

**PELAKSANAAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN FUNGSI SOSIAL KEAGAMAAN
PONDOK PESANTREN USWATUN HASANAH
LABUHAN BATU SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

Oleh :

JIBRIL SIREGAR
Nim. 14143018



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**PELAKSANAAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN FUNGSI SOSIAL KEAGAMAAN
PONDOK PESANTREN USWATUN HASANAH
LABUHAN BATU SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

OLEH

JIBRIL SIREGAR 14143018

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN DAKWAH

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Soiman, MA

196605071994031005

Drs Hj. Nashrillah MG, MA

196407031990032001

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2017/2018**

Nomor : Istimewah

Medan, Juli 2018

Lamp : 6 (enam) Exp

Hal : Skripsi

An. Jibril Siregar

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fak. Dakwah

Dan Komunikasih UIN-SU Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperlunya untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi mahasiswa An. Jibril Siregar yang berjudul'' Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah Kabupaten Labuhan Batu Selatan'', maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasih Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Mudah-mudahan dalam waktu dekat, kiranya saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan Skripsinya dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasih Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Demikianlah untuk dimaklumi dan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Soiman, MA
NIP. 196605071994031005

Drs Hj. Nashrillah MG.MA
NIP. 19640731990032015

ABSTRAK

Nama : Jibril Siregar
NIM : 14143018
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Tempat, Tanggal Lahir : Padangrie, Simatahari 21 juni 1996
Judul Skripsi : *“Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah Labuhan Batu Selatan”*.
Pembimbing I : Dr. Soiman, MA
Pembimbing II : Dra Hj. Nashrillah MG.MA

Penelitian ini untuk mengungkapkan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di pesantren uswatun hasanah kabupaten labuhan batu selatan. Ini merupakan salah satu pesantren yang memiliki sumber daya manusia dan sosial keagamaan .

Penelitian dengan judul “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah Labuhan Batu Selatan”.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara kritis tentang pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan dan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren uswatun hasanah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pondok pesantren uswatun hasanah dalam upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi berbagai masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah S.W.T dengan segala rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah Labuhan Batu Selatan”. Shalawat serta salam senantiasa disanjung agungkan atas nabi Muhammad S.A.W. keluarga dan sahabatnya juga para pengikut sunah-sunahnya. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai Strata 1 Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Meskipun penyusunan skiripri ini di upayakan secara semaksimal mungkin, namun sebagai manusia yang tidak luput dari kesalahan, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun para pembaca. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak sehingga dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Terkhusus ucapan terima kasih kepada ayahanda Darman Siregar dan ibunda Linda Wati Harahap tercinta yang setiap saat memberikan doa dan semangat dalam melaksanakan studi di UIN Sumatera Utara.
2. Begitu juga kepada Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan bagi

penulis dalam mengikuti dan menjalankan perkuliahan ini sampai menyangang gelar sarjana.

3. Bapak Dr. Soiman, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan sekaligus pembimbing skripsi I yang telah banyak memberikan bantuan dalam penulisan Skripsi ini dan memberikan kesempatan untuk menjalankan perkuliahan di Fakultas Dakwah dan Komunikasih Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Dra Hj. Nashrillah MG.MA selaku pembimbing skripsi II yang telah memberikan pengarahan serta bimbingan kepada penulis dari awal sampai terselesaikan skripsi ini.
5. Bapak Hasnun Jauhari Ritongah, MA selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Bapak Ibu Dosen, serta staf dan pegawai Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah banyak memberikan penulis dalam pemakaian dan peminjaman buku-buku yang ada di perpustakaan.
7. Kepada seluruh keluarga besar Jibril Siregar, Meri, Jelita Hilda, dan Zikri, kepada Nenek, Uwak, dan Udak, terimah kasih atas dukungan dan motivasi slama ini dalam proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini banyak memberikan sumbangsi pemikiran kepada penulis.
8. Kepada Buya Darwin Lubis S,Sos.I selaku pimpinan Pesantren Uswatun Hasanah dan Muallim dan Muallimah yang berada di Pondok Pesantren Uswatun Hasanah.

Untaian terima kasih atas suport, dan dukungan kepada penulis sehingga sampailah kepada Finising penulisan skripsi.

