



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI MA'HAD AL-JAMI'AH UIN SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh :

**NURHASANA**

**NIM : 030.71.61.015**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

**2020**



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**DI MA'HAD AL-JAMI'AH UIN SUMATERA UTARA**  
**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh :

**NURHASANA**  
**NIM : 030.71.61.015**

Menyetujui,

**Pembimbing I**

**Drs. Rustam, MA**  
**NIP. 19680920 199503 1 002**

**Pembimbing II**

**Dr. Neliwati, S.Ag.M.Pd**  
**NIP. 19700312 199703 2 002**

**KA. Prodi Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Abdillah, M.Pd**  
**NIP. 19680805 199703 1 002**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**  
**2020**

Nomor : Istimewa

Medan, 19 September 2020

Hal : Skripsi

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sumatera Utara Medan

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Setelah Membaca, Meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan sepenuhnya terhadap skripsi saudara:

Nama : Nurhasana

NIM : 0307161015

Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara.

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Menyetujui,

Pembimbing I



Drs. Rustam, MA

NIP. 19680920 199503 1 002

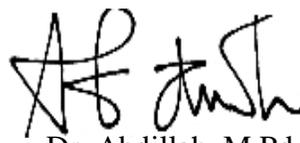
Pembimbing II



Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd

NIP.19700312 199703 2002

KA. Prodi Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Abdillah, M.Pd

NIP. 19680805 199703 1 002

## ABSTRAK



Nama : Nurhasana  
NIM : 0.30.71.61.015  
Tempat/Tgl Lahir : Lobu Uhom, 01 Juli 1998  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing I : Drs. Rustam, MA  
Pembimbing II : Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd  
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran umum dari Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara, Dalam sebuah konteks ataupun gambaran yang terfokus pada proses perencanaan, perekrutan, serta orientasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada terjadi di Ma;had al-Jami'ah UIN Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan proses dan pemahaman. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses perencanaan serta rekrutmen Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara serta untuk mengetahui bagaimana proses pengorganisasian Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Proses perencanaan sumber daya pendidikan di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara sudah baik dan efektif hal ini dibuktikan dengan adanya struktur pengorganisasian yang sistematis. (2) Dalam proses perekrutan sumber daya manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera utara mengambil proporsi yang sangat penting yaitu dengan mengutamakan TUPOKSI yang menjadi tujuan dari efisiensi Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara. Untuk penyeleksian sumber daya manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara memberikan syarat dan ketentuan sesuai dengan apa yang telah di buat pada saat perekrutan sumber daya manusia sebelumnya. (3) Orientasi dan Pengembangan Sumber Daya yang ada di Ma'had Al-Jami'ah dibuat berlandaskan kepada keterampilan, pengetahuan, dan sikap dan juga bertumpuan kepada beberapa kompetensi yang sudah dijelaskan ataupun dipaparkan sebelumnya sebagai indikator dalam menjalankan penyelenggaraan proses manajemen sumber daya manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara agar tercapai.

Kata Kunci: *Manajemen-Sumber Daya Manusia-Ma'had*

Diketahui Pembimbing I

Drs. Rustam, MA

NIP. 19680920 199503 1 002

## **KATA PENGANTAR**

*Bismillahirrahmanirrahim*

Segala puji kehadiran Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak nikmat serta karunia-Nya Alhamdulillah skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik, shalawat bertangkaikan salam juga tidak lupa dan luput penulis haturkan keharibaan junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang merupakan uswatun hasanah suri tauladan yang baik bagi ummat islam. Alhamdulillah meskipun telah banyak ujian dan cobaan yang di hadapi pada akhir semester ini yang penulis alami tapi tentunya kita harus terus-terus mengucap syukur itu kehadiran Allah SWT sang Maha Kuasa atas segalanya, karena berkat nikmat karunia-Nya lah penulis bisa menyelesaikan tugas akhir berbentuk skripsi di semester akhir ini dengan Judul:

“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MA’HAD AL-JAMI’AH  
UIN SUMATERA UTARA”

Skripsi pada tugas akhir ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

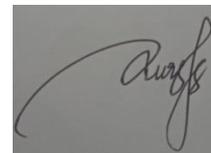
Sebab penulis masih memiliki kekurangan ilmu pengetahuan serta penagalaman, sehingga banyak hambatan dalam menulis serta menyusun skripsi ini. Tetapi berkat bimbingan serta arahan dari bapak dan ibu dosen Alhamdulillah penulis bisa menyelesaikannya dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunannya dapat terselesaikan berkat bimbingan dari dosen pembimbing skripsi. Dalam kesempatan

ini saya sebagai penulis berterimakasih kepada Bapak Drs. Rustam, MA selaku Pembimbing Skripsi I saya dan Bunda Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd selaku Pembimbing Skripsi II saya sehingga penulis dapat menyelesaikannya.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan baik dari segi isi maupun tata bahasa. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat menjadi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat memunculkan ide-ide ataupun gagasan baru untuk memajukan dunia pendidikan serta dapat bermanfaat bagi berbagai pihak. Semoga juga skripsi ini bisa menjadi kontribusi ataupun tolak ukur pertimbangan yang baik bagi dunia pendidikan khususnya dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam serta bermanfaat bagi semua pembaca yang telah membacanya pada umumnya. *Aamiin Allahumma Aamiin ya Rabbal 'Alamiin.*

Medan, September 2020



**NURHASANA**  
**NIM : 030.71.61.015**

## UCAPAN TERIMAKASIH

Pada awalnya penulis banyak menemukan hambatan dan kendala dalam penulisan skripsi ini. Namun berkat adanya pengarahan, bimbingan dan bantuan yang diterima serta atas izin Allah SWT. akhirnya semuanya dapat diselesaikan dengan baik dan penuh perjuangan dan tidak terlepas dari bantuan dan dorongan oleh semua pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati dan ketulusan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Terkhusus dan Teristimewa buat Ayahanda Tercinta Bapak Jaro Edi Wibowo dan Ibunda Desmina, terimakasih banyak ananda ucapkan kepada mereka yang selama ini tidak pernah berhenti mendo'akan ananda dalam setiap sujudnya, yang tak pernah lelah, terus berjuang dengan gigih membesarkan dan mendidik ananda dengan penuh cinta dan kasih sayangnya yang tulus sampai detik ini, terimakasih banyak juga ananda ucapkan karena telah banyak memberikan motivasi dan dorongan hebat bagi ananda sampai bisa seperti sekarang ini untuk terus bersemangat sehingga bisa menyelesaikan kuliah Program Pendidikan Sarjana (S1) pada jurusan MPI di UIN Sumatera Utara Medan. Terimakasih banyak juga kepada Nenek Tercinta yang bernama nenek Minem yang berhenti juga dalam menyemangati cucunya hingga sampai sekarang ini. Terimakasih juga kepada Kedua Uwakku tersayang Uwak Suardi Vangaon dan Uwak Dasmiyani yang juga turut memberikan dukungan baik motivasi dan materi selama ananda kuliah hingga ananda bisa menyelesaikan kuliah. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada keluarga

ku yang berada di Medan yang telah banyak juga memeberikan kontribusi selama aku tinggal dimedan selama akhir semesteran ku yaitu kepada Mamangku Pungut Efendi dan Bibikku Elinawati yang baik hati sekali buat mereka berdua.

2. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, MA**, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
3. Bapak **Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd** Selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dan Wakil Dekan beserta para jajarannya, serta Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas belajar kepada penulis.
4. Bapak **Dr. Abdillah, S.Ag, M.Pd** dan Bapak **Dr. Muhammad Rifai, M.Pd** selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan Prodi Manajemen Pendidikan beserta para jajarannya di Prodi Jurusan MPI yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
5. Bapak **Drs. Rustam, MA** dan Bunda **Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd** Selaku pembimbing skripsi I dan II yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memebrikan banyak arahan yang begitu bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kebaikan bapak dan bunda dibalas oleh Allah SWT dengan imbalan yang lebih baik.
6. Bapak **Dr. Candra Wijaya, M.Pd** selaku dosen Penasehat Akademik yang Telah Memberikan arahan kepada penulis selama perkuliahan.
7. Kepala Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan Ust. Dr. Harun Ar-Rasyid, MA beserta para jajarannya di kesekretariatan Ma'had yang

telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan.

8. Terimakasih juga kepada para Alumni dan Mahasantri Ma'had UIN Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam proses penelitian.
9. Terimakasih kepada Adik Kandung penulis satu-satunya yang bernama Ainul Mardiyanti atas Motivasinya kepada kakak selama ini, semoga dirimu kelak bisa menjadi anak yang berguna bagi kedua orang tua kita aamiin.
10. Terimakasih banyak juga kepada Calon Suamiku yang bernama Mas Ari Niscahya yang sampai pada detik ini juga telah banyak berjuang,memberikan motivasi, semangat terus menerus, dorongan dan nasihat yang baik kepada adinda hingga adinda bisa sampai kepada saat ini.
11. Sepupu cantikku Sundari calon S.Kom semangat buat kuliahnya, makasih banyak udah ngebantu selama skripsian. Begitu juga Bibik rasa kakakku yang bernama Siti Nihayatu Sahada, Amd.Keb, SKM. Atas dukungannya mulai dari pertama penulis masuk kuliah hingga saat sekarang ini. Serta kawan Kos Bibikku sayang yang bernama Kak Nurma Sari Hsb, Amd.Keb, SKM dan Kak Novita Sari, Amd.Keb yang juga memotivasi penulis hingga bisa sampai pada saat ini.
12. Rekan-rekan MPI 1 stambuk 2016 yang merupakan teman seperjuangan yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sehingga selesainya penulisan skripsi ini.

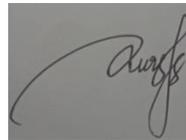
13. Sahabat-sahabat jannahku calon bidadari-bidadari Syurga (InsyaAllah) yang nantinya kami mendapatkan gelar yang sama, mereka adalah Erna Juliyanti Batubara, dan Nurul Pratiwi, terimakasih banyak atas do'a, dukungan dan semangatnya selama ini, terimakasih banyak juga atas suka dukanya yang telah kita lalui bersama sehingga Alhamdulillah penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
14. Kakak-kakak motivator selama di Ma'had Al-Jami'ah Rusunawa UIN-SU yang luarbiasa terutama kepada kakakku sayang Hilma Suwayya Hsb, S.Pd, Aisyah, S.Pd , Nurhidayah, S.Pd, Zuraida Tanjung, S.Pd dan Mutia Munthe S.Pd,yang udah banyak ngebantu skripsi adik selama ini, serta masih banyak kakak-kakak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
15. Teman-teman seperjuanganku yang aku sayangi satu atap di Ma'had Al-Jami'ah UIN SU mereka adalah Hilda Nazwa Tiara, FauzaResty, Fatahilannisa, Ayumi Pratiwi Tanjung, Faudiah, Jumiati, Dinda Kurnia Mardiyah, Irma Juliyantika, Sofiah Siah Fitri Gaja, Ummu Nadhirah, Luthfiah Wahid, Indah Trisna Hayati, Dea Siti Rodyah, Mazlina Mira Widia Astuti, Milka Wati Selian serta masih banyak lagi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Dan Adik-adik asramaku sayang, Seri Rejeki, Melfi Nadhriati, Dwi Khairani, Qisti Marhamah, Nurhaliza, Dyah Lutfi, dan masih banyak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
16. Terimakasih juga buat adek-adekku sayang grup ciwi-ciwi Uwu yang udah ngasih motivasi terus menerus sampai hingga detik ini mereka

adalah Atika Aulia dan Siti Nurhaliza sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

17. Rekan-rekan seperjuangan PPL I SMA Swasta Nur Ihsan Tembung, PPL II SMK Tritech Bhayangkara, serta rekan-rekan PPL III MAN 1 Medan. Terimakasih juga kepada seluruh rekan-rekan KKN 113 UINSU Asahan.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan ribuan terimakasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Medan, 19 September 2020



**NURHASANA**  
**NIM : 030.71.61.015**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN YANG RELEVAN .....</b>	<b>8</b>
<b>A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....</b>	<b>8</b>
1) Defenisi Sumber Daya Manusia .....	8
2) Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
3) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
4) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
5) Kaitan SDM Dengan Kinerja.....	18
<b>B. Konsep Pendidikan Ma’had Al-Jami’ah .....</b>	<b>20</b>
1) Sejarah Pesantren .....	20
2) Konsep Pendidikan Ma’had .....	24
3) Pengertian Ma’had Al-Jami’ah .....	24
4) Program Ma’had Al-Jami’ah .....	25

<b>C. Penelitian Yang Relevan .....</b>	<b>26</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Desain Penelitian.....	28
B. Subjek Penelitian.....	29
C. Alat Pengumpulan Data.....	31
D. Analisa Data.....	34
E. Prosedur Penelitian.....	37
F. Penjamin Keabsahan Data .....	40
<b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
<b>A. Temuan Penelitian.....</b>	<b>44</b>
1. Temuan Umum Penelitian .....	44
a. Profil Ma’had Al-Jami’ah UIN Sumatera Utara .....	44
b. Nama dan Lokasi .....	46
c. Visi dan Misi .....	46
d. Program Kegiatan Ma’had Al-Jami’ah UIN Sumatera Utara .....	46
e. Identitas Ma’had Al-Jami’ah UIN Sumatera Utara.....	47
f. Sarana dan Prasarana Ma’had Al-Jami’ah UIN Sumatera Utara .....	49
g. Struktur Kepengurusan Ma’had Al-Jami’ah UIN Sumatera Utara .....	52
h. Keadaan Pengajar dan Kesekretariatan Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU .....	53
i. Keadaan Mahasantri Ma’had Al-Jami’ah UIN Sumatera Utara .....	55
2. Temuan Khusus Penelitian .....	57

a) Perencanaan Sumber Daya Manusia di Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU .....	57
b) Perekrutan Sumber Daya Manusia di Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU .....	59
c) Orientasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU.....	65
<b>B. Pembahasan Penelitian .....</b>	<b>70</b>
a) Perencanaan Sumber Daya Manusia di Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU .....	70
b) Perekrutan Sumber Daya Manusia di Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU .....	70
c) Orientasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Ma’had7 Al-Jami’ah UIN-SU.....	70
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Tabel Tenaga Pengajar Di Ma'had Al-Jamiah UIN-SU.....	53
Tabel 4.2 Tabel Tenaga Pengajar Di Ma'had Al-Jamiah UIN-SU.....	55
Tabel 4.3 Tabel Data Mahasantri UIN-SU 2019/2020 .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Prosedur Penelitian .....	37
Gambar 4.1 : Lokasi Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU .....	45
Gambar 4.2 : Aula Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU .....	49
Gambar 4.3 : Struktur Organisasi Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU .....	49
Gambar 4.4 : Sarana Ruang Belajar .....	50
Gambar 4.5 : Sarana Olahraga .....	52
Gambar 4.6 : Keadaan Mahasantri .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian dan Surat Balasan Penelitian dari Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU .....	81
Lampiran 2 Pedoman Wawancara .....	83
Lampiran 3 Dokumentasi Kegiatan Program Pengembangan Mahasantri dan Pengurus .....	89
Lampiran 4. Kegiatan Keseharian Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU .....	91
Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara .....	93

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Berbicara mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah hal yang umum yang sering dibicarakan disetiap kalangan organisasi ataupun sebuah instansi lembaga dan merupakan hal yang patut ada didalam sebuah organisasi yang ada. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan perluasan pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.<sup>1</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Mary Parker Follet adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melakukan pengaturan orang-orang lain dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.<sup>2</sup>

Dari beberapa penejlasan di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM merupakan hal yang penting

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h.5

<sup>2</sup> Burhanuddin Yusuf dan Nur Rianto Al-Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 27

yang harus ada disebuah struktur keorganisasian yang terfokuskan untuk sumber daya manusia nya di dalam sebuah organisasi. Sehingga perlunya unsur-unsur pengelolaan manusianya di dalamnya.

