

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN  
KEAGAMAAN DI YAYASAN ISLAMIC CENTRE SUMATERA UTARA  
(PESANTREN MODERN-TAHFIDZIL QUR'AN)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan  
Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Mencapai  
Gelar Sarjana Pada Fakultas Dakwah**

**Oleh:**

**ADMI SANWARI TAMBUNAN**

**NIM. 0104162043**

**Program Studi: Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN  
KEAGAMAAN DI YAYASAN ISLAMIC CENTRE SUMATERA UTARA  
(PESANTREN MODERN-TAHFIDZIL QUR'AN)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan  
Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Mencapai  
Gelar Sarjana Pada Fakultas Dakwah**

**Oleh**

**ADMI SANWARI TAMBUNAN**

**NIM. 0104162043**

**Program Studi: Manajemen Dakwah**

**Pembimbing I**  


**Dr. H. Faridah, M. Hum**  
**NIP. 196604021994032002**

**Pembimbing II**  


**Dr. H. Fatma Yulia, MA**  
**NIP. 197607212005012003**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



**PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an), A.n Admi Sanwari Tambunan telah dimunaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah pada tanggal 10 Februari 2021 dan diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Panitia Sidang Munaqasyah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SU Medan

Ketua Jurusan

Dr. Hasnun Jauhari Rtg, MA  
NIP: 19470807200604 001

Sekretaris

Dr. Soiman, MA  
NIP: 196605071994031005

**Anggota Penguji**

1. Dr. Hj. Faridah, M. Hum  
NIP. 196604021994032002
2. Dr. Hj. Fatma Yulia, MA  
NIP. 197607212005012003
3. Dr. Rubino, MA.  
NIP.197312291999031001
4. Waizul Qarni, MA.  
NIP.196303111996031004

1.

2.

3.

4.

**Mengetahui**

**DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

**UIN SUMATERA UTARA**

**Prof. Dr. Lahmuddin, M. Ed.**  
**NIP. 196204111989021002**

Nomor : Istimewa

Medan, 2021

Lamp :

Kepada Yth.

Hal : Skripsi

Bapak Dekan Fakultas Dakwah dan

An. Admi Sanwari Tambunan

Komunikasi UIN SU

Di-

Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperlunya untuk memperbaiki dan kesempurnaan skripsi mahasiswa An. Admi Sanwari Tambunan yang berjudul: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an), kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Sosial (S. Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Mudah-mudahan dalam waktu dekat, saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Demikian untuk dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

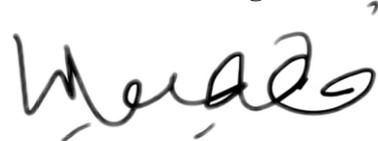
**Pembimbing I**



**Dr. Hj. Faridah, M. Hum**

**NIP. 196604021994032002**

**Pembimbing II**



**Dr. Hj. Fatma Yulia, MA**

**NIP. 197607212005012003**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Admi Sanwari Tambunan

Nim : 0104162043

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Medan, 2021

Yang membuat pernyataan



Admi Sanwari Tambunan  
0104162043



## ABSTRAK

Nama : Admi Sanwari Tambunan  
Nim : 0104162043  
Prodi : Manajemen Dakwah  
Pembimbing I : Dr. Hj. Faridah, M. Hum  
Pembimbing II: Dr. Hj. Fatma Yulia, MA  
Judul : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dalam Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre  
Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)

Kata Kunci: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan, YIC SU (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)

Tujuan penelitian ini adalah bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an), yaitu: 1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)? 2. Bagaimana Kegiatan Keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)?

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan berlokasi di jalan William Iskandar Selamat Ketaren Medan Estate kelurahan Sidorejo Kecamatan Medan Tembung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) adalah yang sesuai dengan peran manajerial yang dilakukan dalam mengelola kegiatan keagamaan meliputi *Takhthith* (perencanaan dakwah), *Tanzim* (pengorganisasian dakwah), *Tawjih* (pergerakan dakwah), *Riqaabah* (pengendalian dakwah). Peneliti juga menemukan bahwa kegiatan keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) yang rutin dilakukan adalah Shalat dhuha, kultum, pembacaan kitab kuning, penghafalan Al Qur'an, khatam Al Qur'an dan perayaan Hari-hari Besar Islam.

Implikasi dari penelitian ini perlu lebih meningkatkan sumber daya manusia terutama pembina kegiatan keagamaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas madrasah dengan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing. Juga perlunya strategi dan inovasi serta ide-ide yang dapat bersaing dengan sekolah lainnya.

Mengetahui,

Pembimbing I

**Dr. Hj. Faridah, M. Hum**  
NIP. 196604021994032003

Pembimbing II

**Dr. Fatma Yulia, MA**  
NIP. 197607212005012003

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله الذي علم بالقلم, علم الإن ما لم يعلم, أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا عبده ورسوله  
الذي لا نبي بعده, أمّابعد

Segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan taufik-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Shalawat disampaikan kepada Rasulullah, pemimpin yang patut dicontoh sang pejuang suci yang telah mengorbankan apa saja yang dimiliki demi menegakkan Islam keseluruh penjuru dunia.

Adapun skripsi ini merupakan suatu karya tulis ilmiah yang diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada UIN Sumatera Utara Medan pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah. Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak yang dengan ikhlas berpartisipasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan banyak berterimakasih kepada:

Kedua orang tua selaku ayah dan umak tercinta yang telah berpartisipasi dalam pendidikan baik berupa material maupun non material dan juga rasa bangga terhadap orang tua yang telah merawat, menjaga dengan sepenuh hati hingga saya sampai ke titik dimana harus berjuang sendiri hidup untuk membanggakan dan membalas budi kasih kalian. Terimakasih kepada abang (Arwi) dan 2 adik (Ari

dan Rezy) yang telah mendoakan dan berpartisipasi dalam pendidikan baik berupa material maupun non material. Saudara/i yang telah mendoakan saya agar terselesaikannya pendidikan dengan tepat waktu, semoga Allah SWT memberikan kesehatan jasmani dan rohani, menjadi amalan jariyah di yaumul akhir kelak Aamiin.

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA selaku rektor UINSU Medan.
2. Bapak Prof. Dr. Lahmuddin Lubis, M.Ed selaku dekan FDK, Bapak Drs. Rubino, MA selaku wakil dekan I, Bapak Syawaluddin, M.Ag selaku wakil dekan II, Bapak Dr. H. Muaz Tanjung, MA. selaku wakil dekan III.
3. Bapak Hasnun Jauhari Ritonga, MA selaku Ketua Jurusan MD, Ibu Dr. Khatibah, MA selaku Sekretaris Jurusan dan Ibu Khairani M. Si selaku Staff.
4. Ibu Dr. Hj. Faridah, M.Hum selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Fatma Yulia, MA selaku pembimbing II dalam pengerjaan skripsi hingga terselesaikan tepat pada waktunya.
5. Kepada Seluruh Dosen MD. Bapak Drs. H. Supardi, M.Ag. Bapak Drs. H. Al Asy'ari, MM. Bapak H. Abdurrahman Rusli Tanjung, Lc., MA. Bapak Dr. Sahdin Hsb, M.Ag. Ibu Dr. Hj. Faridah, M.Hum. Ibu Dra. Hj. Nashrillah MG., MA. Bapak Dr. Muktarruddin, MA. Ibu Dr. Hj. Fatma Yulia, MA. Ibu Kamalia, M.Hum. Bapak H. Waizul Qarni, MA. Ibu Tengku Walisyah, MA. Bapak M. Fachran Haikal, STP., MM

6. Kepada pengurus Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pondok Pesantren-Tahfidzil Qur'an) yang telah mempersilahkan dan memberi kesempatan serta membantu penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada teman terbaik Eka sekeluarga dan teman-teman jurusan MD.A angkatan 2016 yang telah meluangkan waktu dan tenaganya selama awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan (tahapan menyelesaikan pendidikan S1) serta mendoakan yang terbaik untuk penulis dan kita semua, menjadi berkah dengan ilmu, wawasan maupun pengalaman yang diberi kepada seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi, semoga Allah SWT memberikan kesehatan jasmani dan rohani, menjadi amalan jariyah di yaumul akhir kelak Aamiin.

Akhir kata penulis menyadari penelitian skripsi ini jauh dari kata sempurna, namun harapan penulis skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca pada umumnya dan khususnya bagi segenap keluarga besar mahasiswa dan dosen Manajemen Dakwah.

Semoga karya ini bernilai ibadah disisi-Nya dan menjadi amal *jariyah* bagi penulis serta yang membaca, Aamiin.

Sumatera Utara-Medan, 2021

Penulis,



**Admi Sanwari Tambunan**  
**NIM. 0104162043**

## DAFTAR ISI

### COVER

### ABSTRAK

### KATA PENGANTAR

### DAFTAR ISI

#### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
D. Batasan Istilah.....	5
E. Sistematika Pembahasan.....	6

#### BAB II LANDASAN TEORETIS

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
1. Pengertian MSDM menurut para ahli.....	9
2. Tujuan manajemen sumber daya manusia.....	10
B. Peran manajemen sumber daya manusia.....	11
1. Perencanaan manajemen sumber daya manusia.....	11
2. Perencanaan sumber daya manusia.....	12
3. Manfaat perencanaan sumber daya manusia.....	12
4. Pengorganisasian.....	13
5. Pengarahan.....	13
6. Pengendalian.....	13
C. Kegiatan Keagamaan.....	21
D. Tinjauan Tentang Pondok Pesantren.....	23
1. Pengertian pondok pesantren.....	23
2. Sejarah lahirnya pondok pesantren di Indonesia.....	24
3. Fungsi pondok pesantren.....	25
E. Penelitian Terdahulu.....	26

#### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	28
B. Pendekatan Penelitian.....	28
C. Sumber Data.....	29
D. Metode Pengumpulan Data.....	29
1. Observasi.....	30
2. Wawancara.....	30
3. Dokumentasi.....	30
E. Instrumen Penelitian.....	30

F. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data.....	31
--	----

**BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)**

A. Gambaran Umum Yayasan Islamic Centre (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) .....	32
1. Sejarah Singkat Yayasan Islamic Centre (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) .....	32
2. Profil Yayasan Islamic Centre (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an).....	48
3. Visi Misi .....	49
4. Susunan Kepengurusan .....	50
B. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Islamic Center Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) .....	51
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Yayan Islamic Centre (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) .....	51
2. Menentukan orang-orang cadangan yang akan ditambahkan atau menggantikan para pengurus yang akan meninggalkan yayasan ....	52
3. Perekrutan Sumber Daya Manusia di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Quran) .....	55
4. Pengembangan SDM di yayasan Islamic centre Sumatera Utara (Pesantren Modren-Tahfidzhil Qur'an) .....	58
C. Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzhil Qur'an) .....	62

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68

**DAFTAR PUSTAKA ..... 69**

**KATA PENGANTAR**

**DOKUMENTASI**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat mendasar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi terutama pada era globalisasi dewasa ini, dapat dikatakan dengan sumber daya manusia yang bermutu akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata ulang perencanaan pengembangan sumber daya manusia baik dari aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawabnya. Penataan sumber daya manusia tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas, baik formal maupun informal dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Dewasa ini kepala sekolah maupun yayasan, termasuk pendidikan tengah menghadapi tuntutan masyarakat agar dapat mengambil solusi dan tindakan dalam perbaikan sekolah. Tuntutan tersebut muncul ke permukaan karena hasil pendidikan belum sepenuhnya memuaskan banyak pihak baik pemerintah, orang tua dan masyarakat, hal ini menunjukkan rendahnya mutu lulusan karakter siswa yang memperhatikan, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, motivasi belajar siswa dan ketertiban orang tua yang masih rendah pada sisi lain pengaruh

lingkungan eksternal yang kurang kondusif, pandangan pesimis orang tua terhadap pendidikan, peluang kerja yang sempit, ketinggalan kemajuan sekolah dibanding dengan perubahan teknologi menyebabkan semakin dikhawatirkan lingkungan internal sekolah. Melihat pentingnya sumber daya dalam konteks sistem pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dan berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Kepala sekolah/yayasan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas pendidikan dan sekaligus merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari bahwa pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin dalam mengembangkan sumber daya sekolah tersebut.

Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) berdiri pada tahun 1982 dengan tujuan menyiapkan para siswa yang berkualitas, kreatif dan berakhlak mulia yang mampu untuk mengetahui ilmu pengetahuan umum dan ilmu pengetahuan agama sebagai bekal peserta didik di masa mendatang. Selanjutnya peningkatan sumber daya manusia guru dilakukan oleh kepala sekolah/yayasan mulai dari rekrutmen guru yaitu guru yang diterima mengajar pada mata pelajaran yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang mereka miliki serta dites melalui wawancara dan setiap awal bulan, awal dan

akhir semester, awal dan akhir tahun diadakan rapat semua guru diberikan pembekalan oleh kepala sekolah/yayasan yang akan di berikan kepada siswa/santri. Dalam peningkatan sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan semua guru yang mengajar dalam kelas wajib membawa siswa kemasjid untuk shalat wajib dan sunnah. Para siswa/santri diajarkan akhlak yang baik sehingga menjadi pelaku sumber daya manusia yang berilmu pengetahuan yang baik dan beradab.

Keagamaan berasal dari kata agama, mendapat awalan ke dan akhiran an yang memiliki arti sesuatu atau segala tindakan yang berhubungan dengan agama.<sup>1</sup> Agama berarti kepercayaan kepada Allah dengan ajaran kebaktian dan kewajiban-kewajiban yang bertalian dengan kepercayaan itu. Keagamaan adalah sifat-sifat yang terdapat dalam agama. Kegiatan keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) bertujuan untuk memberikan pemahaman, penghayatan dan pengalaman tentang ajaran agama Islam, sehingga menjadi manusia muslim yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT serta berakhlak mulia. Berbicara mengenai kegiatan agama di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) sudah pasti banyak sekali jenisnya antara lain: Shalat dhuha, kultum, pembacaan kitab kuning, penghafalan Al Qur'an, khatam Al Qur'an dan perayaan Hari-hari Besar Islam.