9. Kepada sahabat-sahabat perjuangan satu kelas Sahyuti, Supratman, Nazli, Bani, Manajemen Dakwah stambuk 2014 yang selalu setia memberikan untaian doa yang tak kunjung putus.

Penulis menyadari skripsi ini banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan oleh penulis. Akhirnya kepada Allah SWT penulis berserah diri, semoga skripsi ini menjadi karya tulis yang bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca umumnya. Atas segala kebaikan yang penulis terima, penulis serahkan kepada Allah SWT, semoga di balas kebaikan pula oleh-nya. Amin.

Medan, Juli 2018

Penulis,

Jibril Siregar

NIM. 14143018

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

ABSSRTAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasih Masalah	5
C. Rumusan Masalahan	5
D. Batasan Istilah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
B. Fungsi Sosial Keagamaan	18
C. Kajian Terdahulu	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	26
B. Tempat Penelitian	27
C. Intrumen Penelitian	27

D. Informan Penelitian	28
E. Sumber Data	29
F. Tehnik Pengumpulan Data.....	30
G. Teknik Analisis Data.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Profil Pondok Pesantren Uswatun Hasanah.....	35
B. Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Fungsi Manajemen SDM.....	37
C. Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	39
D. Usaha-Usaha Yang Ditempuh Pimpinan Meningkatkan Sosial Keagamaan.....	47

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA	60
-----------------------------	----

LAMPIRAN	62
-----------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif. Sumber Daya Manusia dalam judul skripsi ini adalah santri, hal ini manajemen SDM tidak bisa terlepas dari pesantren sebagai sebuah lembaga pendidikan, karena manajemen SDM akan membantu untuk mencapai tujuan yang direncanakan, sebelumnya secara efektif dan efisien. Dalam manajemen, setidaknya ada empat fungsi yang harus di laksanakan, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan/penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Keempat fungsi tersebut saling terkait satu sama lain, sehingga apabila terlaksana dengan baik, maka dipastikan akan mampu mencapai target yang diinginkan.

Manajemen merupakan hal yang terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itulah tujuan bersama, cara orang bekerja dan pemanfaatan sumber-sumber daya yang ada.

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal itu di sebabkan karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah mempunyai visi, misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan di butukan manajemen yang baik dan benar.

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Adapun kelancaran serta keberhasilan suatu program kegiatan lembaga agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Ditentukan oleh adanya perencanaan yang baik, organisasi yang tepat sebagai sistem yang harmonis dan dikelola oleh pelaksana yang kompeten dan profesional. Sabda Rasulullah SAW, yang di riwayatkan oleh imam Bukhari :

فَإِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَتُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ : كَيْفَ إِضًا عَنْهَا قَالَ : وَسَدِّ الْأَمْرِ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)

Artinya : Apabila amanah telah disia-siakan, maka tunggulah kehancurannya. Sahabat bertanya: Bagaimana menyia-nyiakan amanah tersebut? Nabi menjawab : apabila jabatan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya. Maka tunggulah kehancurannya.¹

Dari hadist tersebut di atas dapat di pahami, bahwa dalam mempersiapkan organisasi yang kompeten mutlak dibutuhkan manajer dan pegawai yang mampu dibidangnya masing-masing sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Menurut pendapat sebahagian guru dan kepala madrasah, manajemen SDM tersebut sudah di laksanakan, hal ini bisa di lihat dari adanya pedoman pengelolaan dan pelaksanaan kerja yang di buat, gunanya sebagai petunjuk pelaksanaan

¹ Syaikh muhammad Nashiruddin al-Albani , *Kitab Attarhip Wat Tarhib*, (Makhtabah Al-maarif, Jakarta)

operasional kerja tersebut, baik dari segi kurikulum, tenaga guru, fasilitas dan sarana dan prasarana.

Tuntunan tersebut berimplikasi pada kebutuhan menerapkan pelaksanaan fungsi manajemen SDM secara efektif dan efisien. Dimana perencanaan tersebut ditentukan oleh pengelolaan SDM tersebut adalah pimpinan dan para guru, dengan kata lain pengelola dituntut untuk profesional dan kompeten dibidangnya. Seberapa efektif penilaian kinerja dalam mencapainya tergantung pada seberapa sukses pengelola dalam mengembangkan SDM yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen perencanaan dalam segala hal.