Dalam perannya, manajemen sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Umar (1999) dapat dikelompokkan atas 3 fungsi sebagai (1) fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian; (2) fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan, serta hubungan kerja; (3) Fungsi yang ketiga adalah kedudukan manajemen dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.<sup>3</sup>

Dengan demikian dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengadaan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam maksud pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Tiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan baik itu formal maupun non formal menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber daya manusia. Adapun tujuannya adalah sebagai (1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan

---

<sup>3</sup> Ibid Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 7

memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal; (2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya; (3) Membantu dalam pengembangan arah dan keseluruhan; (4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer (5) Menyediakan media komunikasi; dan (6) Bertindak dalam pemeliharaan standar organisasi.<sup>4</sup>

Dari penjelasan tentang tujuan dari manajemen sumber daya manusia di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari MSDM dapat dirumuskan sebagai perbaikan tingkat produktivitas, kualitas kehidupan kerja, serta meyakinkan organisasi.

Pembicaraan mengenai Ma'had Al-Jami'ah dikenal sebagai salah satu pesantren kampus atau pesantren mahasiswa, kemudian diketahui pula bahwa Ma'had Al-Jami'ah ini hanya sebuah rumah susun mahasiswa (Rusunawa) yang didalamnya tidak mempunyai sistem atau kegiatan terkonsep. Namun seiring berjalannya, melihat dari PTKIN lain yang mempunyai rusunawa dan menimbang perlunya pemanfaatan fasilitas rusunawa, maka rusunawa berubah fungsi Ma'had Al-jami'ah (pesantren kampus).<sup>5</sup>

Mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan sebuah proses untuk meningkatkan dalam kemampuan sumber daya manusia untuk membantu tercapainya tujuan sebuah organisasi. Kemampuan tersebut dapat

---

<sup>4</sup> Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Insan Cendikia, 2001), h.7

<sup>5</sup> Dikutip dari Dokumen Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan

ditingkatkan melalui program-program pendidikan dan pelatihan.<sup>6</sup> Begitupun dengan Ma'had Al-Jami'ah dalam mengaplikasikan teori tersebut. Selayaknya teori lembaga pendidikan pesantren pada umumnya, pesantren kampus memiliki banyak program-program pelatihan pendidikan (secara perencanaan dan pelaksanaannya) serta dalam pengorganisasiannya. Adapun jika ditinjau dari program pelatihan dan pendidikan, Ma'had Al-Jami'ah lebih mendorong mahasantrinya dalam kegiatan halaqah, tahfidz, dan tahsin. Ditambah kegiatan kebahasaan yang terdiri dari bahasa Arab dan Bahasa Inggris yang harapannya mahasiswa sekaligus santri mampu berbahasa asing setiap harinya. Untuk pengorganisasian atau *Staffing* sendiri Ma'had Al-jami'ah sendiri saat sekarang ini terorganisasikan susunannya mulai dari Direktur Mahad (Mudir), Sekretariat, Ri'ayah, Musyrifah, dan Murobbiyah.

Terlihat jelas bahwa mahasiswa yang tinggal di Ma'had Al-Jami'ah sebagai santri akan lebih unggul dibanding dengan mahasiswa lain pada umumnya yang tinggal di rumah atau dikosan. Selain mahasiswa mendapatkan pelajaran dari kampus dia juga mendapat pelajaran tambahan dan *soft skill* yang diadakan di Ma'had. Namun, terlepas dari itu ada beberapa hal yang menjadi tantangan mahasantri yaitu mahasantri dituntut untuk lebih mengatur waktu lebih baik serta memiliki jiwa pantang menyerah untuk tinggal di Ma'had. Karena tidak sedikit mahasiswa yang dikeluarkan ataupun menyerah karena tidak sanggup menghadapi kesibukan yang berbeda dari mahasiswa pada umumnya.

---

<sup>6</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h.201

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan, terdapat beberapa indikasi masalah bahwasanya (1) meskipun saat ini struktur pengorganisasian ataupun kepengurusan di Ma'had Al-Jami'ah sudah ada, tetapi masih ada keganjalan yang masih didapati misalnya belum maksimalnya dalam hal perekrutan SDM pegawai Kesekretariatan Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan misalnya: Terjadinya mutasi pekerjaan (pindah tugas) yang ada setiap tahun oleh karyawan sekretariat Mah'had Al-Jami'ah serta diganti masuknya anggota karyawan yang baru. Sehingga masih belum jelas kualifikasi apa yang menjadi persyaratan untuk menjadi keanggotaan pada tenaga kesekretariatan di Ma'had Al-Jami'ah tersebut. (2) Begitu pula yang terjadi pada tenaga pengajar di Ma'had Al-Jami'ah UINSU, seperti masih saja ada tenaga pengajar yang keluar dari Ma'had Al-Jami'ah tersebut setiap semesternya meskipun sebelum menjadi seorang tenaga pengajar di Ma'had tersebut sudah ada penyeleksian terlebih dahulu. Padahal kita ketahui bersama bahwa perekrutan ataupun pengorganisasian/ *Staffing* merupakan salah satu unsur dari fungsi Manajemen SDM.

Berdasarkan dari penjelasan di atas, maka penulis tergugah untuk melakukan sebuah penelitian tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari Latar Belakang Masalah di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses perencanaan Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan?
2. Bagaimana proses rekrutmen Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan?
3. Bagaimana proses Orientasi, Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses perencanaan Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana proses orientasi, pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan proses Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan agar tujuan yang telah ditetapkan bersama tercapai.
2. Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan menambah literatur bagi peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1) Defenisi Sumber Daya Manusia**

Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Kata pegawai lebih banyak digunakan di lingkungan kerja perkantoran dengan aktivitas kerja yang rutin. Namun pada hakikatnya semua orang yang melakukan kerja dapat disebut pegawai. Dalam kajian teori yang berkembang akhir-akhir ini, istilah yang banyak digunakan untuk membahas pegawai atau pekerja adalah sumber daya manusia. Penggunaan istilah sumber daya manusia ini banyak digunakan mulai tahun 1970-an., ketika aktivitas perencanaan tenaga manusia dibanyak perusahaan dunia berangsur-angsur berpindah ke bagian personalia. Pada waktu yang sama, istilah perencanaan sumber daya manusia, begitu juga istilah “Bagian Personalia” diganti dengan “bagian sumber daya manusia” yang menunjukkan penekanan baru yang lebih besar pada aspek manusia.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Hj.Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), h.2

## 2) Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Siagian adalah bahwa manusia merupakan unsure terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yan penting.<sup>8</sup>

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan perluasan pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.<sup>9</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Mary Parker Follet adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melakukan pengaturan orang-orang lain dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang

---

<sup>8</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). h.40

<sup>9</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h.5

diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.<sup>10</sup>

Dengan demikian, berdasarkan pengertian-pengertian MSDM di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah segala aktivitas dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Proses MSDM meliputi fungsi-fungsi manajerial yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasia, (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*), yang melekat pada segala aktivitas sebuah organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

### **3) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang

---

<sup>10</sup> Burhanuddin Yusuf dan Nur Rianto Al-Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 27

bersangkutan. Oleh sebab itu, SDM tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu unsur yang cukup menentukan dalam upaya manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah manusianya.<sup>11</sup> Manusia merupakan ciptaan Allah SWT yang paling sempurna dibandingkan dengan ciptaan Allah SWT yang lainnya. Karakteristik dan juga potensi manusia banyak dituliskan dalam Al-Qur'an.

Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan oleh Allah SWT kepada manusia, manusia mempunyai daya atau potensi yang apabila dikembangkan akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, dan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya baik tanggung jawabnya. Sehingga dapat dipahami bahwa sumber daya manusia menurut Al-Qur'an adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah SWT ataupun sebagai khalifah Allah SWT. Dalam Mengemban tugas tersebut, manusia diberikan potensi oleh Allah SWT, yang berupa naluri beragama sejak manusia itu dilahirkan. Potensi ini disebut dengan fitrah, sebagaimana Allah SWT telah berfirman dalam surat Ar-ruum/30:<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Azhar Arsyad, *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h. 68

<sup>12</sup> Arif Fakhrudin dan Siti Irhamah, *Alhidayah (Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka)*, (Banten: Kalim, 2011)

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ  
وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

*Artinya: “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada peubahan pada fitrah Allah.(Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”.*

Rasulullah SAW, juga mempertegas bahwa selain memiliki potensi fitrah, manusia juga memiliki potensi kesucian, yaitu bahwa manusia dilahirkan dalam keadaan suci. Sebagaimana Rasulullah SAW bersabda:

عن ابي هريرة انه كان يقول قال رسول الله صلى الله عليه وسلم ما من مولود الا يولد  
على الفطرة فابواه يهودانه وينصرانه ويمجسانه

*Artinya: “Dari Abu Hurairah, sesungguhnya dia berkata: Rasulullah SAW. Bersabda: setiap anak dilahirkan dalam keadaan suci, maka kedua orang tuanyalah yang menjadikan amak ituberagama Yahudi. Nasrani dan Majusi”.*(HR. Al-Bukhari).<sup>13</sup>

Dalam suatu lembaga pendidikan islam, aset paling penting yang harus dimiliki dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah manusia (SDM). Sebagaimana yang dikatakan oleh Samsudin, mereka inilah yang merancang dan menghasilkan inovasi pendidikan, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumberdaya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan

---

<sup>13</sup> Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ayat-ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: LPPI,2017), h. 36

organisasi.<sup>14</sup> Maka dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia ataupun manajemen sumber daya manusia inilah yang akan membuat sumber daya sumber daya yang lainnya dapat berjalan secara efektif dan efisien.

#### 4) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Cherrington yaitu:<sup>15</sup>

##### 1. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggungjawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajee menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Pada dasarnya dari uraian di atas dapat disimpulkan, memang jelas bahwasanya di dalam sebuah penarikan tenaga kerja yang melakukan penarikan tenaga kerja itu sendidir ialah Departemen Sumber Dayanya. Hal ini bisa dilihat berdasarkan dengan adanya penyediaan

---

<sup>14</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h.21

<sup>15</sup> David J. Cherrington, *The Management of Human Resources, (4<sup>th</sup> Edition)*, (New Jersey: Prentice Hall Inc, 1995), h.11.

sebuah deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang khusus dalam membantu pada saat proses penyeleksiannya. Si pembuat keputusan dalam ruang lingkup sumber daya manusia nya dapat melakukan hal-hal yang umum dilakukan yaitu seperti: tes wawancara, ujian tertulis mengusut seluk beluk pelamar dan lain-lain sebagainya.

## 2. Pengevaluasian (*Evaluation*)

Pengambil keputusan dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia beserta para jajarannya mengemban tanggung jawab yang besar dalam pengevaluasian para bawahan serta mampu mengembangkan nilai para bawahannya dalam pencapaian kerja, dan mampu membantu para bawahannya masih berada dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusianya. Pengambil keputusan juga harus mampu membuat sebuah pelatihan terhadap karyawan ataupun bawahannya agar mampu tercapai daya guna kinerja yang baik serta efektif dan efisien dalam tujuan yang ada.

## 3. Kompensasi (*Compensation*)

Pada pembicaraan mengenai kompensasi atau sebuah hadiah maupun ganjaran dibutuhkanlah sebuah pengkoordinasian yang bagus oleh si pengambil keputusan ataupun seorang pemimpin di dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

Seorang pemimpin sangat bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan para penanggung jawab dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam hal pengembangannya. Hal tersebut mencakup struktur pemberian gaji yang baik dan bagus.

Sistem pemberian kompensasi ataupun tunjangan gaji para bawahan ataupun karyawan juga harus memperhatikan pada saat proses keseimbangan antara pembayaran serta manfaat yang telah diberikan terhadap tenaga kerja atau karyawan. Dalam hal ini, pembayaran gaji karyawan bisa meliputi pada, insentif atau tunjangan, bonus serta pada saat pembagian keuntungan yang didapatkan oleh para bawahan. Manfaat lainnya juga bisa meliputi seperti halnya mendapatkan asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dapat mengambil cuti dan sebagainya.

Pengambil keputusan juga sangat bertanggung jawab besar dalam memastikan bahwa kompensasi ataupun gaji tunjangan yang didapatkan harus bernilai yang selektif diantara instansi yang sejenis, adil, sesuai pada dasar hukum yang telah dibuat seperti UMR serta pemberian sebuah motivasi.

#### 4. Pelatihan (*Coaching*)

Pengambil keputusan sumber daya manusianya juga bertanggung jawab dalam hal membantu para pemimpin dalam melatih, member nasihat yang baik bagi karyawannya. Serta harus mampu mengembangkan SDM melalui berbagai program-program serta harus mampu juga dalam pengevaluasiannya.

#### 5. Hubungan Karyawan (*Employee Relations*)

Sebuah Instansi ataupun lembaga yang telah bersertifikasi pekerja, maka instansi sumber daya manusianya berperan aktif dalam proses negosiasi serta mampu mengurus masalah-masalah antar pihak pekerja.

Kemudian tanggung jawab yang penting instansi SDM ialah harus mampu menghindari hal-hal buruk dalam proses bekerja. Misalnya demonstrasi, berhenti bekerja (mogok kerja) dan lain-lain. Jika dilihat instansi yang tidak bersertifikasi pekerja, instansi tersebut juga membutuhkan hubungan karyawan atau pekerja.

Instansi sumber daya manusia juga harus memastikan bagaimana para karyawan harus diperlakukan secara baik dalam mengatasi sebuah keluhan. Sehingga instansi sumber daya manusia nantinya bisa mengatasi permasalahan kerja yang ada dan mampu melindungi anggota tenaga karyawan.

