiin. Terlepas dari segala khilaf dan dosa, penulis sangat bersyukur atas terselesainya skripsi ini dengan judul PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN RAUDLATUSSALIKIN DI DESA ROWOKEMBU KECAMATAN WONOPRINGGO KABUPATEN PEKALONGAN sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial, pada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Penulis sangat menyadari, dalam setiap proses penyusunan skripsi ini mendapatkan banyak doa, dukungan, motivasi, dan semangat dari berbagai pihak yang sudah turut serta membantu menyumbangkan pikiran, tenaga, waktu, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis hendak mengungkapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag, Rektor UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Prof. Dr. KH. Sam'ani Syahroni, M.Ag, Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Dr. Agus Fakhrina, M.S.I selaku dosen pembimbing skripsi.
4. Bapak Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I selaku ketua program studi Manajemen Dakwah.
5. Bapak Wirayudha Prama na Bhakti, M.Pd selaku sekertaris program studi Manajemen Dakwah dan dosen pembimbing akademik.
6. Bapak Ibu Dosen, civitas academia UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan.

7. Pengasuh dan Pengurus Pondok Pesantren Raudlatussalikim, khususnya Ning Arini Silka Kunati, Mbak Aisyah dan Mbak Sarah yang telah bersedia membantu peneliti melalui penyediaan data atau informasi baik secara tertulis maupun lisan sehingga penulis dapat melengkapi kelengkapan data yang dibutuhkan.
8. Kedua orang tua dan teman yang selalu mendoakan dan memotivasi.

Semoga Allah SWT mengembalikan seluruh kebaikan pihak-pihak yang penulis sebutkan di atas. Akhir kata penulis senantiasa menginginkan ampunan dari Allah SWT, semoga naskah ini bisa mendatangkan manfaat kepada semua pihak dan bisa memajukan khazanah keilmuan dan pengetahuan Program Studi manajemen dakwah, Aamiin.

Pekalongan, 05 Januari 2024

Penulis,



Faradita Marceliana

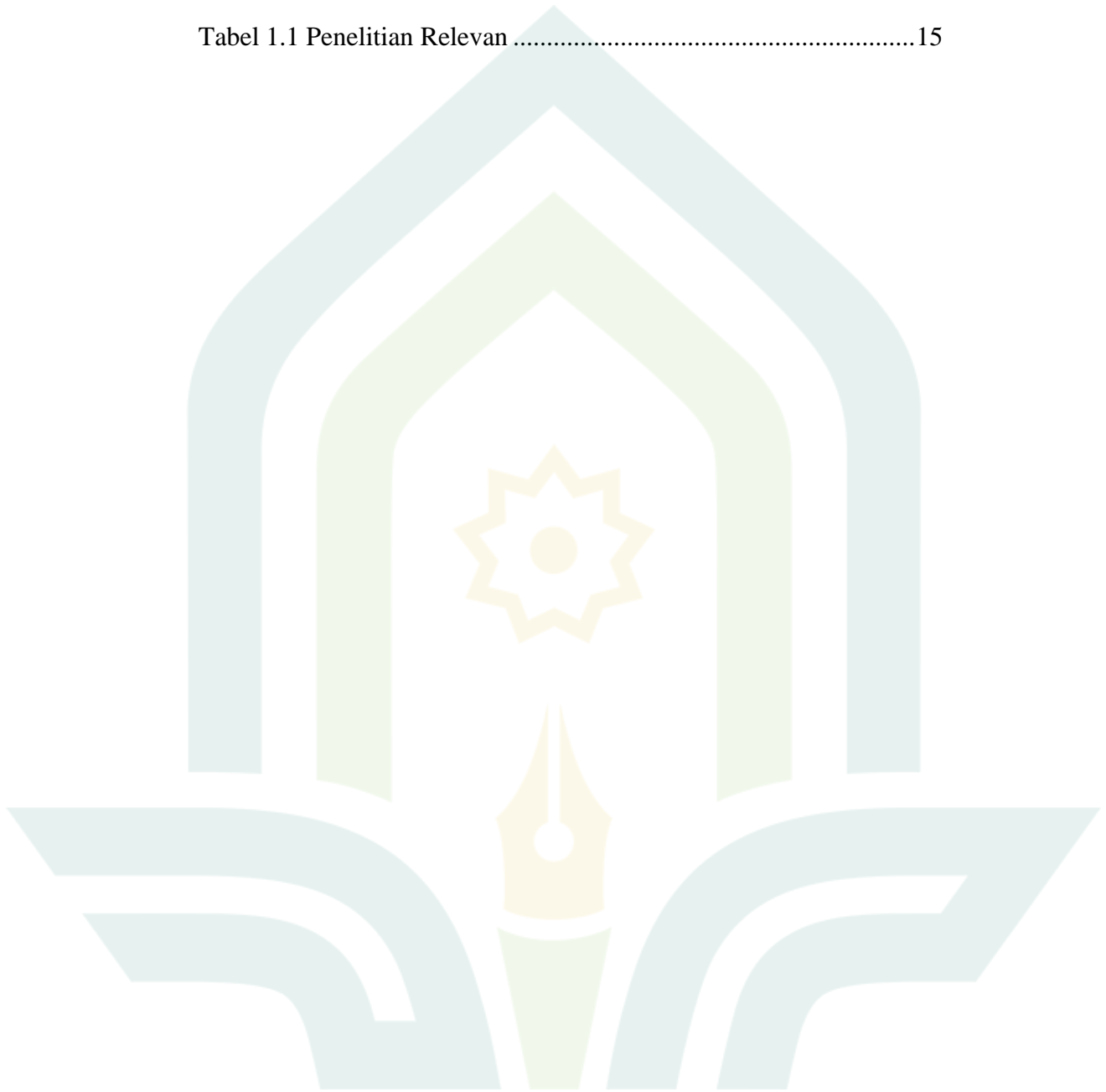
DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Tinjauan Pustaka	5
F. Metode Penelitian	17
G. Sistematika Penulisan	21
BAB II LANDASAN TEORI	22
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	35
C. Kinerja Sumber Daya Manusia	36

D. Pondok Pesantren	38
BAB III PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN ...	46
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
B. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Raudlotussalikhin	47
C. Hasil Penelitian	48
BAB IV ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN ROUDLOTUSSALIKHIN DI DESA ROWOKEMBU KAB. PEKALONGAN	63
A. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Raudlatussalikhin	63
B. Analisis Faktor-Faktor Kinerja	68
C. Analisis Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Raudlatussalikhin	70
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