---

<sup>1</sup> Suharsono dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: Widya Karya, 2011), h. 19

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat disimpulkan pokok masalahnya dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Islamic Centere Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)?
2. Bagaimana Kegiatan Keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)?

## **C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an).
2. Untuk Mengetahui Kegiatan Keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an).

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini di harapkan berguna: Sebagai bahan masukan bagi Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an).

1. Sebagai bahan informasi bagi lembaga yang berminat terhadap kegiatan tentang manajemen sumber daya manusia dan kegiatan keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an).

#### **D. Batasan Istilah**

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman terhadap istilah yang di gunakan dalam judul penelitian ini, penulis akan mencantumkan beberapa batasan-batasan sebagai berikut:

##### 1. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>2</sup>

##### 2. Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Sonny Sumarsono, mengandung dua pengertian yang pertama adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, manajemen sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

##### 3. Pondok pesantren adalah sebuah asrama pendidikan tradisional, dimana para santrinya semua tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan guru yang lebih dikenal dengan sebutan kiyai dan mempunyai asrama untuk tempat menginap santri. Santri tersebut berada dalam komplek yang juga menyedia

---

<sup>2</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, h: 1

masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar dan kegiatan keagamaan lainnya. Komplek ini biasanya dikelilingi oleh pagar atau tembok pembatas agar dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku.<sup>3</sup>

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan pemahaman terhadap pembahasan dalam proposal ini, maka proposal ini dibagi ke dalam tiga bab pembahasan yang berkaitan secara sistematis, antara satu dengan yang lainnya.

BAB I berisi pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, batasan istilah, sistematika pembahasan. BAB II landasan teoritis yang terdiri dari: pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, kegiatan keagamaan, tinjauan tentang pondok pesantren/yayasan islam, penelitian terdahulu. BAB III metodologi penelitian yang terdiri dari: jenis penelitian, lokasi penelitian, informan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data. BAB IV temuan dan pembahasan penelitian berisi pendahuluan yang meliputi: gambaran umum tentang yayasan Islamic centre (pesantren modern-tahfidzhil qur'an), peran manajemen sumber daya manusia di yayasan Islamic centre sumatera utara (pesantren modern-tahfidzhil qur'an), kegiatan keagamaan di yayasan Islamic centre sumatera utara (pesantren modern-tahfidzhil qur'an). BAB V penutup meliputi: kesimpulan dan saran.

---

<sup>3</sup> ZAmakhsyari Dhofier, Tradisi Pesantren Sudy Tentang Pandangan Hidup Kiyai, Jakarta LP3S, 1983. H. 18

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian) dan hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan didalam ruang lingkup dan tingkatannya.<sup>4</sup>

Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia, sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan yang umumnya dikenal dengan sektor modern. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 4

<sup>5</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), h. 2

potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Istilah manajemen sumber daya manusia kini semakin populer, menggantikan istilah personalia. Meskipun demikian, istilah personalia masih dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti rekrut tenaga kerja, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia pada akhir-akhir ini merupakan istilah yang banyak dipergunakan dalam berbagai forum diskusi, seminar, lokakarya dan sejenisnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah *manajemen* mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 1

## 1. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli

- *Marihot Tua E.H.* Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan *human, resources management is the activites undertaken to attact, develop, motivate and maintain a high performing workforce within the organization.* Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi).<sup>7</sup>
- *Eddin Flippo.* *Personal management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.*<sup>8</sup> Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat).
- *Malayu Hasibuan.* Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien, demi membantu terwujudnya suatu tujuan.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Danang Sunyoto, SH., SE., MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center for Academic Publishing Service)*, (Yogyakarta: Cet 1, 2012), h. 1

<sup>8</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), h. 11

<sup>9</sup> Malayu S.P Hasibuan, *MANAJEMEN, Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), h. 21

- *Bashir Barthos*. Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasarnya di 1960-an, manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.<sup>10</sup>
- *T. Hani Handoko*. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.<sup>11</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, orientasi, penempatan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

## **2. Tujuan manajemen sumber daya manusia**

- Tujuan organisasional. Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggungjawab terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>10</sup> Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1990), h. 1

<sup>11</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, (Yogyakarta: BPFEEY, 2001), h. 4

- Tujuan fungsional. Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- Tujuan sosial. Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
- Tujuan Personal. Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.<sup>12</sup>

## **B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Perencanaan manajemen sumber daya manusia**

Definisi perencanaan manajemen sumber daya manusia. *Milkovich dan Mahoney* memberi definisi sebagai berikut “*Human resources planning is systematically forecasts an organization future supply of and demand for employess*”.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 7

<sup>13</sup> Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Gramedia, 2006), h. 19

## 2. Perencanaan sumber daya manusia

Dapat didefinisikan sebagai suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas untuk suatu periode waktu yang pasti akan menentukan bagaimana keperluan ini dapat terpenuhi.<sup>14</sup> Perencanaan suatu yang sangat penting dalam mengadakan suatu kegiatan dimasa yang akan datang atau dihari esok, sebagaimana allah bersabda:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (Qs. Al-Hasyr:18)<sup>15</sup>

## 3. Manfaat perencanaan sumber daya manusia

Dengan mengistimasi jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan, organisasi akan merencanakan dengan lebih baik kegiatan lainnya. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan setiap bagian organisasi untuk menempatkan orang yang tepat. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berguna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disetujui, tetapi juga menolong perusahaan untuk melaksanakan perencanaan jangka panjang dan jangka pendek.

<sup>14</sup> John Westerman dan Pauline Donoghue, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), h. 196

<sup>15</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 437

#### **4. Pengorganisasian**

Setelah program-program disusun dan ditetapkan, perlu dibentuk organisasi yang akan melaksanakan program tersebut. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu manajer personal harus membentuk satu organisasi dengan merancang struktur atau menggambarkan hubungan antara tugas antar pegawai dan antar faktor fisik.

#### **5. Pengarahan**

Disebut juga dengan pemberian motivasi atau pemberian komando agar pegawai mulai bekerja. Pada dasarnya fungsi ini akan menumbuhkan kemauan pegawai untuk mulai bekerja secara aktif,

#### **6. Pengendalian**

Kegiatan yang biasa dilakukan dalam proses pengendalian berupa observasi terhadap kegiatan perencanaan. Fungsi operasional tersebut antara lain: *“(pegawai, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja)”*.

Pemutusan hubungan kerja antara lain problem pegawai fungsi pertama yang harus dioperasionalkan oleh bagian kepegawaian yaitu yang berkaitan dengan masalah untuk memperoleh pegawai yang baik dalam jenis dan jumlah maupun waktunya yang tepat, sehingga dapat melakukan usaha pencapaian tujuan organisasi dengan baik, kegiatan ini mencakup:

## 1. Analisis pekerjaan

A *Sihotang*, analisis pekerjaan adalah sangat esensial untuk mencari dan menentukan syarat sumber daya manusia yang sesuai untuk memangku pekerjaan. Analisis pekerjaan merupakan langkah awal perekrutan sumber daya manusia yang sesuai dengan jabatan tertentu. Ada tiga komponen dalam analisis pekerjaan yaitu deskripsi pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*) dan kinerja pekerjaan *performance standart*.

## 2. Penarikan (*recruitment*)

Proses mengumpulkan dan mempelajari informasi yang berkaitan dengan semua aspek dari suatu jabatan, memungkinkan untuk dapat memutuskan tipe seorang seperti apa yang ada untuk melakukan suatu pekerjaan dengan berhasil. Analisa pekerjaan yang terinci mencakup tujuan, posisi, tugas utama, kualitas yang diperlukan dan lingkungan kerja.<sup>16</sup>

Pengadaan (*procerument*) adalah fungsi operasional pertama manajemen sumber daya manusia. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Iain Maitland, *Petunjuk Merekrut Karyawan*, (Pustaka Bnamass, 1995), h. 3

<sup>17</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), h. 27

Dalam merekrut karyawan juga perlu diperhatikan kualitas tenaga kerja agar keinginan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, maka terlebih dahulu ditetapkan standar personalia agar karyawan yang ditarik sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang calon karyawan yang bisa menjalankan pekerjaan dengan baik.<sup>18</sup>

Dengan adanya keterampilan dan IPTEK yang dimiliki, maka ia diharuskan untuk merealisasikannya dalam kehidupan. Dalam arti, harus mengerjakan perbuatannya dengan sebaik-baiknya dan sungguh-sungguh serta dikerjakan secara professional sehingga bermanfaat bagi dirinya, keluarga, masyarakat maupun negaranya. Dalam Al-qur'an berbunyi:

وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ ۗ هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ  
مِّلَّةَ أَبِيكُمْ إِبْرَاهِيمَ ۗ....

Artinya: “Berjuanglah kamu pada agama Allah dengan sebenar-benar perjuangan. Dia telah memilihmu dan tiada mengadakan kesempatan bagimu dalam agama bapakmu Ibrahim”.... (QS. Al-Hajj: 78)<sup>19</sup>

### 3. Pemilihan (*selection*)

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

<sup>18</sup> *Op. Cit*, Justine. T. Sirait, h. 45

<sup>19</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 22

Pelaksanaan seleksi harus dilaksanakan dengan jujur, cermat dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan dengan pelaksanaan seleksi yang baik.

Karyawan yang diterima akan lebih baik *qualifiednya* sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.<sup>20</sup> Pengertian atau definisi seleksi yang dikemukakan oleh para ahli adalah:

1. *Malayu Hasibuan*. Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.
2. *Dale Yoder*. *Selection is the process by which candidates who will not* (seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan dibagi dua bagian yaitu yang akan diterima dan yang ditolak).<sup>21</sup>

ilmiah dan metode ilmiah. Seleksi dengan cara non ilmiah meliputi: surat lamaran bermaterai atau tidak, ijazah sekolah dan daftar nilainya, surat keterangan pekerjaan dan pengalaman, referensi dan rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya, wawancara langsung dari pelamar, penampilan dan keadaan fisik pelamar, keturunan dari pelamar yang bersangkutan, tulisan pelamar. Seleksi dengan cara non ilmiah meliputi: metode kerja yang jelas dan sistematis, berorientasi pada prestasi pekerja, berorientasi pada kebutuhan real karyawan,

---

<sup>20</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), h. 27

<sup>21</sup> *Ibid.*, h. 47

berdasarkan job analisis, berpedoman kepada undang-undang perubahan. Berikut langkah-langkah dalam proses seleksi, antara lain:<sup>22</sup>

Langkah 1 Penerimaan pendahuluan seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi. Bagaimana penerimaan pertama ditangani telah mulai membentuk pendapat pelamar tentang perusahaan.

Langkah 2: penerimaan merupakan berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan padanya antara kemampuan, pengalaman dan kepribadian pelamar serta persyaratan jabatan. Berbagai peralatan antaranya ialah tes psikologis, tes pengetahuan dan tes penampilan.

Langkah 3: Wawancara seleksi percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterimanya atau tidak seorang pelamar. Pewawancara mencari dua pertanyaan umum seperti; dapatkah pelamar melaksanakan pekerjaan? Bagaimana kemampuan pelamar dibandingkan dengan pelamar lainnya?

Langkah 4: Pemeriksaan referensi tentang karakter pelamar biasanya diberikan oleh keluarganya atau teman terdekat, baik ditujukan oleh pelamar sendiri atau diminta perusahaan. Bila referensi diserahkan secara tertulis, pemberi referensi biasanya hanya menekankan hal-hal yang positif. Oleh karena itu, referensi pribadi jarang digunakan.

---

<sup>22</sup> Op. Cit, T. Hani Handoko, h. 88

Langkah 5: Evaluasi medis proses seleksi juga mencakup pemeriksaan kesehatan pelamar sebelumnya keputusan penerimaan karyawan dibuat. Pemeriksaan dapat dilakukan diluar perusahaan dan juga dapat dilakukan oleh tenaga medis dari perusahaan itu sendiri.

Langkah 6: Wawancara atasan langsung. Atasan langsung pada akhirnya merupakan orang yang bertanggungjawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena itu, pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk keputusan penerimaan final.

Langkah 7: Keputusan penerimaan. Apakah diputuskan oleh atasan langsung atau departemen personalia, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Para pelamar lain yang tidak terpilih harus diberitahu.<sup>23</sup>

Orientasi atau pengenalan bagi setiap karyawan harus dilaksanakan untuk menyatakan bahwa mereka betul-betul diterima dengan tangan terbuka menjadi karyawan yang akan bekerjasama dengan karyawan lain pada perusahaan itu. Dengan orientasi dapat diatasi keragu-raguan, kecanggungan dan timbul rasa percaya diri karyawan baru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Orientasi dapat dilakukan manajer personalia atau atasan langsung karyawan bersangkutan.<sup>24</sup> Program orientasi atau sering disebut induksi, memperkenalkan para karyawan baru dengan peranan atau kedudukan mereka dengan organisasi dan dengan karyawan lain.