Dengan kata lain, salah satu masalah paling serius pesantren dewasa ini adalah pelaksanaan manajerial yang belum optimal, sehingga berbagai potensi yang ada di dalamnya tidak dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik. Tidak berjalannya fungsi manajerial merupakan salah satu hal mendasar yang dapat mengancam eksistensi pesantren.²

Lembaga tidak selalu berhasil memanfaatkan SDM (santri, pengurus, pembina dan pengelola itu sendiri) dalam menerapkan fungsi manajemen SDM dikarenakan salah satu dasarnya adalah para pengelola tidaklah sepenuhnya memahami dasar-dasar manajemen, sebagai pengelola menghabiskan banyak waktu untuk mendapatkan teknis guna memasuki suatu pelaksanaan dari pada untuk belajar mengelola SDM berdasarkan teori-teori manajemen, seberapa baik lembaga mengelola dengan baik tergantung pada seberapa baik pengelola dan bawahan

²Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, (Jakarta : Agustus 2009) hlm. 35

bekerjasama ketika membuat suatu perencanaan yang perencanaan tersebut merupakan suatu ikhtiar untuk menjamin setiap usaha kerja sama itu berjalan dengan sukses.

Seharusnya fungsi manajemen SDM tersebut sudah terlaksana dengan baik dan menghasilkan sistem manajemen yang baik, namun fakta di lapangan pelaksanaan fungsi manajemen SDM tersebut belum terlaksana dengan optimal hal ini bisa dilihat dari gejala-gejala sebagai berikut:

- a. Kurang efektifnya fungsi manajemen SDM di pondok pesantren Uswatun Hasanah
- b. Kurang efektifnya koordinasi yang berkesinambungan antara pimpinan dengan bawahan (guru)
- c. Kurangnya pengawasan oleh pimpinan terhadap program yang sudah dibuat
- d. Tidak tertatanya pelaksanaan penerimaan murid baru

Dari beberapa indikasi-indikasi tersebut penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan tema: ***“Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah Labuhan Batu Selatan ”***. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan informasi yang cukup sehingga dapat memberikan kontribusi konstruktif dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam khususnya pesantren di wilayah Kabupaten Labuhan Batu Selatan dan pesantren lainnya secara umum.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah di sebutkan di atas, maka persoalan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Tidak berhasil melaksanakan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di pesantren Uswatun Hasanah
2. Kurang efektif dan efisien Manajemen Sumber daya Manusia di pesantren Uswatun Hasanah.
3. Kurangnya pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia oleh pimpinan terhadap program yang sudah dibuat Uswatun Hasanah.

C. Rumusan Masalah

1. Apa saja faktor yang mempengaruhi Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren Uswatun Hasanah?
2. Bagaimana Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren Uswatun Hasanah?
3. Bagaimana Usaha-usaha yang ditempuh oleh oleh pimpinan dalam meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan di Pesantren Uswatun Hasanah.

D. Batasan Istilah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dan luasnya permasalahan dalam hal penulisan ini maka penulis memberi batasan pada Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan di Pondok Pesantren Uswatun Hasanah.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Jhon M. adalah proses pencapaian melalui mendapatkan, mempertahankan, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.³

Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) Wayne Mondy adalah perencanaan sumber daya manusia, penarikan tenaga kerja, dan pengembangan sumber daya manusia. Potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang.

2. Fungsi Sosial Keagamaan

Fungsi sosial keagamaan menurut Masganti adalah menjaga kelangsungan hidup masyarakat, dan memberikan pengendalian sosial, karena pada dasarnya dalam hidup bermasyarakat perlu adanya keseimbangan baik kehidupan sosial maupun moral serta tidak lupa diimbangi dengan keimanan yang tinggi sehingga terjalin *ukhuwah Islamiyah* yang kokoh.⁴

³ Ahmad Zarkasyi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* Juli- Desember 2016, hal: 315

⁴ Drs.Masganti. *Sosiologi agama*, (penerbit perdana medan) hlm. 1

Fungsi sosial keagamaan menurut Soerjono adalah mengembangkan potensi secara optimal agar dapat berperan serasi dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat sekitar dengan memberikan pedoman, menjaga keharmonisan masyarakat.