#### 6. Keselamatan dan Kesehatan (*safety and healthy*)

Semua instansi lembaga maupun perusahaan harus mampu memiliki dan melaksanakan program-program keselamatan dan mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan dalam proses bekerja serta mampu menciptakan ruang lingkup kerja yang sehat. Hal itu semua bertujuan agar dapat mengurangi angka kecelakaan kerja.

#### 7. Penelitian Pribadi (*Privat Research*)

Untuk tujuan dalam peningkatan efektivitas instansi lembaga maupun perusahaan. Instansi sumber daya manusia harus menguasai dalam hal penganalisisan terhadap masalah-masalah yang ada. Masalah tersebut bisa diibaratkan misalnya mempertanyakan penyebab terjadinya keterlambatan serta ketidakhadiran karyawan, terjadinya ketidakpuasan kerja, bagaimana prosedur perekrutan serta seleksi yang baik.

Hal tersebut di atas harus mampu dikuasai oleh seorang pemimpin ataupun si pembuat keputusan agar instansi sumber daya manusia berjalan dengan efektif dan efisien.

## 5) Kaitan SDM dengan Kinerja

Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa “pada dasarnya terbentuk dari kemampuan (*ability*) dan kemauan (*motivation*), kemampuan mengacu kepada tanggung-jawab utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang”. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka pencapaian target tim, departemen dan organisasi serta penegakkan nilai seseorang. Kemauan mengacu pada kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi sosial lingkungan kerja dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu.<sup>16</sup>

Faktor-faktor yang dijadikan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2005) yaitu:

1. kualitas kerja, meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan;
2. kuantitas kerja, meliputi output rutin serta non rutin atau ekstra;
3. keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif serta kehati-hatian;
4. sikap meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, terhadap pekerjaan serta kerjasama.

Maka dengan demikian pengertian tentang faktor kinerja tersebut, memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari

---

<sup>16</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), h.46

suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau merupakan kontribusi yang diberikan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Faktor-faktor menjadi ukuran kinerja pegawai sesuai dengan batasannya yang peneliti lakukan dengan tujuan memiliki keragaman sesuai dengan dimensi yang diinginkan atau dianggap relevan.

Berkaitan dengan hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan, Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa “yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia disini adalah sebuah aktivitas oleh sebuah organisasi atau lembaga sehingga dari hasil pengembangan tersebut sumber daya manusianya mendapatkan ilmu pengetahuan serta adanya timbul keahlian dan kemampuan oleh setiap karyawan. Hal tersebut bertujuan agar tujuan dari sebuah organisasi atau instansi dapat tercapai”.

Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2007) yaitu: “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”.

Dengan demikian berdasarkan dari uraian-uraian di atas setiap anggota karyawan membutuhkan berbagai rangkaian ilmu pengetahuan, kemampuan serta keahlian yang sudah umum berkembang agar proses dalam bekerja bisa berjalan dengan baik. Sehingga dengan demikian pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah hal yang penting dalam sebuah structural organisasi.

## **B. Konsep Pendidikan Ma'had Al-Jami'ah**

### **1) Sejarah Pesantren**

Asal mula sejarah munculnya “pesantren” masih ada perbedaan pendapat, namun dalam konteks historis nama pesantren dengan sendirinya berkembang di masyarakat nusantara khususnya di wilayah Jawa. Istilah pesantren ini kemudian mendapat pengakuan dari masyarakat seluruh Indonesia, terutama setelah Indonesia merdeka. Ada dua pendapat mengenai munculnya istilah pesantren tersebut. Pertama, pesantren berasal dari Indonesia. Hal ini didasarkan bahwa sebelum Islam masuk ke Indonesia sistem pengajaran semacam pesantren telah digunakan oleh Agama Hindu di Jawa kemudian diadopsi oleh Islam. Kedua, mengatakan adanya sistem pengajaran dalam pesantren sepenuhnya berasal dari Islam. Pendapat ini didasarkan bahwa ciri-ciri yang ditunjukkan oleh pesantren telah ditemukan dalam agama Islam.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> A. Fatah Yasin, *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*, (UIN Malang: Press, 2008), h.240

Dalam hal ini lembaga pendidikan islam atau pesantren sudah ada sejak hampir seabad tahun lalu. Lembaga pendidikan islam pesantren mengajarkan banyak nilai-nilai islam terhadap pelajar yaitu santri-santriah yang bertinggal hidup didalam ruang lingkup pesantre. Kemudian dalam hal ini Soeganda memaparkan bahwa pesantren dari kata bahasa santri yaitu seseorang yang mempelajari serta menuntut ilmu-ilmu yang berlandaskan ajaran-ajaran agama islam. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pesantren merupakan sebuah tempat yang di dalamnya terdapat orang-orang yang mempelajari atau mendalami ilmu ajaran-ajaran agama islam.<sup>18</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan juga bahwasanya pesantren merupakan kekayaan nusantara yang dimasa lampau menjadi lembaga pendidikan utama bagi bangsa Indonesia, di samping lembaga pendidikan sekuler yang dikembangkan pemerintah colonial Belanda. Melalui sistem pendidikan pesantren, tradisi intelektual keagamaan yang berbasis pada khazanah intelektual klasik (kitab kuning) tetap terjaga dengan kelebihan dan kekurangan.

Pesantren atau Ma'had adalah sekolah islam berasrama yang terdapat di Indonesia. Pendidikan di dalam pesantren bertujuan untuk memperdalam pengetahuan tentang Al-Qur'an dan sunah Rasul, dengan mempelajari bahasa Arab dan Kaidah-kaidah tata cara membaca bahasa Arab. Para pelajar disebut

---

<sup>18</sup> Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2004). h.26

sebagai santri yang belajar sekolah sekaligus tinggal pada asrama yang disediakan pesantren.

## 2) Konsep Pendidikan Ma'had

Pola terakhir yang dikembangkan pesantren yakni dengan mendirikan Ma'had 'Aly menarik untuk dicermati. Pada dasarnya, Ma'had 'Aly merupakan salah bentuk usaha pelebagaan tradisi akademik pesantren yang dilakukan sekitar dua dekade yang lalu.<sup>19</sup> Cikal bakal pelebagaan ini adalah progamprogam kajian *takhassus* yang sudah berkembang berpuluh-puluh tahun tahun di lingkungan pesantren. Pembentukan Ma'had 'Aly dilatar belakangi oleh kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pendidikan pesantren tingkat tinggi yang mampu melahirkan ulama di tengah-tengah kemajuan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini. Disamping itu mempertahankan tradisi keilmuan yang sudah menjadi ciri khas pesantren bertahun-tahun, Ma'had 'Aly juga berusaha melakukan pembaharuan dalam kurikulum dan metodologi pengajaran.

Kata Ma'had secara etimologi berarti Pesantren Tinggi atau dengan katam lain setingkat dengan perguruan tinggi. Dalam konteks pesantren, sebagai suatu institusi, Ma'had 'Aly merupakan pendidikan tinggi keagamaan yang merupakan lanjutan dari pendidikan diniyah tingkat 'Ulya. Dari sudut pandang sosiologis, Ma'had 'Aly dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk usaha

---

<sup>19</sup> Amin Haedari & Abdullah Hanif, *Masa Depan Pesantren Dalam Tantangan Moderitas dan Tantangan Kompleksitas Global*, (Jakarta: IRD PRESS, 2004), h. 162.

institusionalisasi tradisi dan etika kesarjanaan di lingkungan pesantren yang berbasis pada program-program *takhassuh* yang telah berkembang berpuluh-puluh tahun di lingkungan pesantren.

Munculnya Ma'had 'Aly dilatar belakangi oleh langkahnya pendidikan formal yang secara khusus mencetak ulama' dalam masyarakat yang sedang mengalami perubahan, meskipun banyak perguruan tinggi Islam. Seperti diketahui seiring dengan peningkatan modernisasi, kehidupan masyarakat dan bangsa Indonesia terus berubah dan berdampak pada pola keberagamaan yang lebih rasional dan fungsional. Sebagai implikasi dari hal tersebut adalah otoritas keulama'an harus terdepan dengan berbagai tuntutan masyarakat pada sebuah kehidupan yang cenderung pragmatis.<sup>20</sup>

Dengan demikian Tujuan didirikan Ma'had 'Aly adalah untuk menyiapkan dan mengantarkan mahasiswa menjadi ulama' yang memiliki sifat-sifat humanis, religius sebagaimana ditunjukkan oleh Rasulullah. Juga untuk mengantarkan mahasiswa menjadi cendekiawan dan ilmuwan yang memiliki kemauan dan kemampuan profesional, terbuka, bertanggung jawab berdedikasi tinggi dan peduli terhadap bangsa dan negara serta berpandangan bahwa Islam adalah agama rahmatan lil' alamin.

---

<sup>20</sup> Bagian Proyek Ma'had 'Aly, *Naskah Kurikulum Ma'had 'Aly, Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam Depag RI, 2004, h. 2.*

### 3) Pengertian Ma'had Al-Jami'ah

Adapun filosofi Ma'had Al-Jami'ah adalah sebagai berikut:<sup>21</sup>

1. Ma'had Al-Jami'ah merupakan lembaga pendidikan islam yang menitik beratkan pada pendalaman ilmu-ilmu agama. Mewarisi kontunuitas tradisi islam yang telah di alirkan ulama dari masa kemas.
2. Secara histori Ma'had Al-Jami'ah merupakan kelanjutan kelembagaan tradisi pesantren yang memiliki sumber-sumber klasik. Dilihat dari hubungan ini, Ma'had Al-Jami'ah merupakan mata rantai pendidikan islam universal yang identik dengan model pendidikan islam khas Indonesia, muncul dan berkembang dari pengalaman sosiologis masyarakat lingkungannya.
3. Sebagai lembaga yang identik dengan model pendidikan islam khas Indonesia, Ma'had Al-Jami'ah merupakan lembaga yang mentransformasikan keilmuan dan pengalaman ilmu dan tradisi keislaman, mencakup aqidah, syariah dan akhlak.
4. Ilmu-ilmu keislaman yang di ajarkan di Ma'had Al-Jami'ah bermuara di Mazhab Ahlussunnah wal jama'ah, dalam pengertian yang luas, mengandung sikap intelektual yang berpegang teguh kepada tradisi-tradisi islam yang kaya.
5. Ma'had Al-Jami'ah juga merupakan lembaga pendidikan integrasi tradisi lokal dengan konsep-konsep *epistemologis* keislaman selanjutnya

---

<sup>21</sup> Dikutip dari Dokumen Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan

membentuk sub-kultur dengan “sarjana-santri atau santri sarjana” dalam kehidupan masyarakat Indonesia.

#### **4) Program yang ada di Ma’had Al-Jami’ah**

Adapun program-program di Ma’had Al-Jami’ah secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Tahsin dan Tahfidz Al-Qur’an yaitu bimbingan untuk membantu para mahasantri yang mengalami permasalahan dalam membaca Al-Qur’an, memotivasi agar senantiasa membacanya, memberikan pemahaman penjelasan tentang hukum-hukum yang terdapat dalam ilmu tajwid baik dari segi makharijul huruf atau sifat huruf serta kefasihan agar mengarahkan mahasantri untuk menghafal juz 30.
2. Fiqh yaitu bimbingan dan pengajaran mahasantri tentang tatacara beribadah yang sesuai dengan ketentuan mazhab syafi’I dan untuk memahami khazanah keislamannya.
3. Mentoring yaitu pembinaan Aqidah dan Akhlak Untuk mengatasi segala problematika Akhlak dan perilaku mahasantri dalam kehidupan sehari-hari. Pembelajaran tersebut merupakan salah satu pembelajaran untuk menanamkan sikap moralitas dan karakteristik mahasantri agar lebih bermartabat, berakhlaqul karimah dan bertaqwa kepada Allah SWT.
4. Bahasa Arab (*Muhadatsah*) yaitu pembinaan dan pembelajaran untuk memberikan pemahaman, penguatan dan kecakapan dalam berbahasa

Arab. Bimbingan ini berbentuk pemberian materi dasar dan memotivasi mahasiswa untuk mempraktikkannya sehari-hari di asrama.

5. Bahasa Inggris (*conversation*) yaitu pemantapan dan penguatan speaking bahasa Inggris, proses belajar yang dilakukan berbentuk penyampaian materi dasar percakapan yang disertai pemberian motivasi mahasiswa untuk mempraktekkannya.

### **C. Penelitian yang Relevan**

Adapun penelitian terdahulu yang memiliki hubungan seperti yang akan dijabarkan dibawah ini:

1. Berdasarkan skripsi atas nama Miftahul Khoiriah, program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung. Miftahul Mengangkat Judul “Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Raden Intan Lampung”. Terdapat hasil penelitian bahwa Ma’had Al-Jami’ah merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang eksistensinya diharapkan mampu membentuk SDM yang berkualitas melalui peran aktif kepala Ma’had sebagai manajer.
2. Berdasarkan penelitian skripsi oleh Silvi Lita Khoirunnisa, Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan Judul

“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU cabang Yogyakarta”. Dengan hasil penelitian bahwa semua proses manajemen sumber daya manusia yang ada di PKPU cabang pekanbaru dilaksanakan sesuai dengan aturan aturan yang ada serta yang mengendalikannya yaitu kepala pusat atau biasa disebut dengan pemimpin(manajer).

Dari dua penelitian yang telah disebutkan di atas, terdapat kesamaan dalam hal manajemen sumber daya manusia dan sumber daya manusia. Namun penelitian ini penelitian dengan metode deskriptif kualitatif. Dimana, peneliti akan melakukan pendekatan deskriptif kualitatif dalam memaparkan manajemen sumber daya manusia yang ada di Ma’had Al-Jami’ah UIN Sumatera Utara Medan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, dimana penelitian kualitatif adalah penelitian yang memanfaatkan data lapangan untuk verifikasi teori yang timbul dilapangan dan terus menerus disempurnakan melalui proses penelitian berlangsung yang dilakukan secara berulang-ulang. Selain itu, penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan telah dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.<sup>22</sup> Dengan demikian setelah memakai penelitian jenis ini, maka peneliti akan memamparkan pernyataan yang dihasilkan dengan bahasa tidak memakai sebuah angka-angka.

Adapun Lokasi yang akan dijadikan tempat pada penelitian ini adalah Asrama Kampus atau biasa disebut dengan Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Alasan penggunaan penelitian kualitatif pada penelitian ini atas dasar kesesuaian rumusan masalah. Secara umum fokus penelitian kualitatif terdiri atas 3, yaitu: pemahaman, proses dan pemaknaan. Penelitian saya ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses perencanaan serta rekrutmen sumberdaya manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan dan untuk mengetahui bagaimana proses pengorganisasian sumber daya manusia yang ada

---

<sup>22</sup> Kartini KArtono, *Metodologi Research*, (Bandung: Mandar Maju, 1996), h.32

di Ma'had Al-Jami'ah Medan. Jika dilihat dari tujuan penelitian maka penelitian ini lebih cenderung kepada penelitian kualitatif yang menggunakan proses dan pemahaman. Dimana proses dalam penelitian ini menyinggung masalah mengenai manajemen sumber daya manusia tentunya jika dikaitkan dengan proses maka urutan pelaksanaan atau kejadian yang saling terkait yang secara bersama-sama sehingga pastinya akan mengubah masukan menjadi keluaran itu yang dinamakan sebuah proses dalam penelitian ini. Sehingga perlunya pemahaman dalam penelitian ini untuk menegrti ataupun memahami sesuatu setelah sesuau itu diketahui.