---

<sup>23</sup> Ibid., h. 89-104

<sup>24</sup> Ibid., h. 63

1. Penempatan (*placement*). Penempatan atau yang dimaksud dengan *placement* adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan berlainan.
2. Bagi pegawai baru penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Demosi, promosi dan transfer adalah suatu konsep *placement* bagi pegawai lama. Tidak berbeda dengan pegawai baru pegawai lama pun harus direkrut, diseleksi dan diberi orientasi sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda.<sup>25</sup>

Penempatan ini harus sesuai dengan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta pedoman kepada prinsip: “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk jabatan yang tepat (*the right in the right place and the right man behind the right job*)”.<sup>26</sup>

3. Pengembangan. Keharusan bimbingan pendidikan dan pekerjaan bagi individu dan masyarakat tidaklah mungkin orang atau kelompok akan hidup tanpa kerja, karena kerja itu bukan saja mencari rezeki, akan tetapi dia merupakan jabatan.

Dalam konteks SDM, pengembangan oleh *sofo* dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan sehingga dapat menjelaskan tentang *development practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan.

---

<sup>25</sup> Op. Cit, Justin T. Sirait, h. 85

<sup>26</sup> Op. Cit, Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ..... h. 63

1. Kompensasi atau pemberian imbalan. Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai usaha untuk memberi balas jasa bagi karyawan yang telah menyumbangkan waktu dan tenaganya bagi tercapainya tujuan organisasi.
2. Pengintegrasian. Fungsi ini relatif cukup sulit dan seringkali merupakan tantangan dan menimbulkan frustrasi bagi banyak manajer yaitu masalah integrasi, hal ini berkaitan dengan usaha untuk menghasilkan situasi dimana terjadi penyesuaian atau pencocokan antara kepentingan yang bersifat individual, organisasi maupun kemasyarakatan.
3. Konsekuensi. Dari usaha ini adalah melibatkan masalah-masalah atau aspek-aspek perasaan, sikap dari pegawai yang dihubungkan dengan prinsip dan kebijaksanaan organisasi.
4. Pemeliharaan. Merupakan suatu hal yang berkenaan dengan usaha agar pegawai dapat bekerja dengan baik selama mungkin dengan cara menjaga kesehatan mental maupun fisik.
5. Pemutusan hubungan kerja. Jika pada awalnya organisasi menarik pegawai kerja dari masyarakat pada suatu saat tertentu.

Organisasi yang akan mengembalikan pegawai tersebut ke masyarakat, untuk kepentingan ini perlu diatur bagaimana sebaiknya suatu proses pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh organisasi. Melalui pengaturan ini diharapkan

proses pemutusan hubungan kerja tidak mempunyai dampak yang negatif, baik bagi individu, organisasi maupun masyarakat.<sup>27</sup>

### C. Kegiatan Keagamaan

Secara etimologis, istilah keagamaan itu berasal dari kata “Agama” yang mendapat awalan “ke” dan akhiran “an” sehingga menjadi keagamaan. Keagamaan adalah sifat-sifat yang terdapat dalam agama atau segala sesuatu mengenai agama, misalnya perasaan keagamaan atau soal-soal keagamaan.<sup>28</sup>

Adapun secara istilah agama dapat dilihat dari dua aspek, yaitu: Pertama subjektif. Secara subjektif yaitu agama mengandung pengertian tingkah laku manusia yang dijiwai oleh nilai keagamaan yang berupa getaran batin yang dapat mengatur dan mengarahkan tingkah laku tersebut terhadap pola hubungan antar manusia dengan masyarakat serta alam sekitar. Kedua objektif. Secara objektif agama dalam pengertian ini mengandung nilai ajaran Allah yang bersifat menuntun manusia ke arah tujuan sesuai dengan kehendak ajaran tersebut.<sup>29</sup>

Kegiatan adalah aktivitas, kesibukan, keaktifan, sedangkan keagamaan adalah sistem atau yang berhubungan dengan agama, kesimpulan kegiatan keagamaan adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan baik itu secara lahiriah maupun batiniah yang terwujud dalam bentuk ibadah.

---

<sup>27</sup> Op. Cit, Justine T. Sirait, h. 6

<sup>28</sup> WJS. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN. Balai Pustaka, 1991), h. 200

<sup>29</sup> <http://andiadiyatma.blogspot.co.id/2020/01/pengertian-keagamaan.html> diakses pada hari senin 28 November 2016 pukul 12.33

Untuk mendapatkan pengertian yang jelas tentang agama maka berikut ini penulis memaparkan pengertian agama dari berbagai pendapat para ahli. Pengertian agama berarti kelakuan yang berasal dari individu yang religious. Agama adalah istilah umum yang merujuk pada semua agama yang dapat ditangkap baik formal maupun informal. Ad-din merujuk pada Qs. At-Taubah:33 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَىٰ وَدِينِ الْحَقِّ لِيُظْهِرَهُ عَلَى الدِّينِ كُلِّهِ وَلَوْ كَرِهَ الْمُشْرِكُونَ ﴿٣٣﴾

Dialah yang mengutus Rasul-Nya (dengan membawa) petunjuk (Al Qur'an) dan agama yang benar untuk dimenangkan-Nya atas segala agama, walaupun orang-orang musyrikin tidak menyukai.

Pengertian tentang agama dapat dimengerti bahwa agama merupakan suatu risalah dan peraturan Allah Swt, yang diperuntukan kepada manusia melalui seorang utusan yang menjadi pilihan-Nya. Nabi besar Muhammad Saw yang menyusun bagaimana kehidupan islami itu berlangsung sesuai dengan firman Allah yang ada pada Al-qur'an yang memberikan pengertian penting yang diperlukan oleh manusia dalam menjalankan roda kehidupan keluarga islami. Menjalankan syariat-Nya disebut juga aktivitas keagamaan yang merupakan segala prilaku, aktivitas atau dasar tuntutan agama Islam dan tidak bertentangan dengan niat dan tujuan yang baik, yaitu untuk mencari ridho Allah dan untuk kemaslahatan diri sendiri dan orang lain. Kegiatan keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pondok Pesantren-Tahfidzil Qur'an) terkhususnya smp terpadu islam adalah kegiatan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman, penghayatan dan pengamalan tentang ajaran agama Islam, sehingga menjadi

manusia muslim yang beriman dan bertaqwa kepada Allah Swt serta berakhlak mulia.

#### **D. Tinjauan Tentang Pondok Pesantren/Yayasan Islam**

##### **1. Pengertian pondok pesantren**

*Mastuhu*. Pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam yang mempelajari, memahami, mendalami, menghayati dan mengamalkan ajaran agama Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.<sup>30</sup> Pondok pesantren secara etimologi adalah terdiri dari dua kata yang mengarah pada makna yang sama. Kata pondok berasal dari bahasa Arab yang berarti tempat tinggal atau asrama, sedangkan pesantren berasal dari bahasa tamil atau India Shassti dengan kata dasarnya Shassta yang awalan *pe* dan akhiran *an* yang berarti tempat belajar para santri untuk mendalami ilmu agama. Ada beberapa definisi yang dikemukakan para ahli:

1. *Zamakhsyari Dhofier*. Pesantren adalah sebuah asrama pendidikan tradisional, dimana para sisanya semua tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan guru yang lebih dikenal dengan sebutan kiyai dan mempunyai asrama untuk tempat menginap santri. Santri berada dalam komplek yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar dan kegiatan keagamaan.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*, (Jakarta: INS, 1994), h. 55

<sup>31</sup> Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Tentang Pandangan Hidup Kiyai*, (Jakarta LP3S, 1983), h. 18

2. *Mastuhu*. Pesantren merupakan lembaga pendidikan tradisional Islam untuk memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran agama Islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari.<sup>32</sup>

Dari beberapa definisi diberikan oleh para ahli, dapat diambil kesimpulan bahwa yayasan islam maupun pondok pesantren adalah lembaga pendidikan yang bernafaskan Islam untuk memahami, menghayati, mengamalkan ajaran Islam (*tafaqquh fiddien*) dengan menekankan moral agama sebagai pedoman hidup bermasyarakat yang didalamnya mengandung beberapa elemen yang tidak bisa dipisahkan, yang antara lain kiyai sebagai pengasuh sekaligus pendidik, masjid sebagai sarana peribadatan sekaligus berfungsi sebagai tempat pendidikan para santri dan asrama sebagai tempat pendidikan para santri dan asrama sebagai tempat tinggal dan belajar santri.

## **2. Sejarah lahirnya pondok pesantren di Indonesia**

Dalam catatan sejarah, berdirinya pondok pesantren bermula dari seorang kiyai yang menetap (bermukim) disuatu tempat. Kemudian datanglah santri yang ingin belajar kepadanya dan turut pula bermukim ditempat itu. Sedangkan biaya kehidupan dan pendidikan disediakan bersama-sama oleh para santri dengan dukungan masyarakat sekitarnya. Hal ini memungkinkan kehidupan pesantren bisa berjalan stabil tanpa dipengaruhi oleh gejolak ekonomi diluar. Pondok pesantren dikenal di Indonesia sejak zaman walisongo, ketika itu sunan Ampel (Syaikh Maulana Malik Ibrahim) mendirikan sebuah padepokan di Ampel Surabaya dan menjadikannya pusat pendidikan di Jawa.

---

<sup>32</sup> Op. Cit, Mastuhu, h. 6

Para santri yang berasal dari pulau Jawa datang untuk menuntut ilmu agama, bahkan diantara para santri ada yang berasal dari Goadan Tallo, Sulawesi. Dikatakan pesantren Ampel yang didirikan oleh Syaikh Maulana Malik Ibrahim merupakan cikal bakal Pondok pesantren dikenal di Indonesia sejak zaman Walisongo, ketika itu Sunan Ampel (Syaikh Maulana Malik Ibrahim) mendirikan sebuah padepokan di Ampel Surabaya dan menjadikannya pusat pendidikan di Jawa.

### **3. Fungsi pondok pesantren**

Fungsi pondok pesantren pada dasarnya dapat diterangkan menjadi lima fungsi, antaranya:

- a. Lembaga pendidikan. Pondok pesantren tidak ubahnya sekolah sebagaimana sekolah yang lain, karena didalamnya terjadi proses kegiatan belajar mengajar. Ada pengajaran dan ada yang diberi pengajaran, ada guru dan murid serta ada materi yang diajarkan.
- b. Sebagai lembaga *amal ma'ruf nahi munkar*, pondok pesantren mempunyai tugas yang cukup serius, yaitu secara partisipatif menjadi lembaga dakwah.
- c. Pondok pesantren memiliki motif, tujuan serta usaha yang bersumber pada ajaran Islam. Segala kegiatan yang dilakukan baik didalam pondok pesantren maupun diluar, tidak lepas dari kerangka ajaran Islam. Pondok pesantren dipandang sebagai pusat kegiatan yang bernafaskan Islam.
- d. Lembaga kemasyarakatan. Fungsi pondok pesantren sebagai lembaga kemasyarakatan tidak lepas dari keberadaan pondok pesantren itu sendiri.

Artinya pondok pesantren tumbuh ditengah-tengah masyarakat desa dimana para santrinya adalah kebanyakan dari masyarakat desa disekelilingnya.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Dari beberapa rujukan skripsi yang peneliti jadikan perbandingan mempunyai relevansi yang sangat kuat ditinjau dari segi Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pondok Pesantren – Tahfizhil Qur'an). Akan tetapi yang menjadi perbedaan dari peneliti sebelumnya ditinjau dari pendekatan yang dipakai oleh peneliti, karena peneliti fokus dengan manajemen sumber daya manusia.

Humam Syaharuddin, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2017) dengan judul “Problematika Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren” mempunyai persamaan dan perbedaan dengan judul yang peneliti angkat yakni persamaannya meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan perbedaannya lebih mengarah kepada Problematika Manajemen Sumber Daya Manusia sedangkan peneliti berfokus pada Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pondok Pesantren – Tahfizhil Qur'an).<sup>33</sup>

Masdelina, UIN Sumatera Utara (2018) dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara” mempunyai persamaan dan perbedaan dengan judul yang peneliti angkat yakni persamaannya meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan

---

<sup>33</sup> Humam Syaharuddin, *Problematika Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren 'Skripsi'*, (Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017).

perbedaannya lebih mengarah kepada Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan sedangkan peneliti berfokus pada Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pondok Pesantren – Tahfizhil Qur'an).<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Masdelima, Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara 'Skripsi', (Medan: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2018).

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, ialah suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang ada pada umumnya bersifat kualitatif.<sup>35</sup> Penelitian yang dilaksanakan yaitu Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an), penulis akan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) Jalan Selamat Ketaren Medan Estate Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

#### **B. Pendekatan Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Adapun yang dimaksud dengan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini, peneliti meminjam teori-teori yang telah mapan dalam bidang disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengungkapkan dan menjelaskan mengenai suatu fenomena atau gejala terkait

---

<sup>35</sup> Lexy. J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2001), h. 3

dengan “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur’an)”.

### **C. Sumber Data**

Sumber data untuk penelitian ini diperoleh dari hasil riset lapangan dan kondisi langsung yang terjadi untuk membantu menyempurnakan hasil penelitian antaranya adalah:

1. Data primer. Yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.

Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah hasil wawancara dengan dewan pengurus/ketua umum yayasan/pesantren dari Bapak Drs. H. Rudy Supriatna, MM.

2. Data sekunder. Yaitu hasil dari telaah rujukan yang diperoleh dari membaca berbagai buku, hasil penelitian, bahan ilmiah maupun artikel lainnya yang berhubungan dengan kegiatan keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur’an).

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan bahan-bahan yang dibutuhkan dalam penelitian ini antara lain:

1. **Observasi.** Dengan melakukan pengamatan langsung kepada objek yang diteliti. Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara sistematis gejala yang diselidiki.<sup>36</sup>
2. **Wawancara.** Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara atau orang yang diwawancarai. Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian adalah dewan pengurus/ketua umum yayasan/pesantren.
3. **Dokumentasi.** Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan berbentuk dokumen. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, cinderamata, foto dan lain sebagainya.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Menurut *Suharsini Arikunto*, instrumen penelitian merupakan alat bantu dalam mengumpulkan data.<sup>37</sup> Pengumpulan data pada prinsipnya merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian.