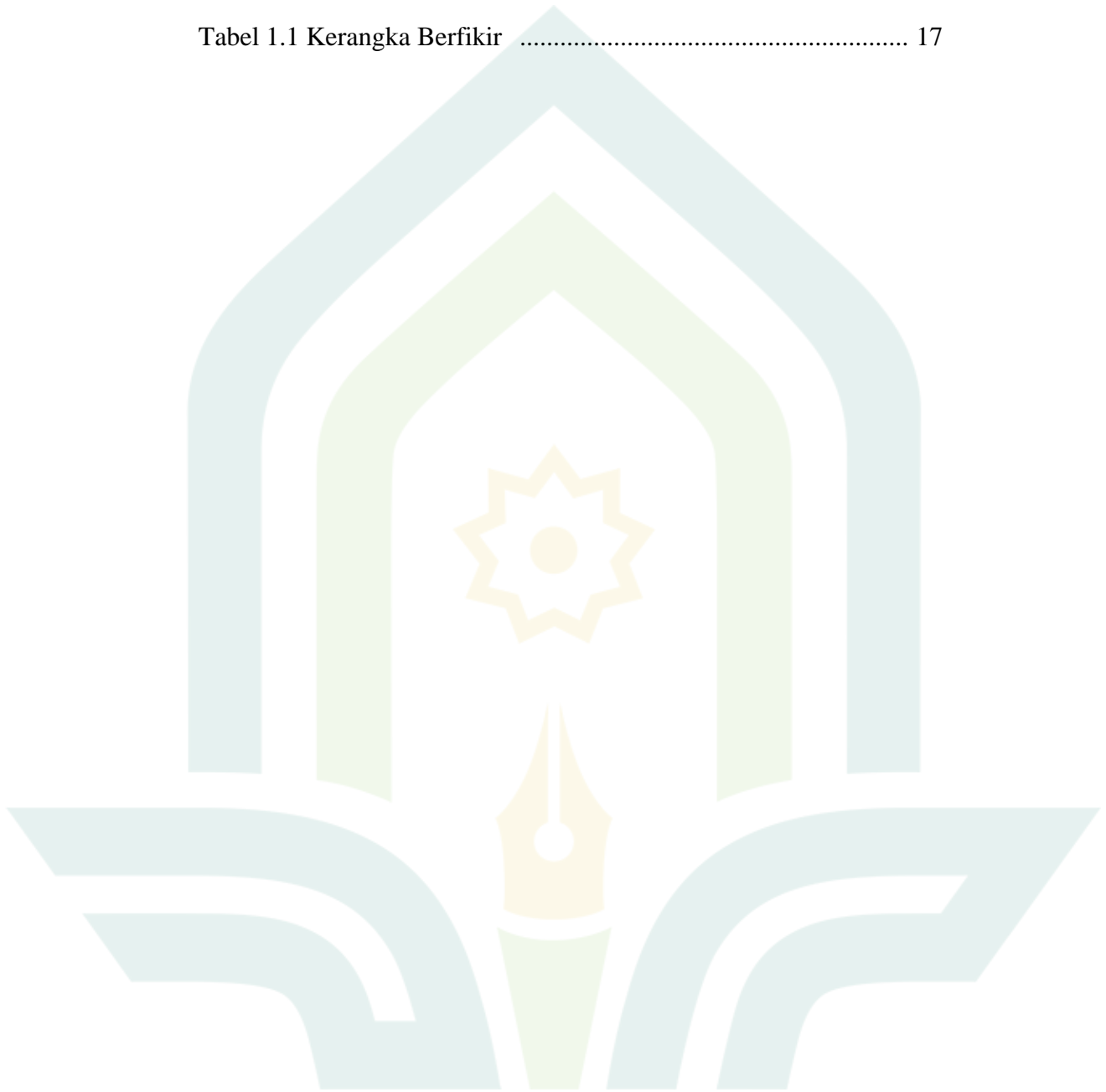
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Relevan	15
------------------------------------	----



DAFTAR BAGAN

Tabel 1.1 Kerangka Berfikir	17
-----------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Bagan 3.1 Peraturan Pondok Pesantren	52
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Lampiran 3 Transkrip Wawancara

Lampiran 4 Dokumentasi Wawancara



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen melibatkan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan, dijalankan oleh individu yang berkontribusi dengan usaha terbaik melalui tindakan yang sebelumnya telah direncanakan. Ini melibatkan penentuan tugas-tugas yang harus mereka lakukan, pembuatan rencana tentang bagaimana melaksanakannya, pemahaman tentang metode pelaksanaannya, dan penilaian efektivitas usaha mereka. Selanjutnya, diperlukan pengaturan lingkungan agar memberikan tanggapan yang mencakup aspek ekonomi, psikologis, sosial, dan kontribusi teknis serta pengawasannya. Dalam manajemen suatu organisasi diperlukan sumber daya alam yang baik agar proses manajemen tersebut dapat berjalan dengan baik.¹

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia² Mengelola

¹ Ahmad Faqih humaini. 2020. *Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan kantor kementerian agama kabupaten jember*. Jember. hlm. 14.

² Edy sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana)hlm 5.

sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan penentu, penting bagi keefektifan belajarnya kegiatan dalam organisasi. Keberhasilan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, apabila sumber daya manusia diabaikan lembaga pendidikan Islam tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran³. Selain mempersiapkan organisasi yang kompeten diperlukan juga sebuah pengawasan mengenai seberapa efektif penilaian kinerja dalam mencapai tujuan tergantung pada seberapa sukses organisasi mensejajarkan mengintegrasikan penilaian kinerja dengan sasaran yang strategis. Setiap organisasi memiliki 2 aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu.

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama dilandasi dengan keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi kerja. Dalam organisasi, manajemen diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Manusia, dan pengelolaan SDM harus dilaksanakan secara profesional, sehingga SDM yang dimiliki oleh pesantren dapat bekerja secara efektif⁴.

Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir

³ Juniati. 2008. *Manajemen Pondok Pesantren Darul Islam*. hlm. 1.

⁴ Burhanudin Yusuf. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT Raja grafindo). hlm 26

dan kompensasinya.⁵ Dengan pengelolaan secara baik dan profesional diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.⁶

Indonesia sendiri merupakan negara yang kaya dengan sumber daya manusia serta perlu dikelola secara efektif agar menghasilkan kontribusi yang berarti. Islam juga mengutamakan perhatian yang signifikan terhadap potensi manusia, karena agama ini diturunkan untuk mengembangkan potensi manusia. Islam juga mengakui pentingnya pembangunan, dan dalam konteks ini, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor kunci dalam menentukan arah pembangunan. Manusia berperan sebagai perencana, pelaku, dan pemajuan pembangunan. Maka dari itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi elemen sentral guna pencapaian kualitas yang unggul. Dengan demikian, manusia dapat hidup dan berkembang sejalan dengan perkembangan zaman dan mengatasi perubahan yang terjadi.⁷

Sumber daya manusia disini yang dimaksud adalah kepengurusan dalam mengurus suatu pondok, kepengurusan tersebut masih terdapat kekurangan di dalam pengelolaan secara identifikasi beberapa dari mereka kurang mampu dalam menguasai pembekalan tentang ilmu yang berhubungan dengan kepemimpinan (*leadership*). Dari 11 pengurus pondok pesantren Raudlatusalikhin sendiri terdapat 5 diantaranya yang minim dalam menguasai ilmu *leadership*.