## **B. Subjek Penelitian**

### **1) Partisipan**

Adapun subjek yang akan diteliti dalam penelitian kualitatif disebut sebagai informan yang akan dijadikan sumber informasi dalam pelaksanaan penelitian. Informan akan senantiasa memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Untuk menentukan informan sebelumnya dilakukan penentuan atau pemilihan populasi dan sampel pada pelaksanaan penelitian ini. Subjek penelitian ini ditunjukan kepada yaitu:

#### **a. Sumber Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang dijadikan sebagai data pokok yang diperoleh dalam penelitian yang diperoleh dari wawancara dengan kepala Mahad Al-Jami'ah (Mudir), Ri'ayah (Kakak Asuh), Tenaga

Kesekretariatan, Mahasantri, Alumni, serta Orang Tua mahasantri, dalam penjelasan Mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah sebuah data tambahan ataupun data pendukung seperti berbentuk file, dokumen, arsip, dan lain-lain yang diperoleh dari Karyawan/Sekretariat Ma'had Al-Jami'ah diantaranya tentang sejarah perkembangan, visi, misi Ma'had Al-Jami'ah UINSU dan letak geografis, struktur serta keadaan seluruh tenaga pengajar di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan.

**2) *Setting Penelitian***

Sebagaimana judul yang ditetapkan pada latar belakang sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan di Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang melibatkan orang banyak, dan beralamatkan di Jalan Williem Iskandar Pasar V, Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Lokasi Mahad Al-Jami'ah Sendiri berlokasi di dalam kampus II UINSU Medan dimana (sebelah barat berhadapan dengan mesjid Al-Izzah UINSU, Fakultas Ilmu Sosial, dan Fakultas Ushuluddin), (sebelah selatan berbatasan dengan Lembaga Pusat Bahasa UINSU, kampus Universitas Medan Area, dan Pemukiman Warga), (sebelah timur berbatasan langsung dengan jalan Tol yang menghubungkan antara jalan Tol Belawan dan Tanjung Morawa), (sebelah utara bersampingan

dengan lapangan bola UINSU). Ma'had Al-Jami'ah juga sangat memudahkan mahasiswa yang tinggal di tempat tersebut untuk beraktivitas mengikuti hiruk pikuknya kegiatan kampus setiap harinya. Serta untuk mengakses ke lokasi tersebut sangatlah mudah yakni dengan menggunakan angkutan umum, sepeda motor, becak, mobil, dan bahkan ojek online sekalipun. Ma'had Al-Jami'ah merupakan tempat tinggal yang sangat kondusif karena Ma'had Al-Jami'ah sendiri berada lumayan tidak sehiruk pikuk keramaian yang biasa di rasakan di kota Medan ini. Waktu penelitian ini akan segera berlangsung ketika pihak kampus ataupun fakultas sudah memberikan atau mengeluarkan izin untuk melakukan riset.

### **C. Alat Pengumpulan Data**

#### **1. Metode Wawancara**

Wawancara atau Interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal, yaitu semacam percakapan yang bertujuan mendapatkan sebuah informasi.<sup>23</sup>

Metode Wawancara adalah cara memperoleh data dengan Tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara pewawancara dengan seseorang atau beberapa orang yang diwawancarai. Hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan sebuah informasi yang dibutuhkan dalam penelitian dan

---

<sup>23</sup> S.Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006). h.128

meminta informan untuk mengungkapkan kepada orang yang diteliti yang berputar sekitar pendapat dan keyakinan.<sup>24</sup>

Adapun jenis wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara terstruktur. Artinya dalam menginterview membawa kerangka pertanyaan untuk diajukan kepada objek penelitian tersebut. Adapun wawancara yang peneliti catat yaitu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, proses perencanaan rekrutmen, serta proses pengorganisasian sumber daya manusia di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan.

Alat yang dibutuhkan dalam wawancara yaitu berupa rekaman yang digunakan untuk merekam semua hasil wawancara yang didapatkan dari informan. Alat tulis, lembar pedoman wawancara dan kamera.

## **2. Metode Observasi**

Metode observasi adalah metode pengamatan dan pencatatan dengan sistematis, tentang gejala-gejala yang diseidiki. Metode ini digunakan untuk data yang akan diperoleh dari pengamatan dan juga untuk mendapatkan data yang belum pernah diperoleh di wawancara. Observasi memfokuskan diri pada gejala, kejadian atau sesuatu dengan maksud menafsirkannya, mengungkapkan faktor-faktor, menemukan kaidah-kaidah yang mengaturnya.<sup>25</sup> Metode yang peneliti gunakan adalah jenis *observasi Non-*

---

<sup>24</sup> Ibid, S.Nasution, h.50

<sup>25</sup> Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.91

*Participant Observation* atau observasi tidak berperan serta, yaitu observasi yang menjadikan peneliti sebagai penonton atau penyaksi terhadap gejala atau kejadian yang menjadi topik penelitian.

Alat yang dibutuhkan dalam melakukan sebuah observasi adalah berupa buku ataupun catatan kecil yang digunakan untuk mencatat hasil dari pengamatan observasi yang dilakukan ataupun yang diperoleh.

### **3. Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, no tulen, rapat agenda, dan sebagainya.<sup>26</sup> Dokumen yang dipakai sebagai metode ini adalah sebagai pelengkap dari metode-metode yang lainnya, serta pemanfaatan dokumen dalam penelitian ini seluruhnya dapat digunakan sebagai sumber data, akan tetapi hanya dokumen yang susah dipilih, yang diperlukan oleh peneliti dan dianggap penting saja misal dalam studi dokumen peneliti mencari data berupa arsip, dokumen penting atau hal-hal lain secara tertulis yang dipandang mendukung keabsahan data penelitian, yang berhubungan dengan masalah penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan.

---

<sup>26</sup> Suharisimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h.236

#### D. Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, kemudian langkah selanjutnya yang dilakukan oleh seorang peneliti adalah menganalisa data yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian tersebut sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Analisa data menurut Patton yang dikutip oleh M. Iqbal Hasan adalah suatu proses mengatur urutan data mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar.<sup>27</sup> Untuk memperoleh hasil yang benar dan tepat dalam menganalisa data, peneliti menggunakan metode analisa kualitatif, analisis data kualitatif, analisis ini tidak harus menunggu data terkumpul, analisis data kualitatif bersifat interatif (berkelanjutan) dan dikembangkan sepanjang program.<sup>28</sup> Langkah-langkah analisa data kualitatif secara umum dilakukan dengan 3 cara adalah sebagai berikut:

##### a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Menurut Miles dan Hubberman reduksi data diartikan sebagai pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari data lapangan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwasanya reduksi data dapat dilakukan dalam hal sebagai sebuah cara yang dilakukan secara berulang-ulang secara terus menerus sebelum bahkan sesudah

---

<sup>27</sup> M.Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h.97

<sup>28</sup> Etta Mamang Sangadgi, Sopiah, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2010), h.199

penelitian berlangsung ataupun bahkan sebelum data-data yang di dapatkan terkumpul semua, Namun harus juga ada antisipasi dengan adanya reduksi yang sudah ada sebelumnya.<sup>29</sup>

Dengan demikian reduksi data adalah sebuah proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keleluasaan dan kedalaman wawasan yang tinggi, terlebih penelitian ini dilakukan oleh peneliti terlebih dahulu, selain itu oada tahap inilah adanya proses pengkodean pada aspek-aspek tertentu, sehingga semakin mudah untuk memilih mana yang dibutuhkan dan mana yang tidak dibutuhkan sehingga data-data yang telah dipilih terverifikasi.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah kedua setelah mereduksi data adalah penyajian data, Miles dan Huberman mengemukakan bahwa penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi tersusun yang member kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, secara umum biasanya dalam penelitian kualitatif, dalam penyajian data berbentuk naratif, akan tetapi selain itu berbentuk bagan, hubungan antar kategori. Dalam hal ini, peneliti menyajikan data yang diperoleh dari lembaga yang diteliti.

---

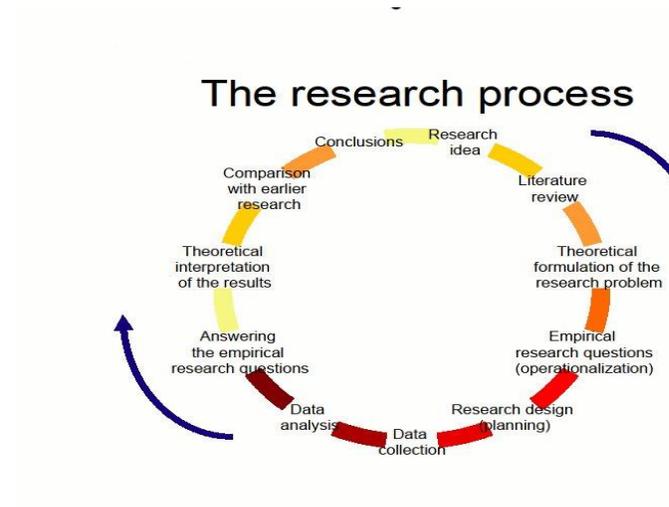
<sup>29</sup> Ibid, Etta Mamang Sangadgi, *Metodologi Penelitian Praktis Dalam Penelitian*, h.199

c. Verifikasi (*Conclusion Drawing*)

Setelah melakukan penyajian data yang diperoleh maka langkah selanjutnya adalah peneliti mengambil kesimpulan, telah dijelaskan sebelumnya dalam penelitian kualitatif dalam menganalisis tidak menunggu semua data terkumpul sehingga dapat menyimpulkan data-data yang ada tidak cukup satu kali, karena ketika data telah disimpulkan pada tahap awal masih bersifat sementara dan bisa berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung tahap pengumpulan data berikutnya, akan tetapi apabila kesimpulan dan data awal bisa diberikan dengan bukti-bukti yang valid maka kesimpulan yang dikemukakan adalah kesimpulan yang kredibel.

Setelah semua data yang ditemukan telah dipilih dan dipilah maka tahap selanjutnya adalah menganalisisnya dan membandingkan dengan teori yang dipakai oleh peneliti. Adapun tahap yang terakhir adalah penarikan kesimpulan, kesimpulan yang ada merupakan sebuah jawaban yang di ambil sesuai dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian peneliti yaitu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UINSU.

## E. Prosedur Penelitian



**Gambar 3 .1: Prosedur Penelitian**

Berikut penjelasan mengenai proses penelitian:<sup>30</sup>

### 1. Research Idea

Tahap awal dimana peneliti mencari topic untuk diteliti. Gagasan tentang topic penelitian ini pada mulanya bisa bersifat umum. Lalu peneliti harus memfokuskannya pada hal yang lebih kecil, lebih spesifik baik pada cakupan isunya maupun geografisnya.

### 2. Literatur Review

Kajian literature adalah proses penelaahan terhadap naskah 2 ilmiah terkait topic yang akan diteliti titik. Naskah dimaksud bisa berbentuk jurnal penelitian, buku, dan laporan penelitian. Penelaahan ini akan memungkinkan peneliti memahami teori, cakupan, dan update di skursus terkait topik yang

<sup>30</sup><https://images.app.goo.gl/zC1Z2Kub6knsGg3UA>, daikses tanggal 23 Desember 2019 Pukul 13:25 WIB

akan diteliti. Oeneliti kemudian tahu diman posisi penelitian yang akan ia usulkan diantara penelitian-penelitian lain yang telah dilakukan.

### 3. Theoretical Formulation of The Research Problem

Berdasarkan tekah terhadap kajian teoritis dan penelitian relevan, peneliti lalu merumuskan pertanyaan yang bersifat teoritis mengenai topic yang diteliti titik. Peneliti dapat merumuskan pertanyaan tentang kelayakan sebuah konsep atau teori, tentang hubungan antara variabel, atau tentang faktor penyebab sesuatu.

### 4. Empirical Research Question

Berbeda dengan poin tiga yang bernuansa teoritis, poin empat ini lebih bernuansa empiris, data lapangan, dan merujuk kerealita yang ada. Pada poin ini peneliti merumuskan pertanyaan terkait kenyataan yang ada terkait dengan topic penelitiannya dilapangan. Pertanyaan bisa terkait tentang proses yang terjadi, dampak yang muncul, pemahaman tentang sesuatu, pengalaman, atau interpretasi.

### 5. Research Desain

Pada tahap ini peneliti memilih pendekatan penelitian yang sesuai berdasarkan pertanyaan (rumusan masalah) yang diajukannya. Desain penelitian bisa berbentuk kuantitatif, kualitatif, atau gabungan keduanya. Secara lebih spesifik, penelitian dapat menggunakan desain studi kasus, survei, atau resetaksi. Desain yang dipilih akan menentukan teknik pengumpulan data dan analisa data pada tahapan penelitian selanjutnya.

## 6. Data Collection

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik yang disesuaikan dengan desain penelitian dan kepentingan data untuk menjawab rumusan masalah sebelumnya. Ketersediaan data, kedalaman data, keberagaman data, dan kerincian data akan sangat mempengaruhi proses analisis data pada tahap berikut.

## 7. Data Analisis

Pada tahapan analisis data yang telah terkumpul disortir, dipilih, dikoding, dan dikategorisasi berdasarkan kriteria tertentu. Proses ini dimaksudkan untuk menyiapkan data dan informasi yang dibutuhkan untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan.

## 8. Answering the Empirical Research Question

Pada tahap ini peneliti coba mengidentifikasi sejauh mana pertanyaan empiris (rumusan masalah) yang diajukan sebelumnya telah terjawab berdasarkan analisis data. Pertanyaan yang belum terjawab akan mengharuskan peneliti kembali kelapangan untuk mengumpulkan kekurangan data.

## 9. Theoretical Interpretation Of the Result

Temuan penelitian merupakan hasil analisis terhadap data mentah yang diperoleh dari proses pengumpulan data. Pada tahap ini, peneliti akan menggunakan kerangka teori yang relevan untuk menginterpretasi, membahas dan mengomentari temuan penelitiannya. Interpretasi penelitian ini akan membuat hasil penelitian lebih berkontribusi terhadap teori atau konsep terkait topik yang diteliti.

#### 10. Comparison With Earler Research

Temuan penelitian dan interpretasi teoritis yang mengirinya akan dibandingkan dengan apa yang ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan dan persamaan akan disajikan secara objektif, terlepas apakah temuan penelitian tersebut akan menguatkan atau mengoreksi temuan penelitian sebelumnya.