Data merupakan perwujudan dari beberapa informasi yang sengaja dikaji dan dikumpulkan, guna mendiskripsikan suatu peristiwa atau kegiatan lainnya.

Data yang diperoleh melalui penelitian akan diolah menjadisuatu informasi yang merujuk pada hasil penelitian nantinya, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data yang sesuai dengan penelitian.

---

<sup>36</sup> Choild Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian, Cet. VII*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), h. 70

<sup>37</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI (Jakarta: Rineka cipta, 2006), h. 68

Dalam pengumpulan data dibutuhkan beberapa instrumen sebagai alat untuk mendapatkan data yang valid dan akurat. Tolak ukur keberhasilan penelitian juga tergantung pada instrumen yang digunakan.

Oleh karena itu, penelitian lapangan (*field research*) yang meliputi observasi dan wawancara dengan daftar pertanyaan yang telah disediakan, dibutuhkan kamera, alat perekam (*recorder*) dan alat tulis menulis berupa buku catatan dan pulpen.

#### **F. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data**

Teknik pengolahan data yang dimaksud adalah data yang diperoleh kemudian dikumpulkan, diolah dan dikerjakan serta dimanfaatkan sedemikian rupa dengan menggunakan metode deskriptif. Penulis akan melakukan pencatatan serta berupa mengumpulkan informasi mengenai keadaan suatu gejala yang terjadi saat penelitian dilakukan.

Analisa data merupakan upaya untuk mencapai serta menata secara sistematis catatan hasil wawancara, observasi, dokumentasi dan lainnya untuk menjadikan sebagai temuan bagi orang lain.<sup>38</sup> Tujuan analisis data ialah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca serta dipahami.

---

<sup>38</sup> Noen Muhajirin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998), h. 183

## **BAB IV**

### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN: PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN DI YAYASAN ISLAMIC CENTRE (PESANTREN MODERN-TAHFIDZIL QUR'AN)**

#### **A. Gambaran Umum Yayasan Islamic Centre (Pesantren Modern- Tahfidzil Qur'an)**

##### **1. Sejarah Singkat Yayasan Islamic Centre (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)**

Sumatera utara pendirian Islamic centre ini diprakarsai majelis ulama Indonesia (MUI) prov. Sumatera Utara dan beberapa tokoh masyarakat dan ulama di Sumatera Utara. Antara lain Alm. Drs. H. Adul Jalil Muhammad (ketua MUI Sumatera Utara), Drs. H. A. Muin Isma Nasution (Kabid. Pendidikan dan agama Islam pada kanwil departemant agama) dan Dr. H. Maratua Simanjuntak (Dosen IAIN Sumatera Utara), H. Probo Soetedjo, H. Raja Syahnan, Drs. Alimuddin Simanjuntak, Drs. H. Ahmad A. Gani, H. Zainuddin Tanjung, Ir. H. Nursuhadi, Hj. Salma Lahmuddin Dalimunthe, Djanius Djamin, Taty Habib Nasution.

Hasil rekomendasi majelis ulama ini disampaikan kepada Gubernur Sumatera Utara dan disambut baik oleh Gubernur Sumatera Utara. Pada seminar dakwah islam se-Sumatera Utara yang dihadiri oleh 163 ulama, zu'ama dan para cendikiawan muslim pada tanggal 23 sampai 31 maret 1983 disepakati bahwa seluruh ulama, zu'ama dan para cendikiawan muslim yang hadir mendukung

gagasan MUI Sumatera Utara untuk membangun gedung Islamic Centre Sumatera Utara. Untuk mengelola Islamic Centre Sumatera Utara maka dibentuklah yayasan yang bergerak dibidang pengembangan pendidikan dan dakwah Islam Sumatera Utarayang bernama YAYASAN ISLAMIC CENTRE SUMATERA UTARA yang beralamatkan di jalan williem Iskandar/selamat ketaren (saat ini) Medan estate kelurahan sidorejo kecamatan Medan tembung.

Melalui prakarsa Alm. H. Abdul Manan Simatupang yang saat itu menjabat sebagai SEKWILDA Prof. Sumatera Utara yang juga berperan sebagai ketua yayasan Islamic centre saat itu akhirnya mampu menggerakkan motor pembangunan sarana dan prasarana Islamic centre sehingga terbangunlah beberapa bangunan yang dianggap layak untuk sarana pendidikan dan pusat informasi Islma di Sumatera Utara.

Perkembangan Kurikulum Pendidikan Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara. Pada tahun pertama berdiri Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara yaitu pada tahun 1982, pesantren ini belum ada membuka program pendidikan, melainkan pelaksanaan-pelaksanaan pembangunan yang akan dijadikan sebagai tempat proses belajar mengajar di tahun berikutnya Pendidikan Kader Ulama merupakan Program pendidikan pertama yang ada di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara yang diperuntukkan bagi alumni-alumni Pesantren (Madrasah Aliyah atau sederajat ), dengan masa belajar selama tiga tahun. Pendidikan Kader Ulama bertujuan untuk mencetak generasi-generasi Islami yang memiliki pengetahuan yang luas serta untuk melanjutkan perjuangan.

Rasulullah dalam menyiarkan agama Islam. Oleh sebab itu pelajaran-pelajaran yang dimasukkan dalam kurikulum Kader Ulama adalah pelajaran-pelajaran agama seperti tafsir, hadith, fikih dan lain sebagainya.<sup>39</sup> Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah kitab-kitab yang dipakai dalam mata kuliah Program Kader Ulama Sumatera Utara:

- 1) Nahu: Kitab Matan al-Ajrumiyah, Syarahal-Kafrawi, Qawaid al-Lugah al-‘Arabiyah, al-Kawakib ad-Durriyah, dan Syarah Ibn Aqil.
- 2) Saraf: Matan al-Bina wa al-Asas, Ams ilah Tasrifiyah, dan al-Kailani.
- 3) Fikih: Matan al-Gayah wa at-Taqrrib, Fath al-Mu‘in, dan Al-Fiqh ‘ala al-Mazahib al-Arba‘ah.
- 4) Faraid: At-Tuh{fah as-Saniyah, Kompilasi Hukum Islam, Syarah Matan Roh{biyah}.
- 5) Usul Fikih: Kitab al-Usul min ‘Iim al-Usul, al-Bayan.
- 6) Qawaid Fikih: Al-Qawaid al-Fiqhiyyah jilid I dan II dan al-Asybah Wa an-Nazair.
- 7) Tauhid: Iim al-Kalam, dan al-Farq bain al-Firaq. Kitab Kifayah al-Mubtadi, Tuhfah al-Murid.
- 8) Hadis: Matan al-Araba‘in an-Nawawwiyah, Bulug al-Maram dan Subul as-Salam.
- 9) Ulumul Quran: ‘Ulum al-Quran.
- 10) Tafsir: Tafsir al-Qurt.
- 11) Ulumul Hadis: Usul al-Hadis dan Usul at-Takhrij.

---

<sup>39</sup> Dokumen temuan peneliti pada hari selasa, 24 Februari 2020.

- 12) Ilmu Dakwah.
- 13) Ilmu Sosiologi.
- 14) Ilmiah.<sup>40</sup>

Diajarkan juga Ilmu-ilmu alat, seperti ilmu Balagh, Ilmu Ma'ani, Ilmu Falaq, Tah{sin alQira'ah, Metodologi Pengajaran Islam, Sejarah Pendidikan Islam, Administrasi Pendidikan, Komputer, Filsafat Ilmu, Metode Penulisan Karya Ilmiah}.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dipahami bahwa kurikulum yang dilaksanakan di Program Pendidikan Tinggi Kader Ulama manyoritas adalah pelajaran-pelajaran agama. Di mana ketika mereka kelak telah menyelesaikan studinya, diharapkan mereka akan mampu melanjutkan dakwah baginda Rasulullah saw, membantu masyarakat menyelesaikan permasalahan-permasalahan umat dan lain sebagainya. Pada awalnya lembaga-lembaga pendidikan di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara ini terlihat seperti berdiri sendiri-sendiri, sehingga terkadang terdapat beberapa perbedaan-perbedaan dalam beberapa keputusan umum seperti keputusan hari-hari libur, namun sejak lembaga Pesantren berdiri pada tahun 2015 di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara, seluruh lembaga pendidikan yang ada di Pesantren Modern Tahfizhil Quran.

Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara seperti Tahfizh Quran, MTS, MA dan SDITTQ semuanya berada dalam naungan Pesantren dengan kurikulum

---

<sup>40</sup> Dokumen temuan peneliti pada hari Selasa, 24 Februari 2020.

masing-masing seperti Tahfizh dengan kurikulum Tahfizhnya, SDITTQ menggunakan kurikulum SKB 3 Menteri, sedangkan MTS dan MA menggunakan perpaduan antara kurikulum SKB 3 Menteri, K13, dan kurikulum Pesantren. Dari paparan-paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kurikulum yang dipakai dalam Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara mengalami perkembangan, kalau pada awalnya kurikulum yang ada hanyalah kurikulum Kader Ulama, namun seiring dengan perkembangannya kurikulum di pesantren terus berkembang dan bertambah seiring dengan bertambahnya lembaga-lembaga pendidikan di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara.

Perkembangan Program Tahfizh Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara Program Tahfizh Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara merupakan Program pendidikan yang menjadi ciri khas pesantren. Program Tahfizh ini berdiri pada Januari 1989 yang dikenal sekarang dengan nama Madrasah Tahfizhil Quran Pesantren Modern Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara, dan dipimpin langsung oleh Almarhum Bapak Abdul Manan Simatupang sebagai Ketua Yayasan Islamic Sumatera Utara. Sebagai Pelaksana dipilihlah Bapak Muhammad Yahya Zakaria, saat itu jumlah santri sebanyak 13 orang.<sup>41</sup> Adapun Program pendidikan pada Madrasah Tahfizhil Quran Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara sampai tahun 2008, hanya program intensif (MTZQ) saja, yaitu sebagai berikut:

---

<sup>41</sup> Dokumen temuan peneliti pada hari selasa, 02 Maret 2020.

- 1) Masa pendidikan maksimal tiga tahun (6 semester).
- 2) Setiap satu semester santri diwajibkan untuk menyelesaikan hafalan minimal lima juz.
- 3) Waktu belajar bagi santri-santri Pagi : pukul 08.00 s/d 10.00 WIB. Sore : pukul 15.00 s/d 17.00 WIB.
- 4) Tingkatan hanya 30 juz saja.

Adapun maksimal pendidikan untuk yang intensif dan waktu belajarnya, sejak Madrasah Tahfizhil Quran didirikan sampai sekarang tidak ada perubahan yaitu tetap 6 semester atau 3 tahun, namun bagi santri yang tidak dapat menyelesaikan hafalan selama 6 semester tersebut masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan hafalan dan tinggal di asrama Pesantren. Dan karena pendidikan formal belum ada di lingkungan Pesantren, maka santri-santri yang ingin mengikuti program pendidikan formal diperbolehkan mengikuti pendidikan formal di luar lingkungan pesantren. Pada tahun 2009, program tahfizh di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara di bagi menjadi dua yaitu Program intensif dan non intensif dengan rincian sebagai berikut :

a. Intensif (MTZQ).

- 1) Masa pendidikan maksimal tiga tahun (6 semester).
- 2) Setiap satu semester santri diwajibkan untuk menyelesaikan hafalan minimal lima juz.
- 3) Waktu belajar bagi santri-santri Pagi : pukul 08.00 s/d 10.00 WIB. Sore : pukul 15.00 s/d 17.00 WIB.

- 4) Santri Program intensif tidak dibenarkan mengikuti pendidikan formal atau non formal secara intensif di luar lingkungan Madrasah.
  - 5) Tingkatan wisuda: 5,10,15,20,25, dan 30 Adapun poin no 4 yaitu “Santri Program intensif tidak dibenarkan mengikuti pendidikan formal atau non formal secara intensif di luar lingkungan Madrasah” merupakan pertambahan peraturan di program intensif yang ada di atas, karena sejak dibukanya pendidikan formal di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara, yaitu tahun 2009, maka para santri tidak diperbolehkan lagi mengikuti Program pendidikan formal di luar Pesantren.
- b. Non intensif
- 1) Masa pendidikan maksimal enam tahun (12 semester).
  - 2) Setiap satu semester santri diwajibkan menyelesaikan hafalan minimal tiga juz dimulai dari juz I.
  - 3) Waktu belajar bagi siswa yang non intensif sebagai berikut Pagi : Pukul 08.00 s/d 10.00 wib Sore : Pukul 14.00 s/d 15.00 wib Malam : Pukul 20.00 s/d 22.00 wib.
  - 4) Tingkatan wisuda 5,10,15,20,25, dan 30 Non intensif yang dimaksud disini merupakan santri yang ikut Tsanawiyah, Aliyah atau santri yang mengikuti pendidikan tinggi di luar Pesantren.

Sesuai dengan hasil wawancara serta observasi yang peneliti lakukan, maka dapat dipahami bahwa tingkatan wisuda yang dilaksanakan di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara sekarang memiliki

berbagai tingkatan-tingkatan wisuda, seperti wisuda Tahfizh 5 juz, 10 juz, 15, juz, 20 juz, 25 juz, dan 30. Hal tersebut di perbolehkan bagi seluruh santri, baik santri MTs, santri MA atau santri Tahfizh yang telah mencapai target hafalannya. Adapun tingkatan wisuda ini mulai dilaksanakan sejak pendidikan formal mulai dibuka di Pesantren.