Keberhasilan suatu organisasi berdasarkan kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Dalam penelitian ini, sumber daya manusia yang dimaksud merujuk pada pengurus, di mana sumber daya ini di dalam sebuah pondok pesantren SDM

⁵ Burhanuddin Yusuf dan M. Nur Riyanto Al Arif. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), hlm. 26.

⁶ Veithzal Rivai Zainal & Ella Jauvani Sagala, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), hlm. 11-13.

⁷ Buchari Alma dan Doni, *Manajemen Bisnis Syari'ah* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014), hlm. 307.

tetap dianggap sangat strategis dan penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Meskipun manajemen sumber daya alam melimpah, keberhasilannya tetap tergantung pada kualitas dan profesionalisme SDM dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, implementasi manajemen sumber daya manusia yang efektif di pondok pesantren ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja para pengurus pondok pesantren tersebut.⁸ Berdasarkan uraian data peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan penerapan manajemen SDM di pondok pesantren dengan mengambil judul “ **Penerapan Manajemen SDM di Pondok Pesantren Raudlatussalikin di desa Rowokembu Mudinan kec. Wonopringgo kab. Pekalongan**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Rudlatussalikhin di Desa Rowokembu Kec. Wonopringgo?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus pondok pesantren Raudlatussalikin di Desa Rowokembu Kec. Wonopringgo?
3. Bagaimana kinerja pengurus di Pondok Pesantren Raudlatussalikin di Desa Rowokembu Kec. Wonopringgo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan di atas, tujuan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren Rudlatussalikin di Desa Rowokembu kec. wonopringgo.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus di Pondok Pesantren Raudlatussalikin di desa mudinan kec. wonopringgo

⁸ Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta :Graha Ilmu,2015)hlm .5

3. Untuk mengetahui kinerja kepengurusan yang ada di Pondok Pesantren Raudlatussalikin

D. Manfaat Penelitian

Dengan merujuk pada perumusan masalah yang sudah diajukan, manfaat dari penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagi Pondok Pesantren, diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan memberikan kontribusi pemikiran untuk meningkatkan mutu Pondok Pesantren Raudlatussalikin.
2. Secara teoritis, skripsi ini diharapkan bisa memberikan kontribusi pemikiran yang akan memperluas pengetahuan manajemen sumber daya dalam konteks Islam, terutama dalam lingkup organisasi lokal.
3. Harapannya, penelitian ini dapat menjadi simpanan pengetahuan yang bermanfaat secara umum dan ilmu dakwah khususnya, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia, untuk meningkatkan kualitas pengurus Pondok Pesantren.

E. Tinjauan Pustaka

1. Penerapan Manajemen

Penerapan merujuk pada langkah-langkah yang diambil oleh individu atau kelompok dengan niatan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Penerapan ini dapat terealisasi melalui program-program yang memiliki tujuan spesifik dan memberikan manfaat kepada target yang diinginkan, serta dapat dipertanggungjawabkan secara efektif.

Manajemen yakni ilmu pengetahuan dan seni yang dilakukan guna mencapai tujuan. manajemen sebagai ilmu dipandang sebagai kumpulan ilmu pengetahuan yang harus sistematis dan diorganisasikan untuk mencapai kebenaran universal, tujuan adanya manajemen yaitu menentukan, merencanakan, menetapkan, mengarahkan sesuatu yang ingin dicapai dan terealisasi dengan gambaran serta menyarankan pengarahan kepada seorang manajer adapun penerapan manajemen dapat dilakukan dengan berbagai hal yaitu :

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudkan suatu tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Penggerakan (*Actuating*) adalah proses mengaktualisasi dan mengarahkan semua sumber daya organisasi agar bergerak menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.⁹

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian MSDM

Manajemen Kata manajemen berasal dari bahasa latin manus, yang berarti tangan; dan agree yang berarti melakukan, kemudian kata-kata tersebut digabung menjadi managere; yang artinya menangani, yang kemudian dalam bahasa inggris diterjemahkan ke dalam bentuk kata kerja to manage; dalam bentuk kata benda mangement dan kemudian kata management ditransliterasi ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen yang berarti pengelolaan.¹⁰

sedangkan secara terminologi ada beberapa definisi mengenai manajemen, diantaranya yang dikemukakan oleh R.C Devis "*Management is the function of executive leadership anywhere. manajemen itu merupakan fungsi dari kepemimpinan eksekutif pada organisasi apapun. wiliam spriegel : management is that function of an enterprise which*

⁹ Abd Rahman, *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan*, Universitas Muhammadiyah Makassar, Tahun 2018.

¹⁰ Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 4.

concerns with the direction and control of the various activities to attain the business objectives.” di sini memandang manajemen sebagai kegiatan perusahaan yang mestinya dapat diterapkan bagi kegiatan non perusahaan juga, manajemen dipandang sebagai fungsi perusahaan yang berupa pemberian pengarahan dan pengendalian bermacam-macam kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

George R. Terry mengatakan *management is the process of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish common goals by the use of human and other resources.* manajemen itu merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menetapkan dan mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber lainnya.

Manajemen sumber daya manusia, dapat diartikan sebagai pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antar pekerja dengan pekerja, terutama untuk menciptakan dan memanfaatkan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kerja dan pemenuhan kebutuhan-individu tersebut. Proses manajemen sumber daya manusia kegiatan manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh terdiri dari : analisis pekerjaan perencanaan SDM. Rekrutmen dan seleksi. Orientasi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, kompensasi penilaian kerja, hubungan kerja termasuk disiplin kerja dan penyelesaian konflik serta motivasi kerja.

b. Cakupan MSDM

1) Perencanaan

Perencanaan adalah usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

2) Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan menemukan orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

3) Seleksi

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (curriculum vitae/CV) milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar ini, dilakukan penyortiran antara pelamaran yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.