Uraian di atas secara tidak langsung memberikan penjelasan bahwa dalam Islam, setiap muslim dituntut untuk belajar, bertatakrama dan berinteraksi. Belajar dalam hal ini dapat di lihat dari berbagai kegiatan pengajian, dan sebagainya,. Kemudian bertatakrama, maksudnya adalah seorang muslim di tuntun tunduk kepada Allah SWT, menghormati Nabi Muhammad SAW sebagai rosul terakhir, saling menghormati sesama muslim dan menjaga keselarasan alam atau menjaga lingkungan hidup. Selanjutnya berinteraksi, maksudnya adalah dalam setiap jiwa seorang muslim yang sudah di bekali dengan ilmu pengetahuan, memiliki tatakrama yang baik, memiliki kemampuan yang lebih maka diharuskan untuk berinteraksi dengan masyarakat dengan lebih baik lagi, dengan kata lain adalah meneruskan syi'ar Islami. Dari sana kemudian terwujudlah prinsip-prinsip dasar ajaran Islam tentang HablumMinallah, Hablum Minannash tersebut.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Uswatun Hasanah dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan.

- b. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Uswatun Hasanah.

F. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai wawasan pengetahuan baik secara teoritis ataupun praktis, terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di pesantren.
- b. Sebagai kontribusi terhadap perkembangan pendidikan Islam, khususnya pesantren dalam melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia.
- c. Sebagai masukan dan perbaikan dalam melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Uswatun Hasanah.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut G.R Terry fungsi manajemen sumber daya manusia bisa di definisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasih dan pantas untuk menempati posisi dalam organisasi seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu kewaktu. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan, sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.⁵

Menurut Jhon Ivancevish fungsi manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan memnfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.

⁵ Kurniawan , *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, April 2012). Hlm, 194

Menurut William fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan dalam semua organisasi yang dimaksudkan untuk mempengaruhi keefektifan sumber daya manusia dan organisasi.

Oleh karena itu kesuksesan sumber daya manusia ini sangat memegang peran kunci, maka dapat dikatakan peran manajemen sumber daya manusia ini sangat vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien. Mengikuti definisi dari Peter F. Drucker, efektif disini didefinisikan sebagai tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan yang benar. Setiap tenaga kerja mampu dan memilih, menganalisa serta melakukan apa yang seharusnya dilakukan dalam kaitannya dengan fungsinya didalam organisasi dan kaitannya dalam dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan efisien disini dimaksudkan sebagai tenaga kerja yang mampu untuk melakukan sesuatu dengan benar.

2. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Yang dimaksud dengan proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut.⁶

Secara umum fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi 4 elemen pokok yaitu:

⁶ *Ibid, hlm, 196*

- a. Pencairan tenaga kerja berkualitas. Kegiatannya meliputi, perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, dan penempatan.
- b. Pengembangan tenaga kerja yang berkualitas. Kegiatan meliputi, program orientasi jabatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan karir.
- c. Pemeliharaan tenaga kerja. Meliputi, pengelolaan retensi dan penilaian hasil kerja kompetensi, dan kesejahteraan dan hubungan manajemen dengan tenaga kerja.

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Setiap aktivitas manajemen biasanya diawali dengan *pleaning* atau perencanaan. Sebagaimana dalam teori manajemen, sekiranya kita gagal dalam merencanakan, maka kita pada hakikatnya telah merencanakan kegagalan. Oleh karena itu perencanaan dalam kaitan dengan sumber daya manusia juga menjadi sebuah keharusan dalam operasional perusahaan.⁷

Ada beberapa langkah strategis sehubungan dengan perencanaan sumber daya manusia. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Analisa dari kualifikasi tugas yang akan diemban oleh tenaga kerja langkah ini merupakan upaya pemahaman atas kualifikasi kerja yang diperlukan untuk pencapaian rencana strategis organisasi.
- b. Reprerentasi dan refleksi dari rencana strategis organisasi perencanaan sumber daya manusia sudah semestinya merupakan reprerentasi dan refleksi dari keseluruhan rencana strategis organisasi.