Pada tahun 1989 Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara membuka Program Tahfizh untuk putra, pendidik pertama ketika itu baru berjumlah tiga orang yaitu Al-hafiz Bapak M. Yahya Zakaria, Al-hafiz Hoir Daulay, Al-hafiz Said Nasution. Para pendidik difasilitasi dengan tempat tinggal yaitu di lingkungan Pesantren untuk mendidik sekaligus mengawasi para santri yang tinggal di Asrama. Sampai tahun 1998, Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara telah memiliki tenaga pendidik yang dibagi menjadi dua yaitu tenaga pendidik Program Tinggi Kader Ulama dan tenaga pendidik Program Tahfizh. Namun sangat disayangkan, Program Pendidikan Tinggi Kader Ulama yang bertujuan untuk Melahirkan ulama yang : Berakhlak mulia, ahli Agama, pengamal agama dan pembela agama<sup>42</sup> dimanapun dan kapanpun, terpaksa ditutup di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara atau dipindahkan ke Kantor Majelis Ulama Indonesia disebabkan adanya kekurangan dana.

Dengan ditutupnya Program tersebut, maka secara otomatis tenaga pendidik di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara mengalami penurunan secara kuantitas. Pada tahun 2009 Pesantren Modern

---

<sup>42</sup> Dokumen temuan peneliti pada hari Selasa, 10 maret 2020.

Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara membuka Program MTS yang setingkat dengan SMP, karena kedudukan pendidik dalam sistem pendidikan sangatlah urgen dan proses belajar mengajar tidak bisa berlangsung tanpa adanya seorang pendidik, maka pengurus Pesantren mengadakan rekrut pendidik.

Berita atau informasi tentang adanya rekrut pendidik untuk tingkat MTS disebarkan keseluruh personil pengurus Pesantren untuk disebarkan ke masyarakat luas, selain itu informasi tersebut juga disebarkan di beberapa media seperti surat kabar dan lain sebagainya. Begitu juga dengan rekrutmen pendidik untuk tingkat MA yang dibuka pada tahun 2011 dan SDIT pada tahun 2015, informasi rekrutmen pendidik disebarkan ke masyarakat melalui berbagai media. Sejak pendidikan formal dibuka di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara, baik itu Sekolah Dasar Islam Terpadu Tahfizhil Quran (SDITTQ), Madrasah Sanawiyah Tahfizhil Quran (MTsTQ) dan Madrasah Aliyah Tahfizhil Quran (MATQ) tentu memerlukan tenaga pendidik yang lebih banyak, maka sejak saat itu tenaga pendidik terus mengalami peningkatan yang signifikan secara kuantitas. Pendidik yang profesional baik itu Ustaz atau ustazah tentu sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan peserta didik, jika suatu lembaga pendidikan memiliki pendidik-pendidik yang profesional, maka kemungkinan besar lembaga tersebut juga akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas, namun jika lembaga tersebut tidak memiliki tenaga pendidik yang profesional dalam bidangnya, maka kemungkinan lembaga tersebut juga akan sulit untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Oleh sebab itu dalam penelitian ini peneliti juga akan menguraikan beberapa kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh tenaga-tenaga pendidik yang ada di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara. Beberapa prestasi yang dimiliki oleh beberapa tenaga pendidik Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara adalah :

Ustaz Irham Taufik selaku wakil direktur Pesantren Modern Tahfizhil: juara 10 bidang Tahfizh kategori 20 juz tingkat Internasional di Cairo tahun 2000, juara 9 bidang Tahfizh kategori 20 juz tingkat Internasional di Al-Jazair tahun 2009, juara 1 bidang Tafsir bahasa Indonesia tingkat Nasional di Kalimantan Barat tahun 1992 dan lain sebagainya.<sup>43</sup>

1. Ustaz Zulfanuddin Marbun selaku kepala Madrasah Tahfizhil Quran: juara 1 bidang Tahfizh kategori 20 juz tingkat kota Medan tahun 1992, juara 1 bidang Tahfizh kategori 30 Juz tingkat Provinsi tahun 2002 dan lain sebagainya.<sup>44</sup>
2. Ustaz Charles Rangkutiselaku kepala Madrasah Aliyah: Juara III MTQ bidang tafsir bahasa Inggris tingkat nasional tahun 2014 di Batam, Juara harapan III MTQ bidang tafsir bahasa Inggris tingkat nasional tahun 2012 di Maluku, Juara 1 MTQ bidang tafsir bahasa Inggris tingkat Provinsi Riau tahun 2009, 2010, 2011, 2014, juara I MTQ bidang tafsir bahasa Inggris tingkat Kota

---

<sup>43</sup> Wawancara dengan Ustaz Irham Taufik, Wakil Direktur Pesantren, pada hari Kamis, pukul. 14.00 WIB, di Kantor Pesantren, 12 maret 2020.

<sup>44</sup> Wawancara dengan Ustaz Zulfanuddin Marbun, Kepala MTZQ tahun 2018, pada hari Rabu, pukul. 17.00 WIB, di Kantor Kepala MTZQ, 12 Maret 2020.

3. Pekanbaru tahun 2009, Juara I MTQ bidang tafsir bahasa Inggris tingkat Kabupaten Banten tahun 2015.<sup>45</sup>
4. Ustaz M.Nazriselaku guru Tahfizh: Juara 5 bidang Tahfizh kategori 30 juz tingkat Internasional 2011 di Tunisia, Juara 3 bidang Tahfizh kategori 30 juz tingkat nasional 2011 di Kalimantan Barat dan lain-lain.<sup>46</sup>
5. Ustaz Andi Zainal selaku guru Tahfizh: juara III bidang Tahfizh kategori 30 juz tingkat Nasional antar Pesantren tahun 2013 di Jakarta, juara 1 bidang Tahfizh kategori 30 juz tingkat Provinsi Sumatera Barat 2011, juara 1 bidang tafsir bahasa Indonesia tingkat Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2017, juara II bidang Tahfizh kategori 20 juz tingkat Sumatera Utara tahun 2011, dan tahun 2018 ini terpilih menjadi imam Masjid di Uni Emirat Arab.<sup>47</sup>

Maka dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa telah terjadi dinamika dalam pola rekrut tenaga pendidik, baik itu Ustaz atau Ustazah. Hal ini dapat dilihat ketika Pesantren pertama kali berdiri, pola rekrut guru dilaksanakan dengan mencari tenaga pendidik yang profesional yang berada disekitar kota Medan untuk direkrut menjadi tenaga pendidik Kader Ulama, sedangkan untuk Program Tahfizh, para Ustaz di cari keberbagai daerah untuk direkrut jadi tenaga pendidik, serta diberi fasilitas seperti tempat tinggal di wilayah Pesantren.

Lambat laun, terjadi dinamika dalam rekrut tenaga pendidik, Pesantren tidak lagi mencari tenaga pendidik ke berbagai daerah, namun merekrut para alumni-

---

<sup>45</sup> Wawancara dengan Ustaz Charles Rangkuti, Kepala MA, pada hari Sabtu, pukul. 11.00 WIB, di Kantor Kepala Madrasah Aliyah, 13 Maret 2020.

<sup>46</sup> Wawancara dengan Ustaz M.Nazri, Guru Tahfizh, pada hari Kamis, pukul. 11.00 WIB, di Mushalla Putri, 13 Maret 2020.

<sup>47</sup> Wawancara dengan Andi Zainal, Guru MTZQ, pada hari Kamis, pukul. 17.00 WIB, di Kantor MTZQ, 13 Maret 2020.

alumni Pesantrennya sendiri. Ketika Program pendidikan formal mulai di buka di Pesantren rekrut guru dilaksanakan dengan menggunakan berbagai media sosial untuk menyebarkan informasi tentang adanya rekrut tenaga pendidik di Pesantren, hingga saat ini pola rekrut tenaga pendidik semakin diperketat dengan tujuan untuk kepentingan profesionalitas seorang guru dalam proses belajar mengajar. Jumlah tenaga pendidik bak itu Ustaz atau Ustazah yang ada di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara kini mengalami banyak perkembangan baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas.

Dari segi kuantitas, jumlah tenaga pendidik terus mengalami peningkatan sesuai dengan bertambahnya jumlah peserta didik setiap tahun, dan dari segi kualitas, tenaga pendidik di pesantren ini terus diupayakan agar terus mengalami kemajuan dalam segi keprofesionalan.

Perkembangan Peserta Didik Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara Pada tahun 1983, Santri-santri yang menuntut ilmu di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara adalah santri-santri yang mukmin, dengan kata lain santri yang tinggal di asrama Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara. Santri-santri tersebut merupakan santri-santri terbaik yang dipilih dari berbagai Kabupaten/Kota di Sumatera Utara untuk mengikuti Program Kader Ulama selama 3 tahun, seperti Kabupaten Padang Lawas, Binjai, Tapanuli Selatan, Kisaran, Langkat, Sibolga, Batu Bara, Pematangsiantar dan lain sebagainya. Rekrutmen peserta didik yang dilakukan pada Kader Ulama di adakan sekali dalam tiga tahun (penerimaan santri baru diadakan setelah alumni Kader Ulama

angkatan pertama selesai tiga tahun), selama peserta didik berada dalam masa pendidikan Kader Ulama, tidak ada biaya yang di pungut dari para santri, baik itu berupa biaya pendidikan, biaya makan, biaya asrama, listrik, air atau yang lainnya, semua fasilitas diberikan kepada santri secara gratis, bahkan yang paling menarik ketika itu adalah para santri diberikan uang saku, sehingga para santri bisa fokus belajar tanpa memikirkan biaya apapun. Adapun persyaratan peserta didik Program Kader Ulama yang waktu itu dipimpin oleh usatdz Hamdan Abbas adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki ijazah Aliyah (Pesanteren, Madrasah, SMU, SMK).
- 2) Laki-laki.
- 3) Pas foto 3x4 dua lembar.
- 4) Lulus ujian tulis dan lisan.
- 5) Bersedia bertempat tinggal di asrama secara full.
- 6) Bersedia tidak kawin selama studi.
- 7) Bersedia tidak merokok.<sup>48</sup>

Peserta didik Program Kader Ulama yang dilaksanakan oleh Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara tidak pernah mengalami penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah santri tiap angkatan yaitu: pada angkatan pertama santri Kader Ulama berjumlah empat belas orang dan pada angkatan kedua berjumlah enam belas, dan angkatan ketiga berjumlah delapan belas, sedangkan angkatan ke empat dan ke lima tetap berjumlah dua puluh orang. Santri-santri yang mengikuti Program Tahfizh di Pesantren Modern

---

<sup>48</sup> Dokumen temuan peneliti pada hari Rabu, 15 Maret 2020.

Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara merupakan santri-santri yang memiliki usia yang berbeda-beda, ada yang tingkatan Sanawiyah, tingkatan Aliyah, bahkan perguruan tinggi. Santri-santri yang mengikuti Program Tahfizh dan tinggal di Pesantren ini, diperbolehkan untuk mengikuti Program pendidikan formal di lembaga pendidikan diluar pesantren, hal ini berlangsung sampai tahun 2008, Pada tahun 2009 para santri tidak lagi diperbolehkan mengikuti pendidikan formal di luar pesantren (tingkat Sanawiyah), karena Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara sudah membuka Program pendidikan tingkat Sanawiyah. Mengenai keadaan jumlah santri-santri yang mengikuti Program Sanawiyah masih sangat sedikit. Hal tersebut dikarenakan Program Sanawiyah yang ada di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara masih berada pada tahun pertama berdiri. Angkatan pertama pada Program Sanawiyah berjumlah orang 27 orang dengan satu rombongan belajar.<sup>49</sup>

Santri-santri tersebut sebagian merupakan santri yang telah mengikuti Program Tahfizh di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara dan tinggal di pesantren dan sebagiannya lagi merupakan santri baru di Pesantren. Adapun santri-santri Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara tingkat Aliyah, mulai mengikuti Program Aliyah di lingkungan Pesantren adalah pada tahun 2011, sedangkan yang tingkat perguruan tinggi sampai sekarang masih tetap mengikuti pendidikan di luar Pesantren, hal tersebut dikarenakan sampai tahun ini Pesantren Modern Tahfizhil

---

<sup>49</sup> Wawancara Bapak H. Armyn Simatupang, SH selaku Ketua Dewan Pembina, 04 September 2020.

Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara belum memiliki Program pendidikan di tingkat perguruan tinggi. Bagi santri-santri yang berstatus anak kuliah yang ingin mengikuti Program Tahfizh di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara serta tinggal di asrama pesantren diperbolehkan dengan persyaratan khusus, yaitu wajib memiliki hapalan minimal 2 juz, namun beberapa tahun terakhir ini, berhubung banyaknya santri yang berstatus anak kuliah yang ingin menjadi santri di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara, maka persyaratan tersebut berubah menjadi wajib memiliki hapalan minimal 3 juz.