#### 11. Conclusion

Tahap terakhir dari proses penelitian adalah penarikan kesimpulan. Pada penelitian kualitatif, penarikan kesimpulan lebih bersifat induktif, namun tidak mengeneralisir. Kesimpulan dibangun dari prenis-prenis dan serpihan-serpihan data yang telah dianalisis. Lalu sesuai dengan karakter kualitatif, kesimpulan dan interpretasi yang dibuat bersifat ideografik, berlaku hanya pada konteks dan setting yang relative sama dan bukan merupakan generalisasi yang bersifat diberlakukan pada konsep yang lebih luas.

#### **F. Penjaminan Keabsahan Data**

Didalam penelitian kualitatis itu sangat penting dilakukan pengabsahan data, karena didalam suatu penelitian juga diperhatikan kebenaran data yang diperoleh. Kebenaran suatu data dalam penelitian kualitatif juga dibutuhkan pengakuan aatau data yang diperoleh itu dapat dipercaya.

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan seperti dibawah ini:

1. *Credibility*, Uji *credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan.

- a) Keterikatan yang lama antara peneliti dengan yang diteliti dengan kegiatan memimpin yang dilaksanakan oleh kepala sekolah
- b) Ketekunan pengamatan dalam pelaksanaan tugas dan kerjasama oleh para aktor-aktor lokasi penelitian untuk memperoleh informasi terpercaya.
- c) Melakukan *trianggulasi*, yaitu informasi yang diperoleh dari beberapa sumber diperiksa ulang dan anatara data wawancara dengan data pengamatan dokumen.

Trianggulasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dan teknik ini berfungsi untuk menguci kreadibilitas data.<sup>31</sup>

- d) Mendiskusikan dengan teman sejawat yang tida berperan serta dalam penelitian.

1. *Transferability*, *Transferability* merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Pertanyaan yang

---

<sup>31</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 83

berkaitan dengan nilai transfer sampai saat ini masih dapat diterapkan/dipakai dalam situasi lain. Bagi peneliti nilai transfer sangat bergantung pada si pemakai, sehingga ketika penelitian dapat digunakan dalam konteks yang berbeda di situasi sosial yang berbeda validitas nilai transfer masih dapat dipertanggungjawabkan.

2. *Dependability*, Reliabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu mendapatkan hasil yang sama. Penelitian yang *dependability* atau reliabilitas adalah penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula. Pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Misalnya bisa dimulai ketika bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, terjun ke lapangan, memilih sumber data, melaksanakan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai pada pembuatan laporan hasil pengamatan.
3. *Confirmability*, Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji *confirmability* penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih

banyak orang. Penelitian kualitatif uji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*. Validitas atau keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh oleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang telah disajikan dapat dipertanggungjawabkan.

## **BAB IV**

### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas tentang hasil penelitian dan akan dipaparkan berbagai berbagai data Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan, hasil penelitian pada bab ini akan dibagi menjadi 2 bagian yaitu, pertama gambaran umum tentang Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Medan dan wawancara yang berhubungan dengan judul penelitian yaitu: Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara.

#### **A. Temuan Penelitian**

##### **1. Temuan Umum Penelitian**

###### **a. Profil Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara**

Mahad Al-Jami'ah adalah tempat hunian bagi mahasiswa baru yang telah terdaftar di UIN Sumatera Utara sebagai Mahasiwi.

Sarana ini guna memberikan pelayanan bagi mahasiswa baru dalam hal penguasaan dasar-dasar keislaman, kequranan, dan keilmuan yang akan ditekuni selama melakukan perkuliahan di universitas islam ini.

Diharapkan setelah mendapatkan pembinaan di asrama akan memahami filsafat pendidikan di UIN Sumatera Utara serta target yang harus

mereka capai dan bagaimana berperilaku sebagai seorang muslimah yang qur'ani dalam segala aspek kehidupan.<sup>32</sup>

**Gambar 4.1 : Lokasi Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU**



*(Sumber Foto: Peneliti)*

---

<sup>32</sup> Dikutip dari dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan

**b. Nama dan Lokasi**

1. Penyelenggaraan pendidikan Keislaman Mahasiswi (mahasantri) ini bernama Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara.
2. Lokasi Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumater Utara beralamatkan di Gedung Rusunawa Kampus II UIN Sumatera Utara Medan, Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate.<sup>33</sup>

**c. Visi dan Misi<sup>34</sup>**

**Visi:** “Membentuk pribadi muslimah yang berakhlaq karimah (qurani) dan berkemampuan dasar-dasar dalam berbahasa asing”.

**Misi:**

1. Membentuk pribadi yang berakhlak karimah (qurani).
2. Membina kemampuan dasar berbahasa Arab dan Inggris.
3. Meningkatkan Tahsin, Tahfidz, dan pemahaman terhadap pesan-pesan Al-Qur'an.
4. Memberikan tutorial terhadap dasar-dasar ilmu keislaman.

**d. Program Kegiatan<sup>35</sup>**

1. Peningkatan Kompetensi Kebahasaan:
  - a. Penciptaan lingkungan kebahasaan.
  - b. Pembagian dan mencari kosakata Arab dan Inggris.
  - c. Muhadasah Araby dan English Contest.

---

<sup>33</sup> Dikutip dari dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan

<sup>34</sup> Dikutip dari dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan

<sup>35</sup> Dikutip dari dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan

- d. Pidato dan Ceramah dengan Bahasa Arab dan Inggris.
  - e. Musabaqah Araby dan English Contest.
2. Peningkatan Kompetensi Akademik:
    - a. Pembinaan Tahsin dan Tahfidz Al-Qur'an.
    - b. Pengkajian Ilmu-Ilmu Keislaman.
    - c. Diskusi Ilmiah.
  3. Peningkatan Keterampilan
    - a. Penerapan shalat wajib berjama'ah.
    - b. Pentradisian shalat-shalat sunnah rawatib dan lainnya.
    - c. Penerapan puasa-puasa sunnah.
  4. Peningkatan Keterampilan
    - a. Pelatihan Muhadarah.
    - b. Pelatihan Life Skill.
    - c. Seni Religius dan Olahraga.
    - d. Perlombaan-perlombaan.

**e. Identitas Ma'had Al-Jami'ah<sup>36</sup>**

1. Nama Ma'had : Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara
2. Nama Statistik Ma'had : -
3. Status : Pendidikan Non Formal (Keislaman)

---

<sup>36</sup> Dikutip dari dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan

#### 4. Alamat Ma'had

a. Jalan : Williem Iskandar Pasar V Medan Estate

b. Kelurahan/Desa : Medan Estate

c. Kecamatan : Percut Sei. Tuan

d. Kabupaten : Deli Serdang

e. Provinsi : Sumatera Utara

f. Kode Pos : 20222

g. No. Telp. : -

h. No. Faxes : -

e. website : [mahadaljamiah.uinsu.ac.id](http://mahadaljamiah.uinsu.ac.id)

f. E-mail : [mahad.uinsu.@gmail.com](mailto:mahad.uinsu.@gmail.com)

#### **f. Sarana dan Prasarana**

Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU berlokasi di kampus II memiliki bangunan empat lantai, pada lantai satu terdapat: aula, secretariat, ruang mudir, ruang tamu, ruang makan, pos keamanan dan kelas.

**Gambar 4.2: Aula Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU**



*(Sumber Foto: Peneliti)*

**Gambar 4.3: Sarana Olahraga Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU**



*(Sumber Foto: Peneliti)*

**Gambar 4.4 : Sarana Ruang Belajar/ruang Kelas Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU**



*(Sumber Foto: Peneliti)*

Lantai 2,3 dan 4 diperuntukkan sebagai hunian/ tempat tinggal mahasantri guna kenyamanan dalam proses pendidikan dan pengajaran. Pada setiap lantai terdiri dari 24 kamar, yang dilengkapi dengan 2 blok kamar mandi, dan beberapa sarana pelengkap lainnya.

Guna menciptakan suasana yang kondusif dalam belajar disetiap kamar hanya berisi 4 orang, dengan fasilitas: tempat tidur, kasur, dan perangkatnya lemari 1 pintu, kipas angin, jendela, dan ventilasi, sehingga penghuni baru dapat langsung menempati Ma'had Al-Jami'ah ini.

Lokasi Ma'had Al-Jami'ah sangat strategis yakni dekat dengan masjid dan ruang perkuliahan sehingga memudahkan para mahasantri untuk melakukan ibadah berjama'ah dan proses belajar mengajar dikampus.

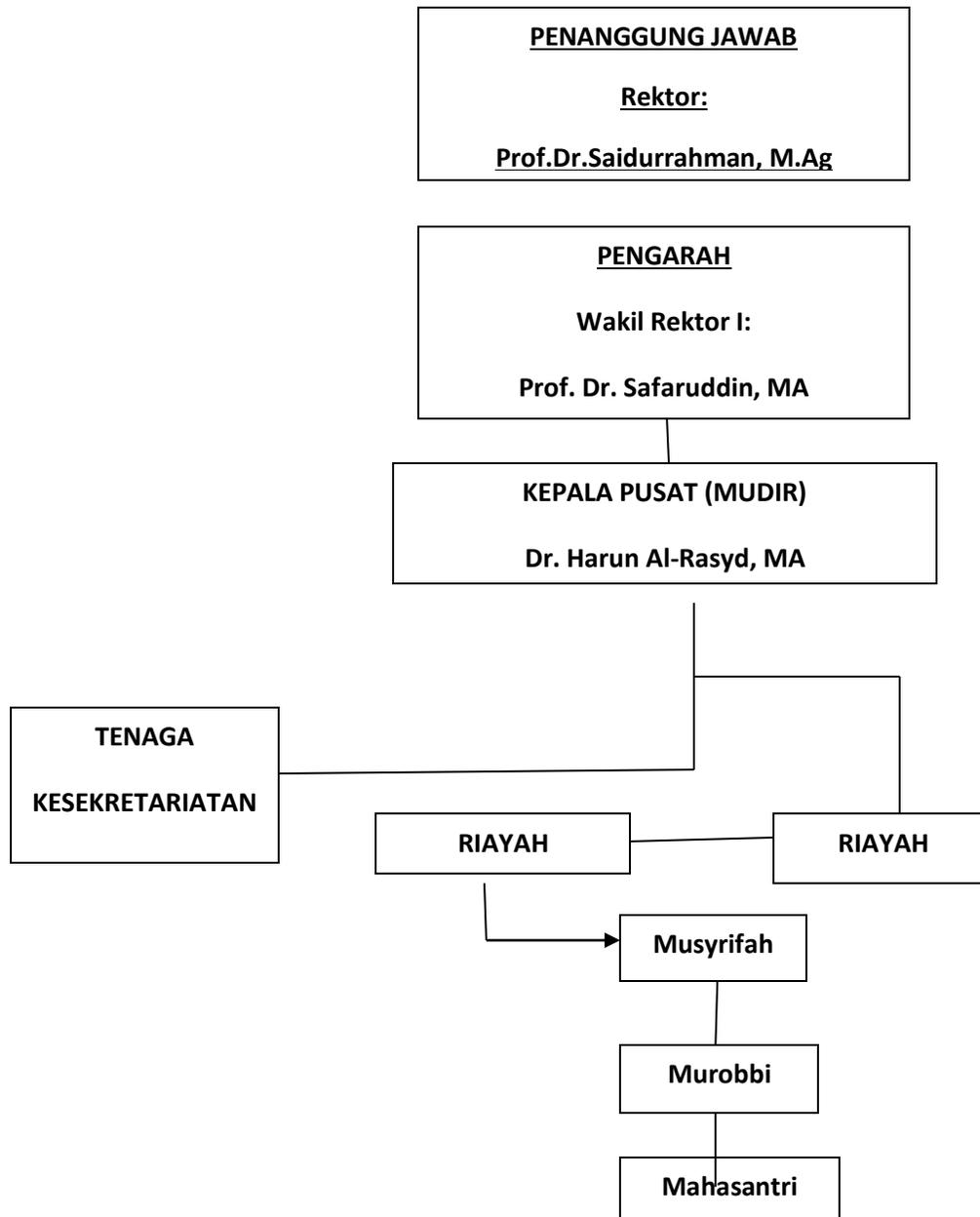
Sebagai hunian yang berbasis pesantren, maka setiap lantai di asuh oleh Ri'ayah, Musyrifah dan Murobbiyah. Yang mendampingi mahasantri dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar, membimbing dan menegakkan disiplin sebagai kakak asuh bagi mahasantri sehingga rasio antara musyrifah : mahasantri (1:24).<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup>Dikutip dari dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan

g. Struktur Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara<sup>38</sup>

Gambar 4.5 : Struktur Organisasi Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU



(Sumber : Dokumentasi Mahad Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara)

<sup>38</sup> Dikutip dari dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan

#### **h. Keadaan Tenaga Pengajar dan Kesekretariatan**

Tenaga pengajar ataupun Guru merupakan sebuah komponen penting yang turut menentukan perkembangan dan kemajuan sebuah lembaga pendidikan. Selain tenaga pengajar/pendidik, tenaga kesekretariatan di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara juga mengambil peranan yang penting dalam mendampingi proses berjalannya Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara dalam proses dunia pendidikan.