⁷ *Ibid, hlm, 197*

- c. Analisa ketersediaan tenaga kerja langkah ini merupakan sebuah perkiraan tentang jumlah tenaga kerja beserta kualifikasinya yang ada dan diperlukan bagi perencanaan organisasi dimasa yang akan datang.
- d. Melakukan tindakan anisiatif analisa terhadap ketersediaan tenaga kerja yang ada didalam organisasi dan keperluannya dimasa yang akan datang.
- e. Evaluasi dan modifikasi tindakan, sehingga perlu senantiasa dilakukan evaluasi terhadap perencanaan sumber daya manusia.

Hal pertama yang harus dilakukan oleh pimpinan yayasan sebagai seorang manajer sebelum melakukan pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan adalah membuat rencana yang memberikan tujuan dan arah pesantren. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan organisasi. Dalam proses perencanaan terhadap program yang akan di laksanakan, khususnya dalam lembaga pendidikan islam maka prinsip perencanaan harus mencerminkan terhadap nilai-nilai islami yang bersumberkan pada al-qur'an. Dalam hal perencanaan ini allah berfirman (QS : al-hasry ayat 18).

يَتَأَيُّهَا 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 (

akhirat) dan bertakwalah kepada allah, sesungguhnya allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS : al-hasry ayat 18).⁸

Perencanaan pada dasarnya terjadi di semua tipe kegiatan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan secara efektif dan efisien. Ketika suatu kegiatan tertentu dipaksa dilakukan tanpa melalui perencanaan, maka akan dapat mengganggu kelancaran kegiatan-kegiatan lain yang telah direncanakan sebelumnya. Adapun hadist tentang perencanaan ini rasulullah SAW bersabda yang di riwayatkan hadist Bukhari dan Muslim.

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ , وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى , فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ مَرَأَةٍ يَتَّكِحُهَا فَهَاجَرَ تَهُ إِلَى مَا هَجَرَ إِلَيْهِ . (راه البخارى و مسلم فى صحيحهما)

Artinya : Berkata rasulullah SAW: Seharusnya amal itu di sertai dengan niat. Sesungguhnya setiap orang akan memperoleh seperti apa yang telah menjadi niatnya. Maka barang siapa yang hijranya itu menuju keridhaan allah dan rasulnya, maka hijranya itu kepada allah dan rasulnya. Barang siapa hijranya itu karena tujuan duni (harta, kekayaan, kemegahan) yang hendak diraihinya atau karena wanita yang hendak dinikahinya, maka hijranya itupun kepada sesuatu yang ditujunya. (H.R. Bukhari dan Muslim didalam kedua kitab mereka yang paling sahhih).⁹

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robert M. Neo fungsi manajemen sumber daya manusia fungsional yang efektif yaitu, perencanaan, penarikan tenaga kerja, dan seleksi dan orang-orang yang mampu dan siap memberikan sumbangan kepada tercapainya sasaran organisasi.

⁸ Departemen Agama , *Mushaf Al-Qur'an* , (Bogor : 2009) hlm. 545

⁹ Thaifuri Muhammadun, *Kitab Attarghib Wat Tarhib*, (Surabaya : Agustus 2012) hlm. 60

Menurut R. Wayne manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, manajer-manajer itu mencapai sesuatu melalui kegiatan-kegiatan orang lain, yang memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan manajemen sumber daya manusia itu penting karena tanpa keuntungan dalam produktivitas pegawai, organisasi pada akhirnya tidak akan mendapatkan kemajuan dan gagal.¹⁰

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Secara garis besar fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi ke dalam lima fungsi utama terdiri dari:

- a. Human Resource Planning, merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia.
- b. Personnel Procurement, mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.
- c. Personnel Development, mengembangkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.

¹⁰ Moekijat, *Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung :April 1999) hlm.5

- d. Personnel Maintenance, memelihara sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pemberian penghargaan, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan, tenaga kerja.
- e. Personnel Utilization, memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya promosi.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

1. Fungsi Manajerial

Untuk dapat melaksanakan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen SDM memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Dalam manajemen terdapat 4 (empat) fungsi atau aktifitas menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Menurut Robbins dan Coulter: *“As managers engage in*

planning, they set goals, establish strategies for achieving those goals, and develop plans to integrate and coordinate activities.” Perencanaan (Planning) adalah fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu, dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan sejumlah kegiatan. Bagi manajer SDM, proses perencanaan berarti menentukan kemajuan suatu program SDM yang akan berguna dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan bagi perusahaan.¹¹