4) Orientasi, pelatihan dan pengembangan

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang NO 13 tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pengembangan (development) diartikan sebagai menyiapkan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Menurut Handoko, pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai

keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

- 5) Evaluasi kinerja Evaluasi sama pentingnya dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu perencanaan, pengorganisasian atau pelaksanaan, pemantauan (monitoring) dan pengendalian. Terkadang fungsi monitoring dan fungsi evaluasi, sulit untuk dipisahkan.
- 6) Kompensasi Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada tenaga pendidik dan kependidikan sebagai imbal jasa (reward) yang diberikannya kepada sekolah. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab.
- 7) Pengintegrasian Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan sekolah dan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 8) Pemeliharaan Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas tenaga pendidik dan kependidikan agar tercipta kerja sama yang panjang.
- 9) Pemberhentian Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar tenaga pendidik dan kependidikan dalam sekolah. Sedangkan menurut Moekijat mengartikan bahwa pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang tenaga pendidik dan kependidikan dengan suatu organisasi/sekolah

3. Kinerja Organisasi

Kinerja mengacu pada suatu proses yang direncanakan oleh manajer dengan maksud meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu. Pada hakikatnya, kinerja melibatkan kerja sama yang seimbang antara manajer, individu, dan kelompok dalam menjalankan tugas di dalam suatu organisasi. Fondasi dari kinerja melibatkan kesepakatan mengenai tujuan, kebutuhan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, rencana kerja, dan usaha pengembangan. Karena alasan ini, kinerja melibatkan penilaian berkesinambungan terhadap pencapaian kinerja, dan ini dijalankan bersama berdasarkan persetujuan mengenai tujuan, persyaratan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, rencana peningkatan, dan peluang pengembangan lebih lanjut.

Kinerja menggambarkan *output* yang dihasilkan oleh sebuah organisasi, apakah berfokus pada aspek profit atau non-profit, dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merefleksikan pelaksanaan berbagai aktivitas, program, atau kebijakan dalam usaha mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, sebagaimana tercatat dalam rencana strategis organisasi tersebut.¹¹

Standar kinerja merujuk pada tingkat pencapaian yang diharapkan dalam menjalankan suatu tugas khusus, dan digunakan sebagai pembanding terhadap tujuan yang ingin dicapai. Hasil kerja mencerminkan prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai ketika mereka menjalankan tugas sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja merujuk pada proses yang digunakan oleh organisasi untuk menilai atau mengevaluasi prestasi pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Penilaian kinerja dapat dilakukan berdasarkan volume dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Evaluasi kinerja seorang pegawai mungkin bergantung

¹¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 2.

pada volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan akan dinilai memiliki kinerja yang baik.¹²

4. Penelitian Yang Relevan

Hasil dari penelusuran pustaka yang telah penulis lakukan maka menemukan beberapa tulisan yang sejenis dengan penelitian milik penulis adapun penelitian tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Skripsi karya Durotul Khamidah (2021) “peran pengurus dalam pembentukan karakter disiplin dan tanggung jawab santriwati di pondok pesantren darussalam bangunsari ponorogo”¹³ Hasil Riset Hipotesis yang dilakukan Peneliti, Strategi yang diterapkan pengurus di Pondok Pesantren Darussalam Bangunsari ponorogo dalam pembentukan kedisiplinan dan tanggung jawab santriwati yaitu pertama melalui strategi kegiatan seperti MATSABA (Masa ta’aruf Santri Baru) dan kegiatan ekstrakurikuler, yang ke dua melalui strategi perbuatan seperti penegakan peraturan, pengawasan, teladan kepemimpinan, pengumpulan handphone, hukuman dan sanksi bagi pelanggar tata tertib, dan yang ketiga melalui strategi ucapan seperti pembinaan disiplin serta nasihat dan motivasi.
- b. Jurnal ach fadlail dan fatimala, (2020) “ Manajemen SDM Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Adeeva group jember”¹⁴ Jurnal al- Idarah penelitian dan hasil riset hipotesis yang dilakukkan peneliti, Strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis Islami dalam

¹² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hlm 231-232.

¹³ Durotul Khamidah. 2021. *Peran pengurus dalam membentuk karakter disiplin dan tanggung jawab santriwati di Pondok Pesantren Darussalam Bangunsari Ponorogo*, IAIN Ponorogo.

¹⁴ Ach. Fadlail dan Fatimala, *Manajemen SDM Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Adeeva Group Jember*, Jurnal Al- Idarah, Vol 1. No 1, (Februari, 2020) hlm. 14-15

meningkatkan kinerja para karyawan di CV Adeeva Group Besuk Wirowongso Jember, berhasil menciptakan peningkatan kinerja yang efektif. Hal ini dicapai melalui penerapan nilai-nilai keadilan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi yang layak, serta disiplin kerja. Pendekatan ini memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja para karyawan di CV Adeeva Group Besuk Wirowongso Jember. Pengembangan sumber daya manusia berlandaskan prinsip-prinsip Islami di CV Adeeva Group Besuk Wirowongso Jember sudah sesuai dengan metode yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW, termasuk dalam hal perencanaan dan seleksi sumber daya manusia yang berkualitas, penilaian kinerja, memberikan motivasi, serta menjaga kualitas sumber daya manusia. Prinsip-prinsip pengelolaan SDM Islam yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW mengacu pada ajaran Al- Qur'an, yang mendorong perilaku adil, amal kebajikan, pertolongan kepada sesama, melarang tindakan jahat, kekejian, dan permusuhan.

- c. Jurnal karya Muhammad Ridwan, Damrah Khair dan Sri Lestari (2023) dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di pondok pesantren imam muslim kecamatan Sei Rempah¹⁵” *Jurnal manajemen dan Pendidikan Islam* penelitian dan hasil riset hipotesis Pertama, dalam perencanaan manajemen SDM, Perencanaan SDM dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen pondok. Hasil analisis dituangkan dalam Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi), hasil analisis jabatan atau pekerjaan ini dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam bagian sesuai dengan kapasitas

¹⁵ Muhammmad ridwan dan Damrah khair dll, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Imam Muslim kecamatan Sei Rempah*, Jurnal Manajemen dan Pendidikan, vol 02, No 01, (2023)hlm 443-444

intelektual, kapabilitas, dan ketauladanan. sedangkan pengembangan SDM dengan mengajukan proposal kepada Direktur apabila disetujui baru dilaksanakan, pengintegrasian dengan kaderisasi semenjak santri hingga menjadi ustadz. kedua pelaksanaan manajemen SDM, pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan, bukan berorientasi pada apakah secara efektif pelatihan yang dilaksanakan itu mampu merubah perilaku dan performance para peserta kearah tujuan organisasi. pelatihan dan pengembangan SDM didalam pondok bisa bottom up atau topdown, selain itu usaha pengembangan SDM juga dilaksanakan diluar pondok yaitu dengan pendelegasian personil untuk mengikuti pelatihan, diklat, seminar dan lain sebagainya yang berkenaan dengan peningkatan kualitas SDM. ketiga pengawasan dan evaluasi dalam manajemen SDM Pengawasan dilakukan dengan penentuan standar, supervisi kegiatan, pemeriksaan dan perbandingan hasil dengan penentuan standar serta mengoreksi kegiatan atau standar, dalam hal ini pengasuh pondok sebagai supervisor yang dibantu beberapa orang yang ditunjuk. evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yaitu evaluasi mingguan, tengah semester dan evaluasi akhir tahun.