Berikut merupakan data pengajar dan tenaga kesekretariatan yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan Tahun 2019/2020:<sup>39</sup>

#### **TABEL TENAGA PENGAJAR MA'HAD AL-JAMI'AH UIN SUMATERA UTARA MEDAN**

**Tabel 4.1: Tabel Tenaga Pengajar Di Ma'had Al-Jamiah UIN-SU**

<b>No.</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>	<b>MATA PELAJARAN</b>
<b>1.</b>	Lisa Kartika	Riyah (Pembina 1)	Bahasa Inggris
<b>2.</b>	Riyah Sibha, S.Pd M.Pd	Riyah (Pembina 2)	Bahasa Inggris
<b>3.</b>	Nurfadillah Syam, M.Ag	Musyrifah (Divisi Bahasa)	Bahasa Arab
<b>4.</b>	Zaitun Wardah, S.Pd	Musyrifah (Divisi Kesehatan)	Bahasa Inggris
<b>5.</b>	Erlan Sundari, S.Sos	Musyrifah (Divisi Ibadah)	Bahasa Inggris
<b>6.</b>	Julia Maria, SH,MH	Musyrifah (Divisi Keamanan)	-

<sup>39</sup> Dikutip dari dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan

7.	Zulhelmi Tanjung, S.Pd	Musyrifah ( Divisi Kebersihan)	Bahasa Arab
8.	Fatma Suryani, SKM	Murobbi	Bahasa Arab
9.	Roslina Hsb, S.Pd	Murobbi	Bahasa Inggris
10.	Miftahul Jannah	Murobbi	Bahasa Inggris
11.	Lestari, SH	Murobbi	Bahasa Arab
12.	Elma Khaira Ismi	Murobbi	Bahasa Inggris
13.	Laila Hafni, S.Pd	Murobbi	Bahasa Arab
14.	Mutiara Jannah	Murobbi	Bahasa Arab
15.	Ichnaziah, SH	Murobbi	Bahasa Arab
16.	Ira Purnama, A.Md	Murobbi	Bahasa Arab
17.	Dian Syafriani	Murobbi	Bahasa Arab
18.	Ummu Naadhirah	Murobbi	Bahasa Inggris
19.	Fauziatul Husna	Murobbi	Bahasa Inggris
20.	Raudhah Ar-Rayhana	Murobbi	Bahasa Inggris
21.	Riski Mahlia Arifah, S.Pd	Murobbi	Bahass Arab
22.	Sofiah Siah firi	Murobbi	Bahasa Arab
23.	Widya Simanjuntak, S.Pd	Murobbi	Bahasa Inggris
24.	Sabilah Yasaroh, S.Pd	Murobbi	Bahasa Inggris

*(Sumber : Dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara)*

## TABEL TENAGA KESEKRETARIATAN

### MA'HAD AL-JAMI'AH UIN-SU

**Tabel 4.2: Tabel Tenaga Kesekretariatan Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU**

No.	Nama	Jabatan
1.	Budi Harianto, MA	Pegawai Bidang Administrasi Umum dan Akademik
2.	Asmayuddin, AR	Pegawai Bidang Pengembangan dan Pemeliharaan
3.	Ahmad Ridwan, S.Pd.I	Pegawai Bidang Pengembangan dan Pemeliharaan
4.	Bambang Bayu Wijadmoko	Pegawai Bidang Bendahara/Keuangan Ma'had

*(Sumber : Dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara)*

#### **i. Keadaan Mahasantri Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara**

Mahasantri ma'had terdiri dari mahasiswi baru UIN Sumatera Utara, meliputi mahasiswi baru semester 1 sampai dengan 7. Mengingat daya tampung ma'had al-jami'ah UIN-SU terbatas, maka yang di prioritaskan ialah mahasiswa yang memang benar-benar berminat untuk mengikuti pola sistem belajar mengajar di ma'had al-jami'ah UIN-SU. Selanjutnya setiap tahunnya pihak asrama mengadakan seleksi penerimaan mahasantri lanjutan di asrama

dengan mengajukan beberapa soal untuk mengikuti tes masuk asrama sebagai pengkaderisian mahasantri.<sup>40</sup>

**Gambar 4.6 : Keadaan Mahasantri Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU**



*(Sumber Foto : Peneliti)*

---

<sup>40</sup> Dikutip dari dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara

**TABEL DATA MAHASANTRI MA'HAD AL-JAMI'AH UINSU**

**TAHUN 2019/2020**

**Tabel 4.3: Tabel Data Mahasantri UIN-SU 2019/2020**

<b>Jumlah Mahasantri Blok A</b>	<b>Jumlah Mahasantri Blok B</b>
144 Mahasantri	144 Mahasantri
Jumlah	288 Orang Mahasantri

*(Sumber: Dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mahasantri Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara berjumlah 288 Mahasantri yang terdiri dari 144 Mahasantri Blok A dan 144 Mahasantri Blok B. seluruh mahasantri berasal dari berbagai daerah yang ada di pulau Sumatera dan Jawa.

## **2. Temuan Khusus**

### **a) Perencanaan Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU**

#### **Medan**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah proses ataupun langkah analisis serta identifikasi yang dilakukan sebuah organisasi ataupun lembaga demi memenuhi hal-hal yang dibutuhkan dalam sumber daya manusia yang ada, agar instansi ataupun sebuah organisasi dapat menggunakan dan menentukan cara ataupun langkah yang dibuat untuk mencapai pencapaian tujuan dari sebuah

organisasi ataupun lembaga. Pentingnya diadakan perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi ataupun lembaga itu bertujuan sebagai sebuah gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan.

*“Perencanaan SDM yang ada di Ma’had Al-Jami’ah sendiri terdiri dari tenaga Struktural dan Non Struktural, berdasarkan SK Rektor UIN Sumatera Utara yang dimaksud dengan Struktural ialah pegawai ASN ialah Kepala Ma’had sendiri atau Mudir. Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga non struktural yang berada di Ma’had sendiri yaitu tenaga honor yang di utus juga berdasarkan SK Rektor orang tersebut ialah orang-orang yang bekerja di kesekretariatan Ma’had dan ada juga yang dipilih langsung oleh pihak Ma’had sebagai tenaga pengajar di Ma’had melalui hasil seleksi yang sudah diambil keputusannya berdasarkan hasil rapat pimpinan UPT pihak Ma’had Al-Jami’ah UIN Sumatera Utara Medan orang itu terdiri dari yang namanya Riayah, Musyrifah, dan Murobbi. Penanggung jawab umum ini ialah langsung kepada Rektor UIN Sumatera Utara kemudian menuju kepada wakil rektor 1 disinilah Mudir Ma’had langsung berkoordinasi terhadap wakil rektor 1. Adanya perencanaan stuktural ini maka akan menjadi sumber daya Ma’had untuk mengelola atau biasa kita sebut juga dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.”<sup>41</sup>*

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU sangat penting hal ini sesuai dengan perencanaan-perencanaan manajemen yang lainnya dalam sebuah organisasi ataupun lembaga, karena mengapa? Perencanaan Sumber Daya Manusia itu dibuat agar tujuan dari sumber daya manusia itu terpenuhi semisal halnya dalam meningkatkan kontribusi pegawai

---

<sup>41</sup> Wawancara dengan Mudir Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU Ustadz Dr. Harun Ar-Rasyd, MA pada tanggal 28 Februari 2020 pukul 14:35 WIB

ataupun orang-orang yang ada dalam sebuah organisasi ataupun lembaga tersebut dalam mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Menurut pengamatan saya sebagai peneliti selama proses penelitian berlangsung di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU dapat dikatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia nya cukup baik. Perencanaan sumber daya manusia sendiri merupakan bagian dari Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia itu sendiri dapat membantu pemimpin ataupun anggota bawahannya untuk lebih bertanggung jawab pada ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang ada disebuah lembaga tersebut. Hal tersebut sesuai dengan wawancara dengan kepala/Mudir Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU yang mengatakan bahwa:

*“Perencanaan dalam sebuah organisasi itu sangat penting sama halnya pada perencanaan yang kita buat di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU ini dimana sebuah perencanaan itu dibuat atas tujuan bersama yaitu dalam ataupun untuk meningkatkan kontribusi pegawai ataupun orang-orang yang ada di Ma'had ini. Nah, Orangnya siapa aja dia? Mereka itu seperti ustad (sebagai kepala Ma'had), tenaga kesekretariatan, tenaga pengajar (Riayah, Musyrifah, dan Murobbi), serta mahasiswa yang berperan serta dalam mencapai tujuan Ma'had”.*<sup>42</sup>

**b) Perekrutan Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU Medan**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu perencanaan yang ada di Ma'had Al-Jami'ah itu sendiri adalah perekrutan maka dibentuklah struktur organisasi kepengurusan yang ada di Ma'had itu sendiri.

---

<sup>42</sup> Wawancara dengan Mudir Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU Ustadz Dr. Harun Ar-Rasyd, MA pada tanggal 28 Februari 2020 pukul 14:35 WIB

Sebagai unit pelaksanaan teknis yang membidangi kepesantrenan, Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU memiliki karakteristik tersendiri dalam identitas model kelembagaannya. Secara umum, bisa dikatakan bahwa Ma'had Al-Jami'ah merupakan tipe integrasi antara pesantren pada umumnya dan pesantren modern dengan beberapa modifikasi kreatif yang menyesuaikan situasi serta kondisi setempat.

Mahasantri yang dibina di Ma'had Al-Jami'ah juga menyanggah status mahasiswa aktif yang mengikuti perkuliahan dan aktivitas kemahasiswaan lain dari pagi hingga kesore hari, ditambah lagi dengan kesibukan mengerjakan tugas-tugas asrama dimalam hari. Mudir, tenaga kesekretariatan tidak tinggal dan menetap di ma'had Al-Jami'ah UIN-SU, sehingga yang mengambil peran yang sangat besar dalam proses pembelajarannya di ambil alih langsung oleh Riayah, Musyrifah dan Murobbiyah yang ada di Ma'had al-Jami'ah UIN-SU atau mereka yang mengawasi keseharian mahasantri setiap harinya.

Pola pendidikan yang dikembangkan di Mahad Al-Jami'ah UIN-SU ini sendiri mengacu kepada sistem TOT (*Training of Trainer*) oleh keputusan bersama yang diambil pada saat rapat pimpinan pusat Ma'had

Al-Jami'ah UIN-SU. Hal ini sesuai dengan isi wawancara bersama Mudir

Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU:<sup>43</sup>

1. *Memberi Pengajaran. Dalam hal ini Mahasantri harus mendapat pembelajaran serta pengajaran mengenai dasar-dasar ilmu agama islam.*
2. *Memberikan Bimbingan. Nahasantri disini yang melakukan pendampingan bimbingan ialah Riayah, Musrifah, Murobbiyah dan Mudir. Dengan menggunakan banyak metode bimbingan pendampingan mentoring yang sangat intens, dalam mempraktikkan ilmu dasar dasar ilmu ajaran agama islam seperti membaca Al-Qur'an dll.*
3. *Memberikan Pelatihan. Dalam hal ini mahasantri memang benar-benar sangat dilatih dalam kecakapan serta keterampilan dalam ilmu keagamaan-keagamaan sebagai bekal hidup di masyarakat.*
4. *Memberikan peneladanan. Disini yang memberikan peneladanan ialah seluruh elemen yang turut serta memberikan pengajaran terhadap mahasantri baik itu dari musyrifah, murobbiyah, riayqah, bahkan juga mudir. Sehingga mahasantri dapat menirukan peneladaan ke akhlak yang lebih baik lagi.*
5. *Memberikan pembelajaran pembiasaan, misalnya pembelajaran-pembelajaran Pembiasaan yang ada di pesantren-pesantren pada umumnya diajarkan juga di Ma'had Al-Jami'ah.*

Dari beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang mengambil peranan yang sangat penting dalam proses pengorganisasian ataupun perekrutan Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU mereka adalah Mudir, Tenaga Kesekretariatan, tenaga pengajar (Riayah, Musrifah, dan Murobbiyah) serta mahasantri.

Dengan demikian dari penjelasan di atas dapat ditarik juga kesimpulan bahwa diperlukanlah kualifikasi/syarat untuk menentukan struktur

---

<sup>43</sup> Wawancara dengan Mudir Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU Ustadz Dr. Harun Ar-Rasyd, MA pada tanggal 28 Februari 2020 pukul 14:35 WIB

pengorganisasian yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU adapun syarat ataupun kualifikasinya dapat dilihat berdasarkan para informan yang berhasil peneliti menggali dokumen dari Ma'had serta wawancara dengan pengurus-pengurus di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU.

Untuk penentuan ataupun kualifikasi calon tenaga pengajar yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU berdasarkan kepada TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) yang menjadi target dari Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara yaitu:<sup>44</sup>

1. Wanita (Muslimah)
2. Ahli dalam bidangnya (dalam Berbahasa Arab maupun Berbahasa Inggris) dengan menggunakan sistem metode TOT (Training of Trainer) yang menjadi para trainer itu ialah para Riayah, Musyrifah ataupun Murobbi.
3. Menguasai bacaan Al-Qur'an serta hafidzah minimal 2 Juz.
4. Alumni dari asrama itu sendiri.
5. Belum berkeluarga.
6. Bersedia tinggal di asrama.
7. Serta bersedia dengan perjanjian-perjanjian yang telah dibuat oleh ma'had sendiri.

Hal tersebut juga sesuai dengan salah satu pengajar yang memegang jabatan sebagai pengurus di Ma'had Al-Jami'ah orang tersebut disebut dengan Murobbi (tenaga pengajar dibawah wewenang Riayah) ia mengatakan bahwa seseorang

---

<sup>44</sup> Dikutip dari Dokumen Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara

pengajar di Ma'had Al-Jami'ah juga harus memiliki kualifikasi dalam penyeleksian sebagai berikut:

*“Sesorang pengajar yang mana nantinya akan menjadi pengajar di Ma'had ini harus memiliki Jiwa Kepemimpinan terkait bagaimana dalam membina dan mendidik mahasantri tentunya. Kemudian, memiliki pengalaman tinggal di asrama atau alumni pesantren. Memiliki bacaan Al-Qur'an yan bagus serta memiliki hafalan. Nah, yang terakhir dia juga harus menguasai bahasa Asing, bahasa asing yang paling di prioritaskan di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU sendiri yaitu adalah bahasa Arab dan Bahasa Inggris.”<sup>45</sup>*

Kemudian ada tenaga pengajar lain yang menambahkan dalam kualifikasi penyeleksian tenaga pengajar di Ma'had Al-Jamiah adalah:

*“Mereka yang mampu berbahasa arab dan Inggris, kemudian mampu mebaca Al-qur'an dan mampu mengayomi mahasantri, serta memiliki rasa loyalitas kepada asrama Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU. Kemudian syarat khususnya: Dia bisa berbahasa Asing dan Mampu membaca Al-Qur'an).<sup>46</sup>*

*“Sedangkan untuk mudir ma'had sendiri, serta tenaga sekretariat Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU sendiri itu berdasarkan kepada SK Rektor UIN Sumater Utara dengan proses seleksi yang ketat juga”<sup>47</sup>*

---

<sup>45</sup> Wawancara dengan Musyrifah Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU, Pada tanggal 2 April 2020 pukul 15:15 WIB

<sup>46</sup> Wawancara dengan Riayah Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU, Pada tanggal 1 April 2020 pukul 11:10 WIB

<sup>47</sup> Wawancara dengan Mudir Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU Ustadz Dr. Harun Ar-Rasyd, MA pada tanggal 28 Februari 2020 pukul 14:35 WIB

Dengan demikian peneliti menarik kesimpulan bahwa setiap kualifikasi seseorang dalam setiap organisasi harus dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan proporsinya masing-masing.

Berdasarkan pada penjelasan yang telah dibahas sebelumnya setelah adanya rekrutmen maka proses selanjutnya yang diperlukan dalam Manajemen sumber daya di Ma'had Al-Jami'ah yaitu penyeleksian. Dimana penyeleksian sumber daya manusia ataupun tenaga kerja ini berfungsi ataupun bertujuan untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia.