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

¹¹ Robbins Stephen, *The New Management Planning*, Edisi Pertama Hlm, 200.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Organisasi

Fungsi organisasi dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

a. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi operasi manajemen SDM yang pertama adalah pengadaan. Fungsi pengadaan berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.

b. Pengembangan (*Development*)

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang

penting bagi kinerja pekerjaan. Kegiatan ini sangat penting dan akan terus berkembang dikarenakan perubahan-perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

B. Fungsi Sosial Keagamaan

Menurut Soerjono fungsi sosial keagamaan adalah mengembangkan potensi secara optimal agar dapat berperan serasi dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat sekitar. Adapun fungsi sosial keagamaan menurut Soerjono yaitu :

- a. Memberikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya.
- b. Menjaga keutuhan masyarakat yang bersangkutan.
- c. Memberikan pegangan kepada masyarakat untuk mengadakan sistem pengendalian sosial (*social control*) yakni sistem pengawasan oleh masyarakat terhadap tingkah laku anggota-anggotanya.¹²

Menurut Thomas sosial keagamaan tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota komunitas suatu masyarakat. Sosial keagamaan akan selalu hadir di manapun manusia berada dan tingkat peradaban apapun yang di capai oleh manusia. Dalam islam, sosial keagamaan yang dibawa oleh Rasulullah yang di peruntukan untuk umat manusia , hal ini menunjukkan sosial keagamaan tidak dapat di pisahkan dari kehidupan manusia. Demi

¹² Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta PT. Raja Grafindo Persada, 1999), Hlm 224.

keberlangsungan hidupnya, maka masyarakat harus menjalankan fungsi-fungsi tersebut, yakni:¹³

- a. Adaptasi (*adaptation*): supaya masyarakat bisa bertahan, dia harus mampu beradaptasi atau menyesuaikan dirinya dengan lingkungan dan menyesuaikan lingkungan dengan dirinya.
- b. Pencapaian tujuan (*goal attainment*): fungsi yang dimiliki sebuah sistem untuk dapat mendefinisikan dan mencapai tujuannya.
- c. Integrasi (*intergration*): masyarakat harus mengatur hubungan diantara komponen-komponenya supaya dia bisa berfungsi secara maksimal.
- d. *Latency* atau pemeliharaan pola-pola yang sudah ada: setiap masyarakat harus memperlengkapi, memelihara, memperbaiki pertahanan.

Menurut Ary Gunawan dalam hal ini Fungsi sosial keagamaan, telah memainkan peranan yang penting di Indonesia dan negara-negara lainnya yang penduduknya banyak memeluk agama Islam. Sebagai bukti bahwa sosial keagamaan memainkan peranannya dengan baik, dapat kita lihat dari alumni-alumni Islam yang pada umumnya telah bertebaran di seluruh wilayah Indonesia. Beberapa alumni pesantren juga telah berkiprah di berbagai bidang, di berbagai daerah atau wilayah, baik pelosok desa maupun perkotaan, baik di pentas nasional ataupun internasional. Adapun fungsi sosial keagamaan Dengan demikian peran yang dijalankan dalam

¹³ Thomas , *Sosiologi Keagamaan Suatu Pengantar Awal* (Jakarta : PT Raja GrafindoPersada, 1996) hlm 21

pengelolaan lingkungan yang bersih, sehat dan aman baik dilingkungan masyarakat maupun lingkungan yang ada di masyarakat adalah sebagai berikut :¹⁴

- a. Pemberi pertimbangan (*Avidsory Agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan perataan di wilayah lingkungan masyarakat sekitar. Pendukung (*Supporting Agency*) baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pengelolaan lingkungan di satuan tempat tertentu.
- b. Pengontrol (*Controlling Agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pengelolaan lingkungan di sebuah tempat tertentu.
- c. Mediator antara tempat pemerintah (*Executiv*) dengan masyarakat di satuan tempat tertentu.
- d. Contoh (*Modeling/uswatun khasanah*) bagi lingkungan sekitar sehinggalingkungan yang ada di pesantren harus lebih dulu di tata, di kelola dengan baik menjadi bersih, sehat dan nyaman sebagaimana Al Qur'an surat Al-Ahzab Ayat 21 dan sabda Rosulullah SAW.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ

كَثِيرًا

¹⁴Gunawan Ary, *Sosiologi Keagamaan*, (yogyakarta : Rineka Cipta 2000) Hlm. 23

Artinya : “Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.”¹⁵

Aktifitas sosial keagamaan memiliki pengaruh besar bagi kelangsungan hidup masyarakat, karena pada dasarnya dalam hidup bermasyarakat perlu adanya keseimbangan baik kehidupan sosial maupun moral serta tidak lupa diimbangi dengan keimanan yang tinggi sehingga terjalin *ukhuwah Islamiyah* yang kokoh.