Dinamika perkembangan pendidik Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara terus mengalami peningkatan, dari pertama Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara berdiri sampai sekarang. Jika pada awalnya tenaga pendidik yang ada di pesantren hanya Ustaz-ustaz yang mengajar di Program Kader Ulama, namun sejak dibukanya Program Tahfizh pada tahun 1989, tenaga pendidik di Pesantren ini terus bertambah, namun pada tahun 1999 jumlah guru mengalami penurunan, hal tersebut disebabkan Program Kader Ulama tidak di buka lagi di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara, namun di pindahkan ke kantor Majelis Ulama Indonesia yang ada di jalan Sutomo, dan tahun 2009 jumlah tenaga pendidik kembali menunjukkan peningkatan dengan di bukanya Program MTs Tahfizil Quran. Sampai sekarang jumlah tenaga pendidik sudah mencapai 202 orang, dengan berbagai lulusan baik dalam negeri atau luar negeri seperti UIN, UNIMED, Al-Azhar, Malaysia dan lain sebagainya, dengan

rincian sebagai berikut : tenaga pendidik SDIT berjumlah 21 orang, MTS berjumlah 40 dan MA sebanyak 30 orang sedangkan guru Tahfizh sebanyak 111 orang.<sup>50</sup>

Peserta didik yang ada di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara pada tahun 1983 berjumlah 14 orang, adapun Program pendidikan yang mereka ikuti di Pesantren ini adalah Program Kader Ulama, karena Kader Ulama hanya membuka pendaftaran murid baru sekali dalam tiga tahun, maka tahun 1983-1986 santri yang belajar di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara hanyalah berjumlah 14 orang saja. Santri-santri yang mengikuti Program Kader Ulama merupakan santri pilihan yang di utus dari Kabupaten masing-masing untuk menuntut ilmu. Adapun santri-santri yang telah dari Program kader Ulama ini telah banyak yang berbakti kepada Negara, salah satunya adalah Dr. Akhyar Zein yang menjabat sebagai Wakil Direktur Pascasarjana di UINSU. Jumlah santri-santri yang menuntut ilmu di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara terus menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun dan sampai sekarang jumlah santri yang aktif sudah mencapai 1434 santri. Adapun kurikulum yang digunakan dalam Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara, pada mulanya adalah pelajaran agama seperti tafsir, hadist, fikih, balagoh, tauhid, tasawuf dan lain sebagainya, kemudian bertambah dengan dibukanya Program Tahfizh. Kurikulum Program Tahfizh dilaksanakan selama 6 semester atau tiga tahun dengan metode tasmi' dan muraja'h, begitu juga dengan dibukanya

---

<sup>50</sup> Wawancara Bapak Drs. H. Rudy Supriatna, MM selaku Ketua Umum Dewan Pengurus, 05 September 2020.

Madrasah Sanawiyah dan Madrasah Aliyah, maka kurikulum di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara bertambah kembali yaitu kurikulum yang mengacu kepada kurikulum SKB 3 Menteri dan pelajaran-pelajaran agama lainnya seperti tafsir, tauhid, hadis dan lain sebagainya. Program Tahfizh dibuka di Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara pada tahun 1989 dan merupakan lembaga Tahfizh pertama di kota Medan. Pada awalnya Tahfizh ini hanya dibuka untuk santri putra saja, namun pada tahun 2001 pembangunan gedung Tahfizh putri mulai di bangun, hingga akhirnya pada tahun 2003, Pesantren Modern Tahfizhil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara resmi membuka Tahfizh untuk putri. Program pendidikan Tahfizh ini memiliki dua Program yaitu intensif (MTZQ) dan non intensif.<sup>51</sup> Masa belajar intensif berlangsung selama enam semester sedangkan non intensif berlangsung selama dua belas semester. Jika pada awalnya, Program intensif merupakan Program utama Tahfizh serta memiliki santri yang lebih banyak dibandingkan non intensif, maka pada saat ini, Program non intensif kini terlihat sebagai Program utama dengan santri yang jauh lebih banyak dibandingkan santri yang mengikuti intensif.

## **2. Profil Yayasan Islamic Centre (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)**

Nama Yayasan : Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)

Alamat Madrasah : Jalan William Iskandar / Pancing Medan Estate

---

<sup>51</sup> Wawancara Bapak dr. H. Zulkarnaen Rangkuti selaku Ketua Pengawas, 06 September 2020.

Kecamatan	: Medan Tembung
Kelurahan	: Sidorejo
Kota	: Medan
Provinsi	: Sumatera Utara
Kode Pos	: 20222
Hp/Telp/Fax	: 061-80081446
Status Bangunan	: Milik Sendiri
Status Madrasah	: Swasta
Tahun Berdiri Madrasah	: 2011

### **3. Visi Misi**

Visi terwujudnya insan yang hafal dan berwawasan al qur'an dan memiliki keseimbangan spiritual, intelektual dan moral menuju generasi yang berperadaban al qur'an, berkomitmen tinggi dalam mengaktualisasikan ajaran-ajaran al qur'an

#### Misi

- a. Pembentukan generasi yang hafal al qur'an dan berakhlakul karimah sesuai dengan ajaran agama Islam.
- b. Menciptakan generasi yang berwawasan al qur'an, sebagai interpretasi nilai-nilai kandungan al qur'an dan penyeru kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran.

- c. Pendidikan yang berkualitas dalam poencapaian prestasi akademik dan non akademik.<sup>52</sup>

#### **4. Susunan Kepengurusan**

##### Dewan Pembina

Ketua: H. Armyn Simatupang, SH

Anggota: - Drs. H. Taufan Gama Simatupang, M. AP

- H. Zahrin Abu Bakar, SP

##### Dewan Pengurus

Ketua Umum: Drs. H. Rudy Supriatna, MM

Ketua I: Drs. H. A. Muin Isma Nasution

Ketua II: Dr. H. Maratua Simanjuntak, MA

Ketua III: dr. Hj. Rosita Nurjannah Simatupang

Sekretaris Umum: Drs. H. Alwan Rizal Simatupang

Sekretaris I: H. Marahansan Harahap, SH

Bendahara Umum: Drs. H. Irfan Mutyara

Bendahara I: - Syaiful bachri Simatupang, SH, MH

- Hj. Kesuma Mekar Harahap<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Wawancara Bapak H. Armyn Simatupang, SH selaku Ketua Dewan Pembina, 09 September 2020.

<sup>53</sup> Wawancara Bapak Drs. H. A. Muin Isma Nasution selaku Ketua I Dewan Pengurus, 10 September 2020.

## **B. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Islamic Center Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)**

Pada bagian ini merupakan penyajian data dari hasil penelitian yang dilakukan di Yayasan Islamic Centre, data tersebut dapat dari hasil Observasi wawancara dan Dokumentasi.

Data yang akan penulis sajikan ini merupakan hasil penelitian mengenai perencanaan, perekrutan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an).

### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Yayan Islamic Centre (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)**

Adapun latar belakang diterapkannya manajemen sumber daya manusia di yayasan islamic centre ini adalah untuk menyediakan manusia yang profesional dan handal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sehingga dapat memaksimalkan tercapainya tujuan organisasi yayasan Islamic centre serta untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Hal tersebut sesuai dengan penuturan Bapak Armyn Simatupang, SH selaku ketua yayasan Islamic centre:

Menurut Bapak Zulkarnaen Rangkuti selaku pengawas di yayasan Islamic centre. Perencanaan sumber daya manusia di yayasan Islamic centre yaitu berupa:

## **2. Menentukan orang-orang cadangan yang akan ditambahkan atau menggantikan para pengurus yang akan meninggalkan yayasan**

Dalam merencanakan kebutuhan Sumber Daya Manusia, menurut proses merencanakan kebutuhan disini berupa perkiraan tenaga yang akan dibutuhkan yaitu: tentang output yang akan dihasilkan ditahun ini karena menurut beliau apabila output yang dihasilkan itu bagus, yang dikatakan bagus disini adalah yang apabila lulusan dari yayasan ini mempunyai prestasi dan keterampilan yang dipandang dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lain, sehingga para wali santri merekomendasikan kemasyarakat mulai dari saudara ataupun teman dari wali santri untuk memasukkan anaknya menjadi santri di yayasan ini, selain itu yayasan Islamic centre ini juga sering mengikuti lomba-lomba yang diadakan antar pesantren atau pentas seni Islam sebagai media promosi dalam menarik input-input baru, sehingga pada tahun ajaran baru yang akan datang yayasan ini dapat mengalami peningkatan jumlah santri dan ketika jumlah santri meningkat berarti akan banyak dibutuhkan tenaga-tenaga manusia disini nantinya.<sup>54</sup> Demikian juga yang dikemukakan oleh Bapak Fikri Akbar Nasution selaku anggota pengawas yayasan Islamic centre bahwa:

“Biasanya kalau ditahun ini santri kami jumlahnya yang masuk sangat banyak itu berarti tahun sebelumnya yayasan ini dapat sesuatu yang membanggakan atau tidak sesuatu yang bagus yang bisa menarik hati para orangtua calon santri”.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Wawancara Bapak dr. H. Zulkarnaen selaku Ketua Pengawas, 14 September 2020.

<sup>55</sup> Wawancara Bapak Bapak Ir. Fikri Akbar Nasution selaku Anggota Pengawas, 18 September 2020.

Adapun yang biasanya sering membutuhkan adalah tenaga pengurus harian, hal ini disebabkan para pengurus sebahagian besar adalah para santri kelas 2 sampai kelas 3 aliyah dan para alumni yang rumahnya tidak jauh dari yayasan, Ibu Rita Fatimah Dalimunthe juga menuturkan bahwa kalau tenaga pendidik di yayasan ini bisa dikatakan sulit untuk ditambah itu karena sulitnya mencari kemampuan yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan oleh organisasi. Jadi ketika menghadapi pelonjakan santri gurunya tetap dan muridnya yang bertambah banyak.

Untuk menentukan orang-orang cadangan yang akan ditambahkan maupun yang menggantikan para pengurus serta tenaga pendidik adalah: untuk tenaga pengurus yayasan Islamic centre Sumatera Utara diambil dari para santri senior adapun syarat untuk menjadi pengurus meliputi:

- a. Minimal berpendidikan formal aliyah.
- b. Mampu membaca kitab gundul tanpa terjemah, hafal minimal 5 juz dari Al Quran, menguasai Nahwu Shorof.
- c. Berminat untuk tinggal di yayasan setelah menyelesaikan pendidikan formalnya.
- d. Tidak pernah melakukan pelanggaran peraturan yang berlaku di yayasan/tidak punya catatan hitam di yayasan.<sup>56</sup>

Persyaratan untuk pengurus tersebut dibuat sedemikian dikarenakan untuk menjadi pengganti para guru yayasan saat mereka sedang ada halangan

---

<sup>56</sup> Wawancara Ibu Prof. Dr. Hj. Rita Fatimah Dalimunthe selaku Anggota Pengawas, 18 September 2020.

untuk hadir di yayasan dan untuk menjadi pengurus hanya diberlakukan untuk para alumni dan santri senior karena dianggap para santri senior dan alumni sudah mengerti betul tentang peraturan dan kebiasaan-kebiasaan di yayasan. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di madrasah, yayasan memberikan peluang kepada seluruh alumni dan warga sekitar juga keluarga yang mampu memenuhi persyaratan, adapun syarat untuk menjadi tenaga pendidik adalah:

- 1) Berakhlak mulia.
- 2) Bisa membaca Al Quran, menjadi imam dalam shalat berjama'ah dan dapat memimpin doa bersama.
- 3) Berdisiplin tinggi, bertanggungjawab, berjiwa mendidik.
- 4) Diutamakan yang bersedia untuk tinggal di yayasan.
- 5) Bermazhab Syafi'i/Ahlul Sunnah Wal Jama'ah.
- 6) Sarjana S1/ sederajat.
- 7) Taat dan patuh pada peraturan dan ketentuan yang ada di yayasan islamic centre Sumatera Utara.

Syarat-syarat yang harus dilampirkan bagi non alumni adalah:

- 1) Surat lamaran kerja (cantumkan pernyataan apabila bersedia untuk tinggal di yayasan).
- 2) Curriculum vitae.
- 3) Fotocopy ijazah dan transkrip nilai.
- 4) Fotocopy KTP.

- 5) Pas foto berwarna 3x4 2 lembar, untuk guru madrasah melampirkan juga sahadah atau sertifikat pelatihan guru.

Dalam memenuhi kebutuhan tenaga guru di yayasan tidak berbeda dengan para pengurus yaitu para santri senior dan para alumni yang telah menguasai berbagai ilmu yang ada di yayasan, dengan persyaratan yang sama juga yaitu: minimal berpendidikan formal aliyah, mampu membaca kitab gundul tanpa terjemah, hafal minimal 5 juz dari Al Quran, menguasai Nahwu Shorof, berminat untuk tinggal di yayasan setelah menyelesaikan pendidikan formalnya, tidak pernah melakukan pelanggaran peraturan yang berlaku di yayasan/tidak punya catatan hitam di yayasan.

Dengan demikian paparan di atas telah membuktikan bahwa yayasan Islamic centre Sumatera Utara menerapkan perencanaan pemberdaya manusia yang berupa perkiraan tenaga yang akan dibutuhkan tahun depan dan penentuan orang-orang cadangan yang akan ditambah atau menggantikan para pengurus yang akan meninggalkan yayasan.

Hal tersebut sesuai dengan yang di paparkan oleh M Manullang dimana dalam perencanaan tenaga kerja, ada dua aktivitas yang harus dilakukan, kedua hal tersebut adalah menentukan kebutuhan tenaga kerja dan menetapkan suplai tenaga kerja.<sup>57</sup>

### **3. Perekrutan Sumber Daya Manusia di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Quran)**

---

<sup>57</sup> Wawancara Bapak H. Army Simatupang, SH selaku Ketua Dewan Pembina, 20 September 2020.

Dalam perekrutan Sumber Daya Manusia ada beberapa hal yang melatarbelakangi pentingnya rekrutmen di yayasan Islamic centre, faktor yang mendasari adalah adanya keinginan dari pihak yayasan menyelenggarakan pendidikan yang berbasis pesantren dengan perpaduan berbagai macam pendidikan ketrampilan yang berorientasi pada ketersediaan tenaga kerja trampil dan berbudi luhur, membuka lapangan pekerjaan bagi keluarga, alumni dan warga sekitar yang mempunyai kemampuan dalam bidang pendidikan (mengajar). Yayasan Islamic centre dalam rekrutmen lebih mengutamakan alumni dibandingkan non alumni hal tersebut apabila para alumni yang ada telah mempunyai ketrampilan yang dibutuhkan oleh yayasan dan apabila para alumni belum ada mempunyai ketrampilan yang sesuai maka baru mengambil dari luar lingkungan yayasan seperti warga sekitar yang telah mengajukan lamaran serta memenuhi persyaratan yang ada.