Seperti halnya dengan pendapat salah satu tenaga pengajar di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU, ia mengatakan bahwa:

*“Sebelumnya kan pihak Ma'had telah menentukan criteria ataupun kualifikasi dalam merekrut tenaga pengajar di Ma'had ini jadi tugas calon pengajar nya harus mengetahui kualifikasinya terlebih dahulu setelah itu mendaftarkan diri dan ikut seleksi. Adapun penyeleksiannya itu kita mengajukan pendaftaran sebagai calon pengajar ke pihak ma'had, mengirim beberapa persyaratan yang disyaratkan sesuai dengan kualifikasi tadi ke pada pihak ma'had, kemudian mengikuti wawancara untuk wawancaranya sendiri itu secara langsung oleh pihak yang bersangkutan tetapi dalam hal ini yang mengambil alih musyrifah dan riayah yang sudah senior di ma'had berdasarkan ketetapan-ketetapan yang sudah dibuat oleh pihak ma'had serta dimintai data diri dan berkomitmen besar terhadap ma'had. Nah, ada juga tambahannya bagi mahasantri UIN-SU yang bersedia menjadi pengajar dan berkomitmen besar terhadap Ma'had kemudian memiliki bakat serta prestasi maka dipertimbangkan seleksinya dan biasanya apabila mahasantri tersebut memiliki prestasi bebas seleksi dalam penseleksian calon pengajar di Ma'had”*

Dengan demikian peneliti mengambil kesimpulan bahwa penyeleksian calon tenaga pengajar di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU dilaksanakan berdasarkan kualifikasi yang telah dibuat oleh pihak Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU sendiri.

### c) Orientasi Pelatihan dan Pengembangan

Dalam proses manajemen sumber daya manusia yang ada diperlukanlah pelatihan ataupun pengarahan serta bagaimana dalam pengembangannya. Maka dari itu Ma'had Al-Jami'ah sendiri memberikan sebuah pengarahan ataupun pelatihan dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang ada. Seperti halnya dalam pembahasan sebelumnya hal ini berdasarkan pada hasil wawancara dengan tenaga kesekretariatan Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU:<sup>48</sup>

*”Pada point ke-3 bahwa pengurus Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU berjumlah 29 Orang pengurus yang terdiri dari Mudir, sebagai kepala pusat yang dibantu oleh tenaga kesekretariatan, selanjutnya dibantu dengan Riayah, Musrifah dan Murobbi”*

Dengan demikian dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa segala proses pelatihan dan pengembangan yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU berdasarkan kepada structural ruang lingkup linear garis kepengurusan yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU.

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU juga berdasarkan kepada TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi),

---

<sup>48</sup> Wawancara dengan tenaga Kesekretariatan Ma'had UIN-SU, Pada Tanggal 09 Maret 2020, pukul 10:15 WIB

beberapa Kompetensi yang menjadi target dari Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatea Utara yaitu:<sup>49</sup>

1. Kompetensi Dalam Mengembangkan Bahasa Arab dan Bahasa Inggris (Teaching)
2. Kompetensi Dalam Mengembangkan Tahsin
3. Kompetensi Dalam Mengembangkan Tahfidz

Berdasarkan penjelasan di atas, Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari beberapa pengurus, *“para pengurus diberikan kebebasan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan cara ataupun metode yang menurut mereka baik dan lebih tepat namun semua berjalan dengan TUPOKSI masing-masing”*<sup>50</sup>.

Secara garis besar menurut pendapat musyrifah Ma'had Al-Jami'ah UIN juga bahwasanya ia mengatakan bahwa *“ada juga selain kepada kompetensi pengembangan bahasa Arab dan Inggris serta tahsin dan Tahfidz yaitu kompetensi dalam mengembangkan minat bakat serta praktik ibadah”*<sup>51</sup>

Sedangkan Murobbiyah juga menambahkan bahwa *“selain tiga aspek yang penting pada tupoksi itu ada juga tambahan yang menurut saya penting yaitu: kompetensi dalam pengembangan minat bakat ataupun olahraga”*

---

<sup>49</sup> Dikutip dari dokumentasi Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara

<sup>50</sup> Wawancara dengan Riayah Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU, Pada tanggal 1 April 2020 pukul 11:10 WIB

<sup>51</sup> Wawancara dengan Musyrifah Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU, Pada tanggal 2 April 2020 pukul 15:15 WIB

Menurut pengamatan saya sebagai peneliti selama proses penelitian berlangsung di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara dapat dikatakan proses pelaksanaan Sumber Daya Manusia nya sudah baik. Menggunakan TUPOKSI yang dibuat oleh Ma'had Al-Jami'ah dalam tujuan bersama menjadikan para tenaga pengajar dan tenaga kesekretariatan Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan melalui metode-metode yang mereka dapatkan melalui *Training of Trainer*. Hal ini seiring dengan hasil wawancara dengan kepala Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara yang mengatakan bahwa:

*“Setiap tenaga pengajar harus menguasai dalam hal Tahsin dan Tahfidz, Pengembangan Ibadah, Pengembangan Kemampuan Bahasa, Serta Kemampuan Pengembangan Minat dan Bakat”*<sup>52</sup>

Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa melalui hasil dokumen kutipan yang peneliti ambil dari Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Bahwa.<sup>53</sup>

#### 1. Divisi Pelaksanaan Tahsin dan Tahfidz

- Bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan ataupun mengkoordinasikan dalam qiraatul Qur'an.

---

<sup>52</sup> Wawancara dengan Mudir Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU Ustadz Dr. Harun Ar-Rasyd, MA pada tanggal 28 Februari 2020 pukul 14:35 WIB

<sup>53</sup> Dikutip dari dokumentasi Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara

- Bertanggung jawab dalam pelaksanaan dan mengkoordinasi kegiatan tahfidz.

## 2. Divisi Pelaksanaan Ibadah

- Bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasi kegiatan praktek pengamalan ibadah yang bertujuan melatih keterampilan keagamaan seperti shalat berjamaah.
- Bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan dan monitoring kegiatan pelaksanaan ibadah.

## 3. Divisi Program Pelaksanaan Bahasa

Bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan dan monitoring kegiatan bahasa asing yaitu Bahasa Arab dan Bahasa Inggris. Yang dikemas dalam bentuk:

- Pembelajaran
- Praktek komunikasi
- Serta ajang kontes bahasa asing

## 4. Divisi Program Pelaksanaan Minat Bakat, kesehatan, seni, keamanan dan Olahraga

- Bertanggung jawab dslsm masalah-masalah administrasi dan sosial yang terkait dengan mahasantri, seperti organisasi mahasantri, mahasantri sakit, melanggar etika dan sejenisnya.
- Bertanggung jawab dalam melaksanakan dan monitoring kegiatan ekstrakurikuler mahasantri seperti:

- Muhadharah (latihan pidato)
- Diskusi
- Senam Mahasantri dan olahraga
- Pengembangan *Softskill*

## **B. Pembahasan Penelitian**

### **1) Perencanaan Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU**

Berdasarkan penelitian terhadap pelaksanaan proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU, disini proses manajemen sumber daya yang dikelola berdasarkan UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU sudah sepenuhnya terlaksana dengan seluruhnya. Perencanaan sumber daya manusia sendiri merupakan sebuah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan datang oleh sebuah lembaga ataupun organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Hal ini didasarkan dengan membuat susunan rencana pengorganisasian sumber daya manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU.

### **2) Perekrutan Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU**

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara dengan semua tenaga pengurus maupun tenaga pengajar di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU maka bentuk sistem perekrutan serta syarat calon tenaga pengajar khususnya di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU berdasarkan kepada TUPOKSI (Tugas Pokok

dan Fungsi) yang menjadi target dari Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatea Utara diantaranya yaitu:

1. Wanita (Muslimah)
2. Ahli dalam bidangnya (dalam Berbahasa Arab maupun Berbahasa Inggris) dengan menggunakan sitem metode TOT (Training of Trainer) yang menjadi para trainer itu ialah para Riayah, Musyrifah ataupun Murobbi.
3. Menguasai bacaan Al-Qur'an serta hafidzah minimal 2 Juz.
4. Alumni dari asrama itu sendiri.
5. Belum berkeluarga.
6. Bersedia tinggal di asrama.
7. memiliki komitmen yang sangat besar terhadap ma'had.
8. Serta mengikuti semua aturan yang telah dibuat oleh ma'had sendiri.

Sistem proses pelaksanaan penyeleksian sumber daya manusia di Ma'had Al-Jami'ah sendiri menurut pengamatan saya sebagai peneliti selama proses penelitian berlangsung di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara dapat dikatakan proses pelaksanaan Sumber Daya Manusia nya sudah baik. Menggunakan TUPOKSI yang dibuat oleh Ma'had Al-Jami'ah dalam tujuan bersama menjadikan para tenaga pengajar dan tenaga kesekretariatan Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan melalui metode-metode yang mereka dapatkan melalui *Training of Trainer*.

Hal ini sesuai dengan pendapat salah satu responden yang mengatakan bahwa:

*“Selama saya menjadi mahasiswa di Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU saya mengamati bahwa selama ini proses penyeleksian tenaga pengajarnya sudah cukup baik. Karena saya merasakan sendiri ketika saya mengikuti proses belajar di Ma’had semua yang mereka ajarkan sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki masing-masing sehingga saya sebagai alumni senang ketika mengikuti proses belajar mengajar di Ma’had”*<sup>54</sup>

Hal itu senada dengan pendapat salah satu mahasiswa yang mengatakan bahwa :

*“Saya senang belajar di Ma’had ini, karena apa yang diajarkan para tenaga pengajarnya mengajar berdasarkan dengan kualifikasi mereka masing-masing”*.<sup>55</sup>

Dengan demikian peneliti menarik kesimpulan bahwa penyeleksian calon tenaga pengajar di Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU dilaksanakan berdasarkan kualifikasi yang telah dibuat oleh pihak Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU sendiri.

### **3) Orientasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU**

Berdasarkan dari penjelasan pada poin sebelumnya bahwa yang dimaksud dengan Orientasi dan Pengembangan SDM adalah sebuah proses

---

<sup>54</sup> Wawancara dengan alumni Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU, Pada tanggal 4 Mei 2020, Pukul 09:59 WIB

<sup>55</sup> Wawancara dengan Mahasiswa Ma’had Al-Jami’ah UIN-SU, Mazlina, Pada Tanggal 09 Mei 2020 Pukul 13:46 WIB

pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep maupun sikap supaya kinerja pegawai meningkat. Sedangkan pengembangan merupakan upaya penyiapan individu untuk menanggung tanggung jawab yang beda ataupun lebih tinggi pada sebuah organisasi.

Berikut ini merupakan program pengembangan Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU antara lain:

#### 1. Kegiatan Akademik

Merupakan kegiatan yang bersifat paling pokok, berupa pengajaran materi dasar-dasar keislaman. Kegiatan ini bersifat *kalsikal*. Dan dilaksanakan malam hari. Materi yang dikasih antara lain materi Bahasa Arab dan Inggris.

#### 2. Kegiatan Penunjang Akademik

##### a. Intensifikasi Bahasa Asing, yaitu bahasa Arab dan Inggris.

Kegiatan ini dikemas dalam 3 modul yaitu:

1. Pembelajaran: Dilaksanakan setiap ba'da shubuh dan Maghrib. Disusul dengan pembelajaran tahfidz dan tahsin, latihan muhadasah.
2. Praktek komunikasi dengan bahasa asing, dikemas dalam bentuk kewajiban percakapan sehari-hari tanpa terkecuali ketika berada dililingkungan Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU.

Kemudian disusul pengulangan nya setiap minggunya pada minggu pagi setiap minggunya.

3. Kontes bahasa asing, yaitu kompetensi untuk menunjukkan bakat dari masing-masing mahasantri serta pengurus Mahad Al-Jami'ah yang membantu masing-masing mahasantri dalam membinaanya' Kegiatan ini biasa di adakan antar kampus, dalam bahkan luar provinsi. Namun kegiatan tiap tahunnya ma'had Al-Jami'ah UIN-SU juga menyelenggarakannya dengan menamai kegiatan tersebut dengan kegiatan *Porskill Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU*.

- b. Muhadharah: merupakan kegiatan ceramah ataupun public speaking yang dibumbuhi dengan unjuk kesenian sebagai selingan (hiburan). Kegiatan ini bertujuan melatih mahasantri dalam mengkomunikasikan bahasa yang dimiliki. Hal tersebut biasa dilakukan oleh pihak ma'had setiapa jum'at malamnya.

### 3. Kegiatan Pengembangan Ekstrakurikuler

Adalah kegiatan yang biasa dilakukan mahasantri serta pengurus yang mendampingi mahasantri setiap hari sabtu dan minggu. Kegiatan tersebut seperti kegiatan Tako, seni dan lain-lain.

Dari penjelasan di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya suatu organisasi, mudir selaku pimpinan mengupayakan pembekalan kemampuan para

pengurus melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Program pelatihan yang di adakan untuk menunjang pekerjaan para pengurus di Ma'had Al-Jami'ah terdapat beberapa bidang seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Kegiatan pelatihan dapat berhasil apabila jika para pesertanya siap untuk mengikuti pelatihan tersebut, beberapa persyaratan dan cirri peserta latihan yang siap mengikuti pelatihan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Para peserta pelatihan juga sering gagal mengikuti pelatihan didasarkan atas kurangnya kepercayaan diri. Adapun kemampuan pelatih juga menjadi pengaruh yang besar buat kesuksesan para yang dilatih agar tidak gagal dalam mengikuti pelatihan. Hal selanjutnya menurut peneliti sebagai titik kesuksesan dalam proses pelatihan adalah materi yang diajarkan kepada para pengurus harus sesuai dengan kompetensi yang masing-masing dimiliki oleh setiap pengurus.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

1. Proses perencanaan sumber daya pendidikan di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara sudah baik dan efektif. Dikatakan baik dilihat dari proses perencanaannya oleh pihak unit pelaksanaan teknis Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara beserta para pengurus ma'had yang sudah berupaya dalam menyuarakan dengan sangat serius pada tugas pokok dan fungsi demi tercapainya tujuan dari sumber daya Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara. Seperti halnya benar-benar bagus dalam proses perencanaan pengorganisasian kepengurusan serta memberikan syarat perekrutan ataupun kualifikasi ketentuan yang baik, penyeleksian yang ketat, serta penorientasian dan pengembangan yang baik pula dalam menjadi pengurus di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara
2. Yang menjadi syarat ataupun ketentuan dalam menjadi pengurus di Ma'had AL-Jami'ah ialah:
  - a. Mampu berkomitmen besar dan bertanggung jawab demi masa depan ma'had.
  - b. Mampu menjunjung tinggi nilai keagamaan.
  - c. Mampu menguasai bahasa asing (Arab dan Inggris)
  - d. Memiliki jiwa kepemimpinan terkait bagaimana membina dan mendidik mahasantri pada umumnya.

e. Serta memiliki penguasaan dalam membaca Al-Qur'an.

Untuk sistem penyeleksiannya sendiri pihak ma'had memberikan syarat dan ketentuan sesuai dengan apa yang telah di buat pada saat perekrutan tenaga pengurus di Ma'had Al-Jamiah UIN Sumatera Utara dengan beberapa proses seperti.