Kerukunan dan ketertiban adalah syarat utama bagi sehatnya pergaulan sosial. Seperti Seseorang ketika hidup di lingkungan pondok atau lebih di kenal dengan santri, maka harus bisa menciptakan kerukunan dan ketertiban di dalam pondok. Karna dengan kerukunan dan ketertiban itulah yang akan terciptanya suatu pergaulan satu dengan yang lainnya. Hingga sampai saat ini, di era modern dan perkembangan zaman masih eksis untuk berkembang dan telah berusaha untuk memenuhi dirinya meningkatkan fungsi dan peranan sebagai wadah atau tempat membina dan “*dandani*” memperbaiki akhlak orang-orang Islam yang ada serta umat Islam dan manusia pada umumnya. selain melakukan peran dan fungsi tradisionalnya juga melaksanakan peran dan aktivitas sosial keagamaan.

Dengan demikian, inti dari sosial keagamaan ini adalah bagaimana membimbing dan membentuk manusia yang mengetahui dan menginsyafi tugas serta kewajibannya terhadap berbagai golongan masyarakat dan membiasakannya berperilaku sosial yang baik dan sebagai warga negara. Sosial agama ini dilaksanakan

¹⁵Departemen Agama, *Mushaf Al-Qur'an*, (Bogor : 2009) hlm. 420

dengan menjadikan ajaran-ajaran agama islam sebagai dasar dan landasan kegiatannya.

Sehubungan dengan ini, maka fungsi sosial keagamaan merupakan interaksi unsur tersebut oleh sejumlah individu hal mana terjadi dalam lingkungan fisik dan sosial atau ruang. Masing-masing individu dimotivasi oleh keinginan untuk mewujudkan tujuannya sebaik mungkin dalam situasi yang bersangkutan. Tujuan dan hasrat ini disampaikan antara lain melalui kegiatan komunikasi yang terjadi dalam suatu struktur kebudayaan dan perlambangan. Motivasi ini dapat bersifat pribadi, dapat didasarkan pada dorongan kelompok, dan bersifat rasional dapat bersiat emosional. Disamping nilai pribadi, dikenal juga nilai sosial yang istilah ilmiannya lebih dikenal sebagai *social-reference* karena dihayati bersama oleh anggota suatu kelompok sosial tertentu.¹⁶

1. Dasar Sosial keagamaan

Setiap usaha, kegiatan dan tindakan yang disengaja untuk pencapaian tujuan harus mempunyai landasan tempat berpijak yang baik dan kuat. Dari pengertian diatas, sosial keagamaan diatas bertujuan agar individu mampu mengimplementasikan hak dan kewajiban di masyarakat, bangsa dan negara yang dilandasi dengan nilai-nilai agama islam. Dengan demikian dasar sosial keagamaan adalah¹⁷:

¹⁶ Ishomuddin, *Pengantar Sosiologi Agama* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm, 95

¹⁷ Zakia Drajat. *Ilmu pendidikan sosial islam* (Jakarta: Bumi aksara 1996), Hlm. 19

a. Al-Qur'an

Al-Qur'an adalah kitab yang diturunkan kepada nabi Muhammad dengan lafal-lafal berbahasa Arab yang dinukilkan secara mutawatir, termasuk bagi orang yang membacanya, diawali dengan surah Al-Fatiha dan diakhiri dengan surah An-Nas. Al-Qur'an yang merupakan sumber utama dan pertama ajaran Islam, pada dasarnya mengajarkan semua manusia agar mau menghambakan dan mengabdikan kepada Allah SWT. dengan akidah dan syariatnya dan beramal mulia baik bagi Allah maupun dalam pergaulan sesama manusia dan makhluk hidup lainnya. Sosial keagamaan sangat penting karena ikut menentukan corak dan bentuk amal kehidupan manusia baik pribadi maupun masyarakat.

b. As-Sunnah

Assunnah adalah menjelaskan isi tentang Al-Qur'an dan Al-Qur'an memerlukan penjelasan dari Assunnah. Oleh karena di antara keduanya saling berhubungan dan saling melengkapi.