- d. Jurnal karya Hushunud diana dan Rofikatul maula (2022) dengan judul “Manajemen sumber daya Manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi panji pelopor di pondok pesantren nurul jadid ” ¹⁶*Jurnal Manajemen Pendidikan* penelitian dan hasil riset hipotesis , pesantren memiliki prinsip yang dapat dijadikan pedoman bagi santri Prinsip trilogi santri yang terdapat di pesantren Nurul Jadid sebagai aset pemikiran kyai Zaini Mun'im dalam membentuk dan

¹⁶ Hushunud Diana dan Rofikatul maula, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Panji Pelopor di Pondok Pesantren Nurul Jadid*, Jurnal Manajemen pendidikan, Vol. 3, No 1, (Desember, 2022), hlm. 58-59.

mewujudkan santri yang tidak hanya berkiprah sebagai cendekiawan Islam, melainkan santri dituntut juga memiliki jiwa yang sadar akan berbangsa dan bernegara. Dengan berlandaskan prinsip pada trilogi santri dibentuklah sebuah organisasi Panji pelopor untuk menjadi wadah para santri dalam rasa abdi santri terhadap Pondok Pesantren Nurul Jadid utamanya dalam mewadahi pembinaan santri yang dididik menjadi pengelola even organizer dengan materi keprotokoleran, kehumasan, public speaking, dan lain sebagainya dengan melalui berbagai pelatihan sebagai bahan dasar dalam pembekalan wawasan dan sebagai bahan ajar sebagai bentuk praktek atau implementasi di pesantren utamanya dalam kegiatan organisasi Panji pelopor. Dengan berbagai upaya yang dilakukan oleh organisasi Panji Pelopor sebagai bentuk kontribusi serta rasa abdi santri terhadap pondok pesantren yang di bungkus dengan berbagai pelatihan guna sebagai salah satu pemahaman, pengembangan potensi, serta untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh panji pelopor.

- e. Jurnal Putri Handayani dan Alfi Amalia, (2023) “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan”¹⁷*Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi* Penelitian dan Hasil Riset Hipotesis yang dilakukan peneliti, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki dampak yang signifikan dalam perusahaan atau organisasi, dengan tujuan mengatur tim kerja di lingkungan kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja dengan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia membantu mengidentifikasi elemen produksi serta mendorong pertumbuhan perusahaan atau organisasi. Penerapan yang efektif dari Manajemen Sumber Daya

¹⁷ Putri Handayani dan Alfi Amalia, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan*, Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi, Vol 4.No 1. (Juni 2023)hlm. 153

Manusia dapat dilihat dalam kegiatan yang dijalankan oleh Lazismu Kota Medan. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berlandaskan prinsip Islami diimplementasikan dengan menggabungkan peningkatan potensi dan prestasi karyawan bersama dengan penerapan nilai-nilai Islam melalui program pelatihan dan sesi pengarahan di awal setiap hari. Selain itu, Lazismu juga menerapkan nilai-nilai Islam dengan memberi prioritas pada pembacaan Al-Qur'an dan penyampaian kultum di pagi hari sebelum memulai aktivitas, dengan jadwal rotasi di antara semua staf eksekutif.

Tabel 1.1
Penelitian yang Relevan

No	Penulis dan judul penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Durotul Khamidah “peran pengurus dalam pembentukan karakter disiplin dan tanggung jawab santriwati di pondok pesantren darussalam bangunsari ponorogo”	Sama-sama membahas tentang pengurus pondok pesantren	Tidak membahas tentang manajemen SDM di pondok.
2.	Ach fadlail “manajemen SDM islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Adeeva group jember”	Sama-sama membahas manajemen SDM islami dalam meningkatkan kinerja	Tidak membahas penilaian kinerja karyawan
3.	Muhammad Ridwan “implementasi manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di pondok pesantren imam	Sama-sama menggunakan teori manajemen	Tidak membahas tentang kinerja pengurus

	muslim kecamatan sei rampah ”		
4.	Hushunud diana “ Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi panji pelopor di pondok pesantren nurul jadid ”	Sama-sama membahas manajemen SDM di pondok pesantren	Tidak membahas kinerja pengurus pondok pesantren tetapi membahas kinerja organisasi
5.	Putri Handayani “peran manajemen sumber daya manusia islami dalam pengelolaan kelembagaan pada LAZISMU kota Medan	Sama-sama membahas sumber daya manusia islam	Objek penelitian yang berbeda

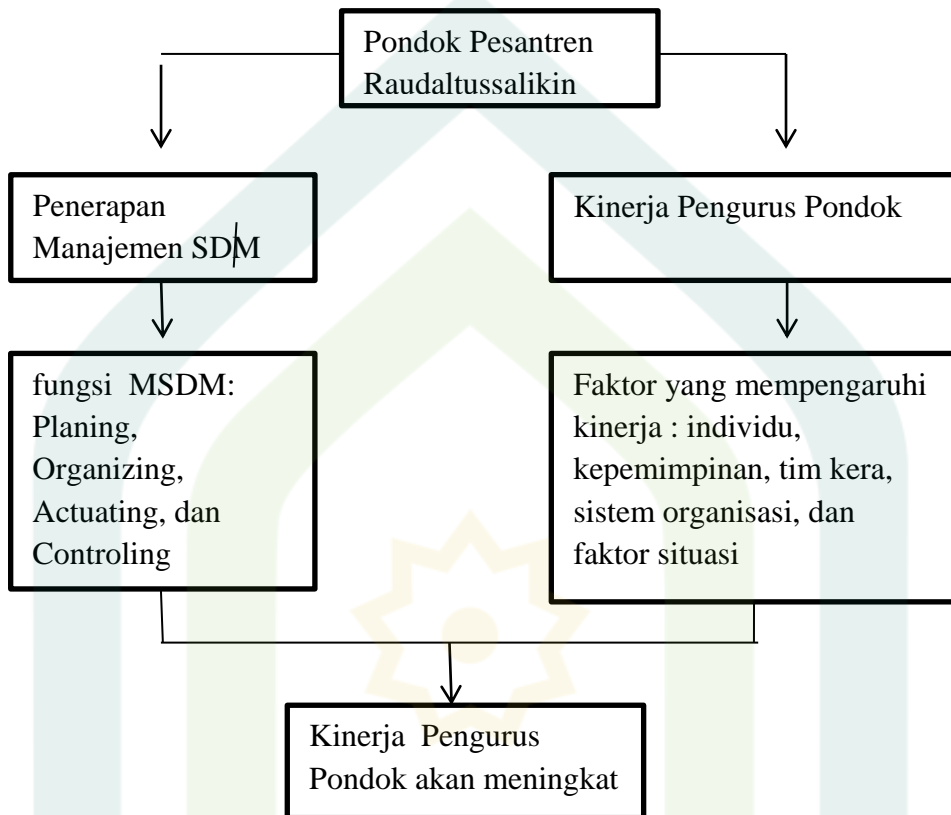
5. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan sebuah rencana yang telah terkonep mengenai teori yang berkesinambungan dengan berbagai hal yang sudah diketahui masalahnya, kerangka berfikir yang baik biasanya didalanya terdapat pemaparan secara teoritis dan saling berhubungan anatara variabel yang ingin diteliti.