Adapun proses rekrutmen tenaga pendidik dan pengurus di yayasan Islamic centre ini adalah: pertama, pengadaan sumber daya manusia yaitu dengan membuka peluang bagi santri dan alumni jika yang dibutuhkan tenaga pengurus sedangkan bagi alumni serta warga sekitar yang berada diluar lingkup yayasan dibuka peluang untuk bergabung, jika yang dibutuhkan tenaga pendidik madrasah diniyah. Kedua, memilih orang yang sesuai dengan kebutuhan yayasan dengan wawancara (interview) seperti yang diutarakan Bapak Rudy Supriatna, selaku pengurus yayasan Islamic centre: “Kalau yang dibutuhkan guru

khafidzul quran yang kami pilih orang yang telah lulus seleksi yaitu orang yang hafal Al Quran dengan baik dan bisa membimbing para santri untuk menghafal'.

Ketiga, mengadakan seleksi yang adapun kegiatan dalam seleksi tersebut adalah: bagi calon tenaga guru serta menyeleksi surat lamaran dan data klarifikasinya, membaca Al Qur'an, praktek untuk menjadi imam dalam shalat berjama'ah dan memimpin doa bersama.

Keempat, setelah seleksi dilakukan dan mendapat orang yang sesuai dengan yang diinginkan maka selanjutnya adalah pengangkatan pengurus sesuai dengan tugas dan wewenang yang akan diberikan.

Kelima, setelah dilakukan pengangkatan selanjutnya diberi Orientasi bagi para pengurus dan tenaga guru baru yaitu meliputi: bagi pengurus baru, dikarenakan para pengurus adalah para alumni dan para santri senior maka orientasi hanya sekedar memberikan pengetahuan tentang tugas-tugas dan tanggungjawabnya, sedangkan bagi tenaga guru baru yang non alumni orientasi yang diberikan adalah meliputi pengetahuan tentang yayasan Islamic centre sumatera utara mulai dari sejarah serta orang-orang yang ada sebelumnya, memperkenalkan nama-nama orang yang berada di struktur organisasi, memperkenalkan fasilitas-fasilitas yang ada di pesantren juga kebijakan-kebijakan yang ada di pesantren beserta peraturan-peraturan yang ada.<sup>58</sup>

Secara keseluruhan hal yang menyangkut perekrutan di yayasan Islamic centre sumatera utara dilihat dari prosesnya sesuai dengan konsep perekrutan

---

<sup>58</sup> Wawancara Bapak H. Armyn Simatupang, SH selaku Ketua Dewan Pembina, 22 September 2020.

sumber daya manusia yang telah dipaparkan oleh Justin T Sirait bahwa: langkah-langkah dalam pengadaan atau perekrutan adalah sebagai berikut: (1) peramalan kebutuhan tenaga kerja (2) penarikan (3) seleksi (4) penempatan, orientasi, dan induksi karyawan. Meskipun sebagian para calon pengurus dan tenaga penjar di pesantren ini adalah juga dari keluarga pengasuh yayasan Islamic centre. Namun demikian, tetap saja masih diberlakukan sistem penyaringan dan seleksi dengan penilaian yang sesuai dengan jabatan dan tugas yang akan diberikan.

#### **4. Pengembangan SDM di yayasan Islamic centre Sumatera Utara (Pesantren Modren-Tahfidzhil Qur'an)**

Untuk pengembangan kualitas SDM yayasan ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh yayasan, berupa pendidikan dan pelatihan di berbagai bidang antara lain: manajemen, administrasi, ekonomi, koperasi, media, dan lainnya. Selain itu yayasan Islamic centre Sumatera Utara juga memberikan kesempatan kepada santrinya terutama para pengurus yayasan untuk meningkatkan kualitas dan kualifikasi pendidikannya hingga taraf sarjana bagi mereka yang belum sarjana, nantinya ilmu dan ketrampilan yang di dapat yang bisa di manfaatkan untuk yayasan kedepannya.

Dalam rangka pengembangan SDM di yayasan Islamic centre Sumatera, upaya yang dilakukan adalah diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan yang ditunjukkan untuk para pengurus dan tenaga guru dengan tujuan untuk mewujudkan SDM yang memadai dalam mencapai visi, selain para pengurus dan

ustad dan ustadzh yayasan Islamic centre Sumatera, sebagian pelatihan dan pendidikan juga dibuka untuk para guru disekitar yayasan.<sup>59</sup>

Seperti yang telah terselenggara pada tanggal 11 Juli 2020 yang berlangsung di gedung yayasan Islamic centre Sumatera, diadakan pula pelatihan untuk menjadi pelatih bagi seluruh anggota yayasan Islamic centre Sumatera tak terkecuali seperti yang dikemukakan oleh Bapak Dahrin Harahap bahwa:

“untuk menambah ilmu para penghuni yayasan ini tidak terkecuali guru, pengurus, santri semua diarahkan untuk ikut pelatihan ini dengan tujuan agar para pengurus dan guru disini bisa melatih diri sendiri dan santrinya”.

Adapun kegiatan dalam pelatihan itu adalah:

- 1) Membentuk kekuatan (Pimpin Yakin) meliputi: Menemukan jati diri, membangun motivasi diri untuk berjuang di jalan Islam, Memahami potensi diri, memahami hukum kekekalan energy, menemukan kunci gembok mental.
- 2) Melejitkan kekuatan (Pimpin Aksi) meliputi: memahami kekuatan, kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas, meningkatkan 3 As (kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas) menentukan mesin kecerdasan masing-masing santri.
- 3) Menjaga kesucian Aksi (Pimpin Pekerti) meliputi: memahami sikap dan perilaku positif, produktif dan kontributif, Pelatih melatih cara teknik menulis (sebagai bekal dan tugas akhir dari pelatihan dan juga sebagai

---

<sup>59</sup> Wawancara Bapak H. Armyn Simatupang, SH selaku Ketua Dewan Pembina, 22 September 2020.

evaluasi dari pelstih) dan untuk waktu pelatihan hanya diselenggarakan dalam waktu 1 minggu pada saat para santri mengalami masa aenggang dari sekolah formalnya.<sup>60</sup>

Selain diadakannya pelatihan yang seperti di atas yayasan Islamic centre Sumatera Utara juga mengarahkan para pendidik yang ada di pesantren untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan seperti pelatihan Guru Pendidikan Qur'an dan pelatihan Guru Madrasah Diniyah yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan para pendidik dalam menyampaikan materi ajar kepada para santri atau peserta didik dengan cara sistematis, hal tersebut juag disampaikan oleh bidang kesiswaan Drs.H. Sabaruddin Nasution bahwa:

“Para ustadz dan ustadzah yang ada diyayasan ini terutama para guru diniyah dianjurkan juga untuk mengikuti yang namanya Pelatihan guru Qur'an dan Pelatihan guru diniyah diluar yayasan karena agar para ustadz dapat memberikan materinya secara teratur”.<sup>61</sup>

Dan semua tenaga pengajar di pelatihan tersebut di undang khusus dari luar luar lingkup yayasan Islamic centre Sumatera utara .

Pengembangan yang dilakukan oleh yayasan Islamic centre Sumatera Utara berupa pelatihan dan pendidikan di berbagai bidang antara lain: manajemen, administrasi, ekonomi, dan media atau iptek, latihan dan pendidikan ditujukan

---

<sup>60</sup> Wawancara Bapak H. Armyn Simatupang, SH selaku Ketua Dewan Pembina, 26 September 2020.

<sup>61</sup> Wawancara Bapak Drs. H. Sabaruddin Nasution selaku Bidang Kesiswaan, 30 September 2020.

untuk pengurus dan guru lama dan baru, dengan tujuan untuk pengurus dan guru lama yaitu guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun yang akan datang, sedangkan untuk pengurus dan guru baru agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan.

Upaya pengembangan tersebut sudah sesuai dengan tulisan Rudy supriyatna dan Maratua Sumanjuntak dimana ada beberapa upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru atau ustadz dilingkungan pesantren: peningkatan pengetahuan dan keterampilan pesantren, peningkatan kualitas guru melalui mentoring, coaching dan praktek, peningkatan keterampilan mengajar melalui microteaching, dan peningkatan kemampuan pengembangan program pembelajaran melalui penelitian tindakan.<sup>62</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa, tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara ini adalah untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak bahwa penyelenggaraan pendidikan pesantren juga harus di dukung oleh tersedianya guru secara memadai baik secara kualitatif (Profesional) dan kuantitatif (proporsional).

Penunjukan oleh penguasa para guru di pesantren tidak saja terhadap isi bahan pelajaran yang diajarkan tetapi juga teknik-tekniknya mengajar baru yang lebih baik.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Wawancara Bapak Drs. H. Rudy supriyatna, MM selaku Ketua Umum Dewan Pengurus, 04 Oktober 2020.

<sup>63</sup> Wawancara Bapak Dr. Maratua Sumanjuntak, MA selaku Ketua II Dewan Pengurus, 04 Oktober 2020.

### **C. Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzhil Qur'an)**

Segala sesuatu yang dilaksanakan, tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai dan mempunyai fungsi. Pada dasarnya kegiatan keagamaan merupakan usaha yang dilakukan (terhadap peserta didik) agar dapat memahami, mengamalkan ajaran-ajaran agama, sehingga kegiatan keagamaan secara umum tidak terlepas dari pendidikan agama islam. Pendidikan islam adalah universal dan hendaknya diarahkan untuk mengajarkan bahwa diri mereka adalah hamba Allah yang berfungsi menghambakan diri kepada-Nya.

Kegiatan keagamaan di yayasan Islamic centre Sumatera Utara adalah kegiatan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman, penghayatan dan pengalaman tentang ajaran agama Islam sehingga menjadi manusia muslim yang beriman juga bertakwa kepada Allah SWT serta berakhlak mulia. Berbicara mengenai kegiatan keagamaan di yayasan Islamic centre sudah pasti banyak sekali jenisnya. Adapun jenis-jenis kegiatan keagamaan di yayasan Islamic centre Sumatera Utara antara lain:

Shalat ialah ucapan dan perbuatan yang diawali dengan takbiratul ihram dan diakhiri salam dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Shalat diwajibkan kepada seluruh umat Islam yang mukallaf (baligh, berakal dan suci). Adapun pembagian shalat di yayasan Islamic centre Sumatera Utara adalah shalat dhuha merupakan kegiatan yang sudah menjadi rutinitas setiap pagi di yayasan Islamic

centre sebelum melakukan proses belajar mengajar. Shalat dhuha dilakukan sebanyak dua rakaat kemudian dilanjutkan dengan membaca doa. Shalat dhuha bukan hanya untuk para santri dan santriwati yang dibebani kewajiban untuk mengikuti kegiatan ini, tetapi para guru juga harus ikut melaksanakan bersama para santri dan santriwati. Dalam hal ini guru yang membimbing santri dan santriwati untuk melaksanakan kegiatan ini dan memberikan motivasi kepada santri dan santriwati. Selain shalat dhuha, shalat dzuhur juga menjadi rutinitas setiap hari bukan hanya bagi santri dan santriwati tetapi mulai dari pimpinan yayasan, ketua Pembina, guru-guru dan staff diwajibkan shalat berjamaah di masjid yayasan Islamic centre sebelum santri atau pimpinan yayasan pulang kerumah masing-masing maupun ke asrama bagi santri dan santriwati yang tinggal di asrama. Setelah shalat dzuhur dilaksanakan kemudian dilanjutkan dengan membaca shalawat.<sup>64</sup>

Kegiatan lain adalah kuliah tujuh menit (kultum). Kegiatan kultum sudah menjadi rutinitas di yayasan Islamic centre Sumatera Utara dan kegiatan ini dilakukan sesudah shalat dzuhur setelah pembacaan shalawat, kegiatan ini dilakukan oleh santri atau santriwati secara bergantian setiap hari sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Menurut Ibu Rita Fatimah Dalimunthe selaku anggota pengawas, kultum ini rutin dilakukan sekali seminggu (setiap malam kamis).

---

<sup>64</sup> Wawancara Bapak H. Armyn Simatupang, SH selaku Ketua Dewan Pembina, 07 Oktober 2020.

Kultum (kuliah tujuh menit) ini dilakukan setelah shalat dzuhur (setelah pembacaan shalawat) yang dilaksanakan oleh para santri dan santriwati dengan secara bergantian setiap harinya. Akan tetapi latihan kultum ini dilakukan setiap malam kamis (sekali seminggu). Kegiatan kitab kuning adalah salah satu kegiatan yang juga menjadi rutinitas para santri atau santriwati di yayasan Islamic centre Sumatera Utara. Kitab kuning dalam pendidikan agama Islam, merujuk kepada kitab-kitab tradisional yang berisi pelajaran agama Islam yang diajarkan pada yayasan termasuk di Islamic centere Sumatera utara, mulai dari fiqh, aqidah, akhlak/tasawuf, tata bahasa Arab, hadis, tafsir, ulumul Qur'an hingga pada ilmu sosial dan kemasyarakatan (muamalah).<sup>65</sup>

Menurut Bapak Armyn Simatupang. Kitab kuning ini hanya dipelajari secara mendalam di yayasan, sedangkan di yayasan yang bersistem modern. Kitab kuning ini tidak dipelajari secara detail atau bahkan tidak di kaji sama sekali karena sebuah pesantren mengkombinasikan sistem yang ada di yayasan. Sehingga santri mampu berbicara bahasa Arab dengan lancar dan mewakili wawasan keilmuan Islam yang mendalam. Dengan kata lain, kalau yayasan Islamic centre ini lebih menekankan pada kemampuan bahasa Arab tulis (*writing*) dan baca (*reading*), juga menekankan pada kemampuan bahasa Arab bicara (*speaking*).<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Wawancara Ibu Prof. Dr. Hj. Rita Fatimah Dalimunthe selaku Anggota Pengawas, 10 Oktober 2020.