1. Ujian tertulis oleh masing-masing peserta.
2. Serta Wawancara yang dilakukan oleh pihak Ma'had terhadap calon pengurus baru.
3. Sedangkan pada Orientasi dan Pengembangan Sumber Daya yang ada di Ma'had Al-Jami'ah ini harus berlandaskan kepada keterampilan, pengetahuan, dan sikap dan juga bertumpuan kepada beberapa kompetensi yang sudah dijelaskan ataupun dipaparkan sebelumnya sebagai indikator dalam menjalankan penyelenggaraan proses manajemen sumber daya manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara tercapai.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dengan ilmu yang didapatkan selama menempuh pendidikan maka tanpa mengurangi rasa hormat izinkan peneliti memberikan saran kepada pihak Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara sebagai berikut: Agar tujuan Ma'had Al-Jami'ah sebagai lembaga yang lahir dari keinginan bersama dan untuk membentuk dan membina mahasiswa ataupun mahasantri UIN Sumatera Utara yang memiliki moral dapat terwujud, maka perlu adanya lagi pemerhatian dalam proses manajemen sumber daya

manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara agar dapat berkembang dengan baik dan sempurna bahkan bertambah bagus dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas yang dimiliki.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin Haedari & Abdullah Hanif. 2004. *Masa Depan Pesantren Dalam Tantangan Moderitas dan Tantangan Kompleksitas Global*. Jakarta: IRD PRESS
- Aprijon.2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Guru SLTP*.Menara Riau:  
Jurnal Kewirausahaan
- Arif Fakhrudin dan Irhamah, Siti. 2011. *Alhidayah (Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka*.Banten: Kalim
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:  
Rineka Cipta
- Arsyad, Azhar. 2003. *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bagian Proyek Ma'had 'Aly.2004. *Naskah Kurikulum Ma'had 'Aly, Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam Depag RI*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Burhanuddin Yusuf dan Al-Arif, Nur Rianto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Burhanuddin Yusuf dan Al-Arif, Nur Rianto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Candra Wijaya dan Rifa'I Muhammad. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Medan:Perdana Publishing
- Daulay, Haidar Putra. 2004. *Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana

David J. Cherrington. 1995. *The Management of Human Resources, (4<sup>th</sup> Edition)*.

New Jersey: Prentice Hall Inc

Dikutip dari Dokumen Ma'had Al-Jami'ah UINSU Medan

Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers

Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian Aplikasinya*.

Jakarta: Ghalia Indonesia

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta:

Bumi Aksara,

Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen (Dasar, pengertian, dan Masalah)*. Jakarta: Bumi

Aksara

<https://images.app.goo.gl/zC1Z2Kub6knsGg3UA>, diakses tanggal 23 Desember 2019

Pukul 13:25 WIB

Irianto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia

Kartono, Kartini. 1996. *Metodologi Research*. Bandung: Mandar Maju

Nasution, S. 2006. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara

Nurul Ulfatin dan Triwiyanto, Teguh. 2017. *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rahmat Hidayat dan Wijaya, Candra. 2017. *Ayat-ayat Alquran: Tentang Manajemen*

*Pendidikan Islam*, Medan: LPPI

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Sangadgi, Etta Mamang. 2010. *Sopiah, Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis*

*Dalam Penelitian*. Yogyakarta: ANDI

Siagian, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syukur, Fatah. 2011. *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), h.46
- Yasin, Fatah. 2008. *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*. UIN Malang: Press

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1. Surat Penelitian dan Surat Balasan Penelitian dari Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU:


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**  
**FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683  
 Website : [www.ftk.uinsu.ac.id](http://www.ftk.uinsu.ac.id) e.mail : [ftk@uinsu.ac.id](mailto:ftk@uinsu.ac.id)

---

Nomor : B-3535/TTK/ITK.V.3/PP.00.9/02 /2020 . Medan, 26 Februari 2020  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

**Yth. Ka.Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara**  
*Assalamu'alaikum Wr Wb*

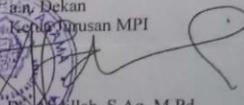
Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : NURHASANA  
 Tempat/Tanggal Lahir : Lobu Uhom, 01 Juli 1998  
 NIM : 307161015  
 Semester/Jurusan : VIII/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MA'HAD AL-JAMI'AH UIN SUMATERA UTARA**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalam*  
 Dekan  
 Ketua Jurusan MPI  
  
 Dr. Abdullah, S.Ag. M.Pd.  
 NIP. 19680805 199703 1 002

Tembusan:  
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
PUSAT MA'HAD AL-JAMI'AH

Kampus I  
Kampus II (Pusat Administrasi)  
Kampus III

: Jl. AIN No. 1 Medan 20235 Telp. (061) 4536290-4579816 Fax. (061) 6615683  
: Jl. Willem Iskandar Par V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683 – 6622925  
Fax. (061) 6615683  
: Jl. Pembangunan Komp. Pondok Surya Helvetia Timur Medan 20214  
Telp. (061) 8465280-8474468 Fax. (061) 8465290

Nomor : B.20/MJ/KS.02/08/2020  
Sifat : Penting  
Lampiran: -  
Hal : Balasan

Medan, 29 Juli 2020

Kepada

Yth. A.n. Dekan FITK  
Ketua Jurusan MPI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, berdasarkan Surat Nomor: B-3535/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02/2020 dari Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, bahwa:

Nama : Nurhasana  
Tempat/Tanggal Lahir : Lobu Ohum, 01 Juli 1998  
NIM : 307161015  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dalam hal ini, diberikan izin dan bantuan melaksanakan penelitian di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara Medan untuk memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan skripsi yang berjudul "**Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah UIN Sumatera Utara**" yang dimaksud.

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Wassalam  
Kepala

H. Harun Al Rasyid, MA  
NIP. 19720302 200501 1 008

**Lampiran 2. Pedoman Wawancara/Instrumen Penelitian:****INSTRUMEN****PEDOMAN WAWANCARA****A. Wawancara Terhadap Kepala Ma'had Al-Jami'ah UINSU**

1. Bagaimanakah gambaran umum Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU ?
2. Apakah sejauh ini keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah ini dianggap berperan penting dalam mengembangkan kompetensi warga/masyarakat di Ma'had Al-Jami'ah UINSU ini khususnya tenaga sekretariat, tenaga pendidik/pengajar, serta mahasantri yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
3. Bagaimana strategi untuk mengembangkan kompetensi tenaga pengajar di Ma'had Al-Jami'ah UINSU melalui konteks Manajemen Sumber Daya Manusia?
4. Bagaimana sistem evaluasi yang diberlakukan di Ma'had Al-Jami'ah UINSU ini dalam mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada ?
5. Aspek apa saja yang dipertimbangkan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU ini?
6. Apakah tenaga pengajar dan staf kesekretariatan di sini turut dilibatkan dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan?

7. Apakah dalam rapat/musyawarah yang melibatkan tenaga pengajar maupun staf, peserta rapat diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau saran perihal pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada?
8. Apakah di Ma'had Al-Jami'ah UINSU ini juga dilakukan upaya pembinaan dan pengembangan terhadap kompetensi yang dimiliki?
9. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk membina dan mengembangkan tenaga pengajar maupun staf ?
10. Bagaimana bentuk perwujudan komitmen untuk Manajemen Sumber Daya ini?
11. Apakah seluruh tenaga pengajar di Ma'had Al-Jam'ah UINSU ini sudah memiliki kompetensi yang menjadi tolak ukur seorang pengajar?
12. Bagaimana respon pelanggan jasa pendidikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
13. Bagaimana bentuk sikap responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan mahasiswa, terutama yang berkaitan dengan berlangsungnya proses pembelajaran?
14. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mewujudkan lingkungan Ma'had Al-Jami'ah yang aman dan tertib?
15. Bagaimana upaya dalam menumbuhkan kemauan untuk berubah ke arah kemajuan pada seluruh warga Ma'had Al-Jami'ah?
16. Bagaimana upaya dalam menumbuhkan harapan prestasi yang tinggi pada seluruh warga Ma'had Al-Jami'ah?
17. Bagaimana upaya untuk mewujudkan visi dan misi di Ma'had Al-Jami'ah ini?

18. Bagaimana mengembangkan komunikasi yang baik antar warga Ma'had Al-Jami'ah ini?
19. Bagaimana upaya untuk mewujudkan tim yang kompak, cerdas, dan dinamis?
20. Bagaimana upaya untuk menumbuhkan partisipasi warga Ma'had Al-Jami'ah dan masyarakat dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia?
21. Bagaimana perkembangan kompetensi tenaga pengajar maupun secretariat setiap harinya?
22. Adakah kendala yang seringkali menghambat pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh setiap tenaga secretariat maupun tenaga pengajar setiap harinya?
23. Bagaimana upaya yang dilakukan dalam pengelolaan mulai dari proses perencanaan ataupun rekrumen hingga proses pengorganisasian di Ma'had Al-Jami'ah ini dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan?
24. Bagaimana upaya untuk melaksanakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik di Ma'had Al-Jami'ah UINSU ini?
25. Sejauh ini bagaimana pencapaian Ma'had Al-Jamia'h jika ditinjau dari pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di Ma'had Al-Jami'ah ini?

**B. Wawancara Terhadap Tenaga Kesekretariatan Ma'had Al-Jami'ah UINSU**

1. Apa tugas dan tanggung jawab kesekretariatan Ma'had Al-Jami'a UINSU?

2. Sejauh ini bagaimana langkah ataupun strategi dalam mengembangkan potensi kompetensi sebagai tenaga kesekretariatan di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
3. Bagaimana sistem perekrutan yang menjadi tolak ukur dalam menjadi tenaga kesekretariatan di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
4. Apa karakteristik yang menjadi acuan dalam perekrutan tenaga kesekretariatan (dalam hal tenaga administrasinya, keuangan atau bahkan humas) di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
5. Bagaimana pelaksanaan dalam proses perencanaan tenaga kesekretariatan di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
6. Apakah ada pengawasan dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kesekretariatan di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
7. Setelah adanya pengawasan tentunya pasti ada pengevaluasian nah dalam hal ini, bagaimana sistematis prosedur pengawasan terhadap tenaga kesekretariatan di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
8. Adakah kendala dalam hal proses perekrutan tenaga kesekretariatan di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
9. Apa alasan yang mendasari terjadinya mutasi ataupun pindah tugas oleh para tenaga kesekretariatan di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
10. Apakah ada kendala oleh masing-masing tenaga kesekretariatan di Ma'had Al-Jami'ah UINSU dalam pengembangan masing-masing kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kesekretariatan?

11. Bagaimana pandangan bapak sebagai tenaga kesekretariatan disini sudah berperan serta dalam mengembangkan SDM yang ada?
12. Bagaimana contoh keterlibatan yang sudah bapak jalankan itu misalnya?

**C. Wawancara Terhadap Tenaga Pengajar di Ma'had Al-Jami'ah UINSU**

1. Apa yang menjadi kualifikasi ataupun syarat dalam menjadi tenaga pengajar di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
2. Adakah syarat khusus yang diperuntukkan dalam menjadi seorang tenaga pengajar di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
3. Bagaimana strategi dalam mengembangkan kompetensi tenaga pengajar di Ma'had Al-Jami'ah ini?
4. Bagaimana sistem evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh pengajar terhadap mahasiswa di Ma'had Al-Jami'ah?
5. Adakah aspek yang dipertimbangkan dalam pengembangan SDM terkait terhadap tenaga pengajar di Ma'had Al-Jami'ah ini?
6. Adakah keterlibatan langsung tenaga pengajar di Ma'had Al-Jami'ah ini terhadap proses MSDM di Ma'had Al-Jami'ah ini?
7. Bagaimana respon pelanggan jasa pendidikan repon pelanggan jasa pendidikan terhadap MSDM di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?
8. Bagaimana bentuk sikap responsif dan antisipatif tenaga pe gajar terhadap kebutuhan mahasiswa terkait SDM yang ada di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?

9. Bagaimana pandangan ataupun tanggapan kakak sebagai salah satu pengurus dalam hal ini sebagai tenaga pengajar mengenai keluarnya pengurus atau tenaga pengajar yang hal apa yang mendasarinya?
10. Menurut kakak sebagai pengurus ataupun pengajar hal tersebut sangat berpengaruh tidak terhadap proses pelaksanaan MSDM di Ma'had Al-Jami'ah UINSU?

**D. Wawancara Terhadap Mahasantri Ma'had Al-Jami'ah UINSU**

1. Adakah keterkaitan pendidikan yang diajarkan di pesantren kampus (Ma'had Al-Jami'ah) dengan pendidikan di kampus?
2. Apakah perealisasiian cara mengajar mahasantri sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidiknya?
3. Apakah tenaga kesekretariatan juga sudah berperan dengan baik dalam mengembangkan potensi yang dimiliki setiap mahasantri?
4. Adakah pengevaluasian yang muncul dari setiap tenaga kesekretariatan juga tenaga pengajar kepada mahasantri setiap semesternya mengikuti proses pembelajaran di Ma'had Al-Jami'ah ini?

**E. Wawancara Terhadap Alumni Ma'had Al-Jami'ah UINSU**

1. Selama menjadi alumni apakah Ma'had Al-Jami'ah UINSU sudah berperan sangat luar biasa dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana alumni menanggapi hal tersebut pada proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta pengevaluasiannya?

### Lampiran 3. Dokumentasi Kegiatan Program Pengembangan Mahasantri dan Pengurus



**Keterangan Gambar: Kegiatan Muhadharah Mahasantri**



**Keterangan Gambar: Pelatihan Pengembangan Kompetensi terhadap pengurus Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU**



**Keterangan Gambar: Rapat Proses Pengevaluasian Pengembangan Program di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU**

**Lampiran 4. Kegiatan Keseharian Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU**





**Lampiran 5. Dokumentasi Wawancara Dengan Pengurus dan Mahasantri Ma'had Al-Jami'ah Selama Proses Pandemi Covid-19**



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. identitas Pribadi

1. Nama : Nurhasana
2. NIM : 0. 30. 71. 61. 015
3. Tempat/Tgl Lahir : Lobu Uhom, 01 Juli 1998
4. Alamat : Desa Lobu Uhom, Kec. Angkola Barat, Kab.  
Tapanuli Selatan
5. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : Jaro
  - b. Ibu : Desmina
6. Alamat Orang Tua : Desa Lobu Uhom, Kec. Angkola Barat, Kab.  
Tapanuli Selatan
7. Anak Ke dari : 1 dari 2 bersaudara

### B. Riwayat Pendidikan

1. Tamatan SDN Lobu Uhom, berijazah tahun 2010
2. Tamatan MTs Nurul Islam Perkebunan Hapesong, berijazah tahun 2013
3. Tamatan MAN 2 Model Padangsidempuan, berijazah tahun 2016
4. Tahun 2020 Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sumatera Utara, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Semester VIII