Dalam sebuah lembaga pondok pesantren tentu terdapat sumber daya manusia di dalamnya baik itu pengasuh pondok, pengurus dan santri-santri yang mengikuti pendidikan di pondok tersebut. Namun dengan banyaknya sumber daya manusia di pondok tersebut belum bisa menjamin pondok pesantren tersebut dapat berjalan dengan baik, oleh karena itu diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik agar dapat meningkatkan kinerja kepengurusan dalam pondok pesantren tersebut.

Dalam penelitian ini nantinya akan dibahas bagaimana cara meningkatkan kinerja pengurus pondok melalui manajemen sumber daya manusia pengasuh pondok pesantren. maka peneliti membuat kerangka berfikir agar dapat memudahkan pembaca untuk memahami masalah yang diteliti.

Bagan 1.1
Kerangka Berfikir



F. Metode Penelitian

1. Metode dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi metode penelitian kualitatif yang berfokus pada penggunaan data lapangan untuk memverifikasi teori yang muncul dari observasi di lapangan, dan teori ini terus diperbaiki sepanjang proses penelitian berlangsung, dengan melakukan literasi berulang. Penelitian kualitatif juga melibatkan interpretasi fenomena yang terjadi dalam konteks alamiah. Selain itu, penelitian kualitatif melibatkan penerapan berbagai metode sebagai cara untuk

menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang subjek penelitian.

2. Sumber Data

a. Data primer

Umi Narimaati mendefinisikan data primer sebagai data yang asalnya dari sumber pertama. Data tersebut tidak terdapat pada bentuk file apapun. Data primer perlu dicari melalui informan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.¹⁸Data primer ini sumbernya berasal dari kegiatan mengobservasi dan mewawancarai narasumber : Bapak K.H Nasirudin selaku ketua pondok, Ning arini silka selaku pengasuh pondok, mba Aisyah selaku ketua pengurus dan mba sarah selaku sekertaris pondok.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber informasi yang tidak secara langsung menghasilkan data bagi peneliti, mungkin disampaikan melalui perantara individu lain atau melalui dokumen serta sumber resmi lainnya.¹⁹ pada penelitian ini biasanya data berasal dari buku, internet, jurnal dan beberapa penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian yang penulis ambil.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode untuk mendapatkan informasi dalam penelitian, melalui pertanyaan dan jawaban yang diajukan secara langsung antara pewawancara dan responden, yang berlangsung dalam pertemuan tatap muka. Wawancara dapat dilakukan dengan panduan atau tanpa panduan. Dalam situasi ini, peneliti memilih untuk menggunakan tipe wawancara terstruktur, di mana pewawancara memberikan pertanyaan secara acak,

¹⁸ Nuning indah pratiwi, Penggunaan Video call dan Teknologi Komunikasi, *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, Vol.1, No.1, (Agustus, 2017), hlm.211.

¹⁹Ratu Ile Tokan, *Manajemen Penelitian Guru Untuk Guru Pendidikan Bermutu*,(Jakarta: PT Grasio, 201),hlm 75.

pertanyaan-pertanyaan inti tidak harus diikuti secara berurutan, dan pilihan kata-kata juga tidak kaku, tetapi dapat disesuaikan berdasarkan situasi yang terjadi saat wawancara berlangsung.

b. Observasi

Observasi adalah serangkaian tindakan yang kompleks, yang melibatkan berbagai proses biologis dan psikologis. Dua aspek yang sangat signifikan dalam proses ini adalah kemampuan dalam mengamati dan kemampuan dalam mengingat.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan pendekatan dalam mengumpulkan informasi yang menghasilkan catatan-catatan yang relevan dengan masalah yang sedang diinvestigasi. Tujuannya adalah untuk memastikan data yang terkumpul lengkap, valid, dan tidak didasarkan pada perkiraan semata. Dalam menggunakan metode dokumentasi, penulis mencatat informasi dari dokumen-dokumen yang terkait dengan masalah penelitian, yakni bagaimana pengasuh pondok pesantren mengembangkan metode, waktu, dan materi yang diberikan.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu proses mengolah data menjadi bentuk yang lebih sederhana untuk memudahkan pembacaan dan interpretasi. Dalam analisis data, langkahnya melibatkan upaya sistematis untuk mengumpulkan data berdasarkan hasil wawancara, catatan lapangan, serta dokumen. Setelah itu, kesimpulan dibuat untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas. Data yang diperoleh dari metode pengumpulan yang telah dijelaskan sebelumnya diolah dengan melakukan seleksi dan pengelompokan sesuai dengan kategorinya, seperti informasi mengenai metode, materi, hambatan, dan faktor pendukung. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen dianalisis setelah tahap pengolahan tersebut.

Analisis data merupakan proses mengatur data, penyederhanaan dengan mengelompokannya dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasi.²⁰ Miles dan Huberman mengemukakan tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif yaitu :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses merangkum data atau penyeleksian data dan memfokuskannya pada hal-hal yang penting sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung. Semua catatan lapangan dibaca dan dipahami kemudian dibuat uraian hasil penelitian. data tersebut kemudian difokuskan terhadap masalah yang akan diteliti

b. Penyajian Data

Tahap kedua dalam menganalisis data yaitu penyajian data yang bertujuan untuk mengolah data yang masih setengah jadi yang sudah dalam bentuk tulisan agar menjadi data yang lebih konkret dan sederhana sehingga lebih memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini penyajian data disajikan dari informasi yang telah diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang kemudian dituangkan dalam bentuk kalimat- kalimat atau paragraf yang kemudian dalam bentuk teks

c. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam menganalisis data yaitu penarikan kesimpulan. penarikan kesimpulan dalam rangkaian analisis data kualitatif deskriptif digunakan untuk mengambil inti dari beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang berisi tentang jawaban atas rumusan masalah yang terkait dalam penelitian.