<sup>66</sup> Wawancara Bapak H. Armyn Simatupang, SH selaku Ketua Dewan Pembina, 12 Oktober 2020.

Kitab kuning atau kitab gundul ini dilakukan setelah shalat maghrib setiap harinya kecuali malam Kamis dan Jum'at. Upacara hari santri juga merupakan salah satu kegiatan yang ada di yayasan Islamic centre Sumatera Utara. Upacara hari santri sama halnya dengan upacara yang dilakukan di sekolah-sekolah pada umumnya yang dilakukan setiap hari senin. Hafalan Jus Ammah juga sudah menjadi rutinitas para santri dan santriwati di yayasan Islamic centre Sumatera Utara. Menurut Bapak Ruddy Supriatna selaku dewan pengurus, penghafalan Juz Ammah dilakukan setiap hari Jum'at (setelah shalat Ashar). Kegiatan hafalan Jus Amma ini menjadi ciri khas di yayasan Islamic centre Sumatera Utara adalah salah satu peluang untuk meningkatkan kemampuan membaca kita Al Qur'an dan memprioritaskan pemahaman ajaran-ajaran Islam sebagai amar ma'ruf nahi munkar dalam hal ini tujuan yayasan Islamic centre Sumatera Utara.

Khatam Al Qur'an dilakukan sebulan sekali dan setiap akhir bulan salah satu santri dan santriwati harus khatam, kegiatan khatam Al Qur'an dilakukan setiap hari setelah shalat Ashar. Selain itu pada waktu bulan Ramadhan juga, yayasan Islamic centre selama bulan Ramadhan santri dan santriwati wajib menghatamkan Al Qur'an bahkan ada santri atau santriwati yang khatam sampai tiga kali. Kegiatan hari-hari besar Islam yang dilakukan juga di yayasan Islamic centre Sumatera Utara adalah kegiatan yang memperingati hari-hari besar Islam seperti peringatan Isra' Miraj, tahun baru Hijriah, maulid Nabi Muhammad SAW dan sebagainya dengan beragam perlombaan yang menghadirkan mubaligh atau mengadakan kajian dan tausiyah dari para 'alim 'ulama.

Kegiatan keagamaan di yayasan islamic centre Sumatera Utara meliputi shalat dhuha, shalat dzuhur, kulum, pembacaan kitab kuning, upacara hari santri, menghafalan 1 juz Al Qur'an, khatam Al Qur'an perayaan hari-hari besar Islam. Kegiatan tersebut sudah rutin dilakukan sesuai dengan jadwalnya masing-masing. Shalat dhuha dilaksanakan setiap hari sebelum memulai pelajaran, kulum dilaksanakan setiap hari setelah shalat Dzuhur akan tetapi latihannya dilakukan sekali seminggu (setiap malam Kamis), menghafalan 1 juz Al Qur'an dilakukan setelah shalat Ashar (setiap hari), kegiatan khatam Al Qur'an dilakukan setelah shalat Maghrib dan akhir bulan salah seorang santri harus adayang khatam sedangkan kegiatan perayaan hari-hari besar Islam dilakukan setiap waktu-waktu tertentu,<sup>67</sup> Itulah beberapa kegiatan keagamaan yang dilaksanakan.

---

<sup>67</sup> Wawancara Bapak Drs. H. Rudy supriyatna, MM selaku Ketua Umum Dewan Pengurus, 15 Oktober 2020.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **C. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu:

1. Perkiraan tenaga yang akan dibutuhkan tahun depan yaitu dilihat dari kualitas outputnya.
2. Menentukan orang-orang cadangan yang akan ditambahkan atau menggantikan para pengurus yang akan meninggalkan yayasan/pesantren yaitu para alumni serta santri senior untuk dijadikan pengurus maupun tenaga pendidik dan diberlakukan kepada masyarakat sekitar atau non alumni/santri Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) untuk menjadi tenaga pendidik sesuai kriteria mata pelajaran atau yang ahli dalam bidangnya (dibutuhkan). Dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) dalam mewujudkan visinya telah dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah direncanakan sebelumnya, meskipun ada yang belum berjalan dengan lancar.
3. Kegiatan keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) yang rutin dilakukan adalah shalat dhuha, shalat dzuhur, kultum, pembacaan kitab kuning, upacara hari

santri, penghafalan 1 juz Al Qur'an, khatam Al Qur'an perayaan hari-hari besar Islam.

#### **D. Saran**

1. Kepada Pembina agar lebih meningkatkan peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola segala aspek yang ada di dalamnya sehingga dapat meningkatkan kualitas yayasan (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) dengan mempunyai sumber daya manusia yang kompetensi dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing.
2. Kemudian perlunya strategi dan inovasi serta ide-ide yang dapat bersaing dengan ssekolah lainnya, dalam hal ini kegiatan keagamaan yang perlu ditingkatkan sebagai ciri khas yayasan (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an) yang berbasis Islam dan memiliki nilai-nilai yang tinggi dimata masyarakat dan kepada Allah SWT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rosyad Shalaeh. 1993. *Manajemen Dakwah Islam*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Ahmad Fadli HS. 2002. *Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Manhalun Nasayiin Press.
- Amin Widjaja Tunggal. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basir Barthos. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Choild Narbuko dan Abu Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian. Cet. VII*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Danang Sunyoto, SH., SE., MM. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia CAPS (Center for Academic Publishing Service)*. Yogyakarta: Cet 1.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.
- DR. Rusydi dan Oda Kinata Banurea. 2017. *MANAJEMEN Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- George R. Terry. 1961. *Principles of Management*. 3 Edition. New York: Richard D. Irwin, Inc.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- H. Malayu S.P Hasibuan. 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://andiadiyatma.blogspot.co.id/2020/01/pengertian-keagamaan.html>, diakses pada hari senin 28 November 2016 pukul 12.33
- Iain Maitland. 1995. *Petunjuk Merekrut Karyawan*. Pustaka Bnamass.
- Ibrahim Lubis. 1985. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen*. Cet. II; Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- John M. Echols dan Hassan Shadily. 2000. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- John Westerman dan Pauline Donoghue, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Justine T. Sirait. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia, Widia Sarana Indonesia.
- Lexy. J. Meleong. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi. 2009. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Mahmuddin. 2012. *Manajemen Islam*. Makassar: Allauddin University Press.
- M. Manullang. 1996. *Dasar-dasar Manajemen*. Cet. 1; Jakarta: Galia Indonesia.
- Malayu S.P Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. 2003. *MANAJEMEN, Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mastuhu. 1994. *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*. Jakarta: INS.
- M. Dawam Rahardjo. 1995. *Pergulatan Dunia Pesantren Membangun dari bawah*. Jakarta: P3M.
- Noen Muhajirin. 1998. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Robert Kreitener. 1989. *Management*. 4 Edition. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Suharsono dan Ana Retnoningsih. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: Widya Karya.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka cipta.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Yogyakarta: BPFEEY.
- Veihzhall Rivai Zaina. 2013. *Management*. Yogyakarta: BPFEE Anggota IKAPI.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

WJS. Poerwadarminta. 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN. Balai Pustaka.

Zainil Muchtarom. 1996. *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*. Cet 1; Yogyakarta: Al-Amin Press.

Zamakhsyari Dhofier. 1983. *Tradisi Pesantren Study Tentang Pandangan Hidup Kiyai*. Jakarta: LP3S.

## **DAFTAR WAWANCARA**

### **Item Wawancara dan Observasi**

#### **a. Wawancara**

1. Bagaimanakah Latar Belakang Berdirinya Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)?
2. Bagaimanakah awal mula berdirinya Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)?
3. Langkah apa yang dilakukan para pengurus yayasan ataupun masyarakat dalam melakukan dialog/musyawah dalam melakukan pengolahan MSDM ataupun kegiatan keagamaan yang akan dilakukan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)??
4. Hal apa saja yang harus dilakukan dalam pengembangan MSDM?
5. Upaya yang dilakukan dalam merekrut MSDM yang baru (baik itu guru atau santri/santriwati)?
6. Apa saja syarat untuk menjadi guru dan juga santri/santriwati di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)?
7. Apa saja kegiatan keagamaan yang dilaksanakan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur'an)?

#### **b. Observasi**

1. Profil/bangunan/dokumentasi penelitian.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371  
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B-1278/DK/DK.V.1/TL.00/7/2020

24 Agustus 2020

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

**Yth. Bapak/Ibu Kepala Ketua Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pondok Pesantren-Tahfidzil Qur'an)**

*Assalamulaikum Wr. Wb.*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Admi Sanwari Tambunan  
NIM : 0104162043  
Tempat/Tanggal Lahir : Pasar Tukka, 15 September 1998  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Semester : VIII (Delapan)  
Alamat : Pasar Tukka

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Jl. Selamat Ketaren, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

***Skripsi "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Kegiatan Keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pondok Pesantren-Tahfidzil Qur'an)".***

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

Medan, 24 Agustus 2020

DEKAN



*Digitally Signed*

**Dr. Soiman, MA**

NIP. 196605071994031005

Tembusan:

- Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan



مؤسسة المركز الإسلامي لسومطرة الشمالية

## YAYASAN ISLAMIC CENTRE SUMATERA UTARA

Jalan Selamat Ketaren, Kecamatan Percut Sei Tuan

Medan Estate, Kabupaten Deli Serdang. No Telp. 061-80081446

Kode Pos: 20222

---

### SURAT BALASAN

Nomor: 11.004/YIC-SU(PM-TQ)/VIII/2020

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubung dengan surat dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka Ketua Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara dengan ini menerangkan nama mahasiswi di bawah ini:

Nama : Admi Sanwari Tambunan  
NIM : 0104162043  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Prodi : Manajemen Dakwah  
Jenjang : S1

Benar telah melakukan penelitian di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfiszhil Qur'an) pada tanggal 08 Juli 2020 s/d 15 Oktober 2020 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul: "**Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzhil Qur'an)**". Demikian Surat balasan ini diperbuat untuk dapat digunakan seperlunya. Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 18 Oktober 2020

Dewan Pembina,

H. Arnyy Sumatupang, SH



## DOKUMENTASI





















YAYASAN ISLAMIC CENTRE SUMATERA UTARA  
مدرسة العالية تحفيظ القرآن - ميدان  
MADRASAH ALIYAH TAHFIZHIL QUR'AN - MEDAN

**VISI :**

Masyarakat yang berakhlak mulia, menghafal Al-Qur'an dan pengintegrasian ilmu agama, ilmu alam, ilmu sosial dan ilmu humaniora dengan nilai-nilai islam.

**MISI :**

Melaksanakan pendidikan dan pembumihian Al-Qur'an yang berkualitas dibidang ilmu agama, ilmu alam, ilmu sosial dan ilmu humaniora.

**TUJUAN MADRASAH :**

1. Terwujudnya Hafizin dan Hafizat yang berakhlak mulia dan berkualitas berdasarkan nilai-nilai islam.
2. Lahirnya generasi Qur'ani yang mampu mengintegrasikan berbagai ilmu dalam islam.
3. Terbumikannya Al-Qur'an dalam peradaban kemanusiaan kontemporer



YAYASAN ISLAMIC CENTRE SUMATERA UTARA

مدرسة العالية تحفيظ القرآن - ميدان

MADRASAH ALIYAH TAHFIZHIL QUR'AN - MEDAN

## PROFIL MADRASAH

1. Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Tahfizhil Qur'an Medan
2. NSM / NPSM : 131212710027
3. Alamat : Jl. Williem Iskandar / Pancing Medan Estate  
Kelurahan : Sidorejo  
Kecamatan : Medan Tembung  
Kota : Medan
4. Status Madrasah : Swasta  
No. Telepon : 061 - 80081446  
Kode Pos : 20222
5. Nama Yayasan / Pengelola : Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara
6. Status Bangunan : Milik Sendiri
7. Tahun Di Dirikan : 2011

Medan, 20 Juli 2017

Kepala Madrasah



Ir. Parlindungan, S.Pd

Sebaik-baik kamu adalah orang yang mempelajari Al-Qur'an dan mengajarkannya

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Admi Sanwari Tambunan, lahir di Tukka (Tapanuli Tengah) pada tanggal 15 September 1998, ibu bernama Siti Mariamin Dalimunthe dan ayah bernama Kamal Tambunan. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara yang mana keempat-empatnya laki-laki, anak pertama bernama Risnan Arwi Tambunan, anak ketiga Ari Junandi Tambunan dan terakhir Rezy Diwali Tambu

nan. Penulis Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri No.085121 pada tahun 2008-2009, pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Tukka pada tahun 2011-2012, pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Tukka pada tahun 2014-2015, pendidikan Perguruan Tinggi (PT) program strata satu (S1) di universitas islam megeri sumatera utara (UINSU) Medan jurusan manajemen dakwah (MD) pada fakultas dakwah dan komunikasi (FDK) pada tahun 2019-2020.

Pengalaman organisasi selama pendidikan SD Nasyid. Pendidikan SMP Pengurus Osis. Pendidikan SMA Drum Band (bagian quintom). Perkuliahan (-). Selama menjalankan pendidikan dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi, penulis sangat bersyukur karena telah melewati berbagai pengalaman suka maupun duka sehingga bisa dijadikan pembelajaran dalam meniti hidup kedepannya.