²⁰ Suharsimi Arikunto, prosedur penelitian suatu penelitian praktek, (Jakarta: Rineka cipta, 2006), hlm 231.

G. Sistematika Penulisan

Dalam Bab I merupakan pendahuluan yang isinya meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Dalam Bab II merupakan landasan teori yang berisi penerapan manajemen, manajemen sumber daya manusia menurut islam dan kinerja organisas.

Dalam Bab III merupakan penyajian data yang berisi tentang gambaran umum pondok pesantren Raudlatusalikhin di desa mudinan kecamatan wonopringgio, penerapan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren.

Dalam Bab IV berisi tentang analisis tentang penerapan manajemen sumber daya islam di pondok pesantren Raudlatusalikhin

Dalam Bab V merupakan penutup yang isinya berupa kesimpulan dan saran untuk penelitian yang sudah ditentukan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus di Pondok Pesantren Raudlatusalikhin di Desa Rowokembu Mudinan, Kecamatan Wonopringgo, Kabupaten Pekalongan , maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan Manajemen belum sepenuhnya bisa diterapkan di Pondok Pesantren Raudlatusalikhin hal tersebut dapat dilihat dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia SDM yang belum bisa diterapkan sepenuhnya di pondok pesantren Raudlatusalikhin. dimana dalam fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pergerakan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*) masih terdapat beberapa kekurangan. Dalam proses perencanaan, dalam hal pelatihan dan pengembangan belum dapat berjalan semestinya karena belum mempunyai wadah dalam hal melatih dan mengembangkan potensi diri santri. Dalam proses pergerakan sendiri pengurus pondok sangat membutuhkan pengasuh untuk membimbing mereka ketika ada hal yang belum dipahami. Dalam proses pengawasan sendiri terdapat beberapa dimana pada proses pengawasan yang belum terjadwal secara rutin dan dalam dalam proses pelaporannya seharusnya minimal tiga bulan sekali dilaporkan agar dapat dievaluasi untuk kedepanya
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus pondok pesantren Raudlatussalikin ada lima faktor yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim kerja, faktor sistem organisasi, dan faktor situasi.
3. Kinerja pengurus pondok pesantren Raudlatussalikin berdasarkan indikator kinerja yaitu:
 - a. kemampuan pengurus dimana kemampuan pengurus dapat dilihat dari pemahaman mereka dalam menerima ilmu yang sudah diajarkan oleh pengasuh dimana terkadang pengurus

masih ada beberapa yang mereka tidak mengerti dan harus ditanyakan kembali kepada pengasuh pondok.

- b. kreatifitas pengurus dimana kreatifitas pengurus dapat dilatih sendiri berdasarkan keahlian yang pengurus miliki dari masing-masing individu yang berbeda selain itu kreatifitas pengurus juga dapat dilatih dengan mengikuti ekstra yang dipondok pesantren Raudlatussalikin.
- c. kedisiplinan pengurus dimana kedisiplinan pengurus yang ada di pondok pesantren Raudlatussalin sudah sangat bagus karena mereka sangat disiplin dan tepat waktu dalam menjalankan tugas-tugas kepengurusan yang ada dalam pondok pesantren.

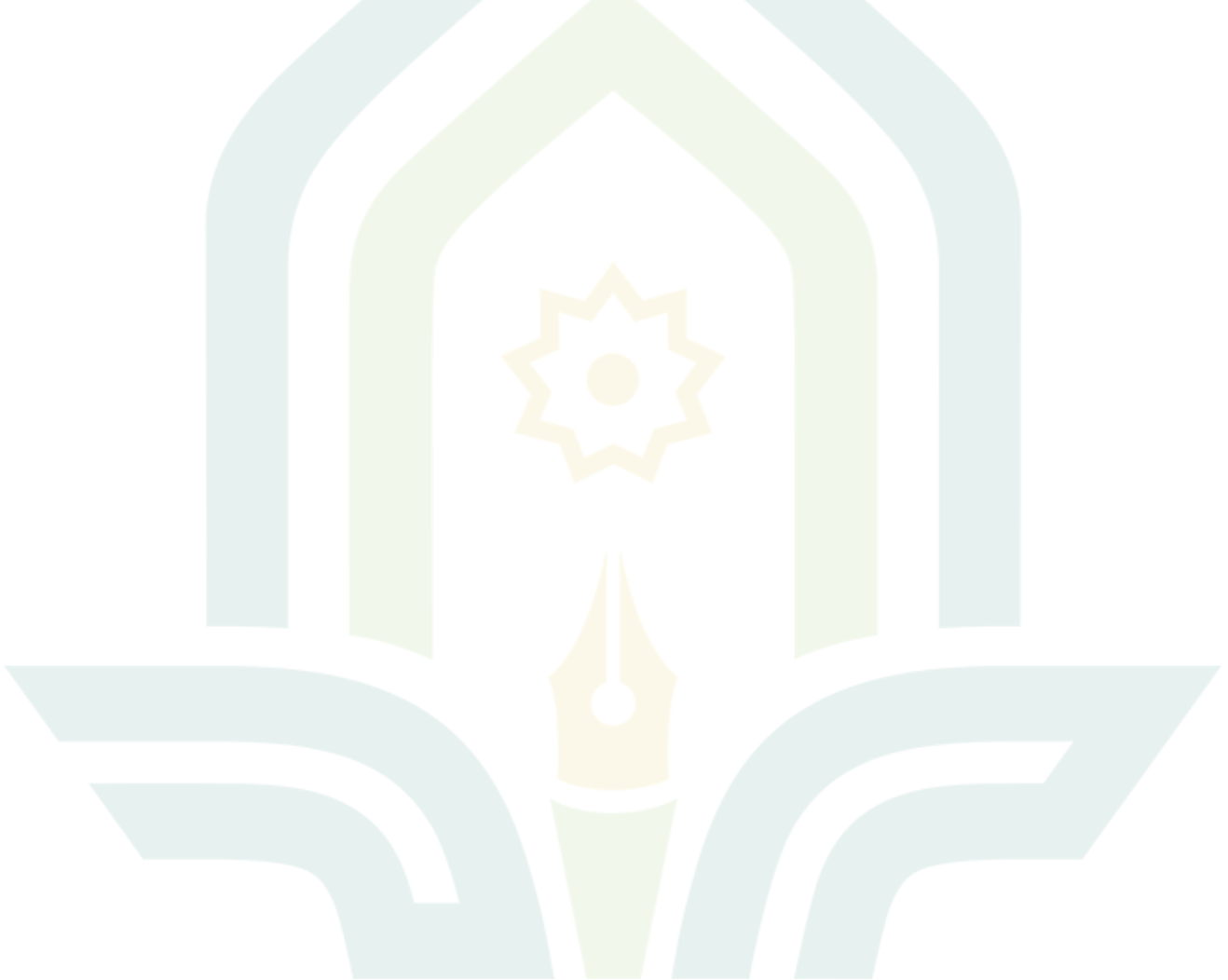
Kinerja pengurus Pondok Pesantren Rudlatussalikin dapat meningkat apabila dalam penerapan manajemen sumber daya manusia SDM sudah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang telah diterapkan. kinerja pengurus pondok pesantren juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi terhadap tugas yang dijalankan sebagai pengurus di Pondok Pesantren Raudlatusalikhin.

B. Saran

Dari hasil kajian lapangan yang telah peneliti lakukan, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran yang semoga dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Untuk pengasuh Pondok Pesantren Raudlatusalikhin agar dapat lebih memperhatikan lagi pengurus dalam proses mengajar atau mendidik santri-santri yang ada di pondok tersebut agar dapat menjalankan tugasnya lebih maksimal lagi. Sebaiknya diadakan pelatihan dalam penyusunan program kerja agar pengurus dapat memahami program kerja yang harus disusun dalam sebuah organisasi pondok pesantren.
2. Untuk pengurus Pondok Pesantren Raudlatusalikhin sebaiknya jika memang adanya saran atau masukanya untuk penerapan manajemen pondok yang lebih baik lagi sebaiknya langsung disampaikan saja kepada pengasuh agar ide tersebut dapat segera terlaksana.

3. Untuk Fakultas Ushuludin Adab dan Dakwah terutama prodi Manajemen Dakwah agar dapat lebih merapkan dan menekankan pentingnya penerapan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.
4. Untuk mahasiswa Manajemen Dakwah agar lebih bersungguh-sungguh dalam mempelajari manajemen sumber daya manusia karena ilmu tersebut nantinya sangat bermanfaat baik dikehidupan bermasyarakat maupun dalam dunia pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Alfi dan Putri Handayani. 2023. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan, *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, Volume 4.Nomor 1.
- Aziz Fathul Aminuddin. 2012. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap.
- Bangun wilson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta. <http://lailybae.blogspot.com/2018/10/ii.html?m=1>.
- Fatimala dan ach. Fadlail. 2020. Manajemen SDM Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Group Jember, *Jurnal Al-ida'rah*, Volume 1, Nomor 1
- Fautisno Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- George R. Terry. 2018. *Prinsip-prinsip Manajemen Cet XI*. Jakarta
- Hasibun Malayu. 1986. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta.
- Hendra dan Awaluddin, 2018. Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Inftrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggal. *Jurnal Publication*. Volume 2. Nomor. 1.
- Humaini Ahmad Faqih . 2020. *Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Kementrian Agama Kabupaten Jember*. Jember.
- Husaini Usman. 2010. *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta.
- Ike Kusdawati. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta.
- Irham Fahmi. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* .Bandung.

- Jhon Suprihanto dan Djati Juliatriasi. 1998. *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta.
- Juniati. 2008. *Manajemen Pondok Pesantren Darul Islah*.
- khair Damrah dll. 2023. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Imam Muslim kecamatan Sei Rempah, *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*. volume 02. Nomor 01.
- Khamidah Durotul. 2021. *Peran pengurus dalam membentuk karakter disiplin dan tanggung jawab santriwati di Pondok Pesantren Darussalam Bangunsari Ponorogo*. IAIN Ponorogo.
- M. Bahri Ghazali. 2001. *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan*. Jakarta.
- M. Dawam Raharjo. 1986. *Editor Pergulatan Dunia Pesantren*. Jakarta.
- M. Manulang. 1996. *Dasar-dasar Manajemen Cet XV*. Jakarta.
- Malayu Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta.
- Manfred Ziemek. 1986. *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*. Jakarta.
- Maula Rofikatul dan Hushunud Diana. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Panji Pelopor di Pondok Pesantren Nurul Jadid, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume. 3. Nomor 1.
- Muchtarom Zaini. 1996. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta.
- Muhammad Ya' cub. 1984. *Pondok Pesantren dan Pembangunan Desa*. Bandung.
- Mujamil Qomar. 2002. *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta.
- Nur Cholish Madjid. 1997. *Bilik-Bilik Pesantren*. Jakarta.

- Oktayani Dewi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Pratiwi Nuning Indah. 2017. Penggunaan Video call dan Teknologi Komunikasi, *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, Volume 1, Nomor 1.
- R.Terry George. 1986. *Asas-asas Manajemen* Terjemah Winardi. Bandung.
- R.Terry George. 2006. *Asas-asas Manajemen*, Terjemah Winardi. Bandung.
- Sadil Syamsuddin. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Semuel Batlajery. 2016. Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintah Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ekonomi & Sosial*, Volume VII . Nomor 2.
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung.
- Susilo Maryoto. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Sutrisno Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta.
- Syamsuddin Sadil. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Tanthowi Jawahir. 1983. *Unsur-unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Quran*. Jakarta.
- Tokan Ratu Ile. 2011. *Manajemen Penelitian Guru Untuk Guru Pendididkan Bermutu*. Jakarta.
- Tryo Supriyanto dan Marno. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Agama Islam*, Malang.
- Wahjoetomo. 1997. *Perguruan Tinggi Pesantren Pendidikan Alternatif Mata Depan*. Jakarta.

Wellie Annalia. 2020. Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-1. *Jurnal pendidikan akuntansi*. Volume 3. Nomor 2.

Winardi. 1993. *Asas-asas Manajemen cet III*. Bandung.

Zam zami Dewi Fitria .2019. *Pengaruh Kinerja Pengurus Pondok Terhadap Disiplin Santri Pondok Pesantren Al-Barokah Mangunsuman Siman Ponorogo*. IAIN Ponorogo.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Faradita Marceliana
2. Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 28 Maret 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Kewarganegaraan : WNI
5. Agama : Islam
6. Status : Belum Menikah
7. Alamat : DS.Babalanlor , Kec. Bojong
8. No. Hp : 081935264878
9. Email : faradita322@gmail.com
10. Nama Orangtua :
 - a. Ayah Kandung : Slamet Cashudi
 - b. Ibu Kandung : Junaenah
11. Pekerjaan Orangtua :
 - a. Ayah Kandung : Buruh
 - b. Ibu Kandung : Ibu Rumah Tangga
12. Alamat Orangtua : DS. Babalanlor , Kec. Bojong, Kab.
Pekalongan
13. Pendidikan :
 - a. 2007-2013 : SDN 01 Babalanlor
 - b. 2013-2016 : SMP 02 Bojong
 - c. 2016-2019 : SMA N 1 Bojong
 - d. 2019-2023 : UIN K.H. Abdurrahman Wahid
Pekalongan