2. Tujuan Sosial Keagamaan

Tujuan sosial keagamaan ialah agar manusia terbiasa menjalankan perilaku sosial yang utama, dasar-dasar kejiwaan yang mulia dan bersumber kepada akidah Islamiyah yang kekal dan kesadaran iman yang mendalam agar di tengah-tengah masyarakat nanti ia mampu bergaul dan berperilaku sosial yang baik.

Menurut Lawer tujuan sosial keagamaan adalah masyarakat harus dianalisis sebagai suatu kesatuan yang utuh yang terdiri atas bagian-bagian yang saling berinteraksi. Adapun tujuan sosial keagamaan tersebut yaitu:

- a. Hubungan yang ada bisa bersifat satu arah atau hubungan yang bersifat timbal balik.
- b. Sistem sosial yang ada bersifat dinamis; penyesuaian yang ada tidak perlu banyak mengubah sistem sebagai satu kesatuan yang utuh.
- c. Integrasi yang sempurna dimasyarakat tidak pernah ada, sehingga dimasyarakat senantiasa timbul ketegangan dan penyimpangan, tetapi ketegangan dan penyimpangan ini akan dinetralisasi lewat proses pembangunan.

Dengan demikian sosial keagamaan bertujuan membentuk individu yang menyadari serta melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam berbagai golongan dalam masyarakat dimanapun ia berada dan mewujudkannya dengan perilaku sosial yang baik.

C. Kajian Terdahulu

Dalam proses karya ilmiah, penelitian ini melihat pada penelitian terdahulu untuk mempermudah dalam langkah penelitian, metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data, maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sama. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka pemikiran dengan harapan hasil penelitian dapat menyajikan hasil yang akurat dan mudah dipahami.

Dalam hal lain agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan dari penelitian sebagai kajian yang dapat mengembangkan wawasan berfikir bagi peneliti. Dari beberapa literatur skripsi yang penulis temukan, terdapat beberapa skripsi yang

bertopik sama, namun terdapat perbedaan dalam pembahasan kajian masalah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah tercantum, maka dapat penulis jelaskan di bawah ini:

1. Hanifah Alif Fitri, yang menulis skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam spritual di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta”, pada tahun 2015. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya terletak di objek penelitiannya, serta penelitian ini meneliti pelaksanana sumber daya manusia menggunakan perspektif spiritual sedangkan penelitian dari peneliti hanya meneliti pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusianya saja dalam meningkatkan sosial keagamaan.¹⁸
2. Prayogo, yang menulis skripsi yang berjudul “Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam strategi keagamaan di kantor Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”, pada tahun 2013. Persamaan penelitian ini dengan penelitian dari peneliti adalah sama-sama meneliti tentang fungsi manajemen sumber daya manusia. Dan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya yaitu penelitian ini meneliti objek organisasi instansi pemerintahan sedangkan penelitian dari peneliti meneliti objek organisasi Pondok pesantren.

¹⁸ Hanif Alif Fitri, 2015, “*Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Dalam spritual di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan. Pengertian lain dari metode penelitian ialah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya, seperti wawancara, observasi, tes maupun dokumentasi. sedangkan menurut Subagyo metode penelitian merupakan suatu cara atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian dengan menggunakan cara terjun langsung ke lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian terhadap suatu proses, peristiwa atau perkembangan dimana bahan-bahan yang dikumpulkan berupa keterangan-keterangan, serta meneliti kondisi obyek yang alamiah.

sedangkan tujuan dari penelitian kualitatif menurut Sulistyio-Basuki ialah bertujuan untuk memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat, atau kepercayaan orang yang diteliti yang kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka-angka.¹⁹

¹⁹Pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: ar-Rijal Institute dan Lanarka, 2007), hlm. 7

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Uswatun Hasanah yang terletak di Jl. Lintas Silangkitang Desa Ujung Padang B Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

C. Instrumen Penelitian

Sukardi mengungkapkan bahwa secara fungsional kegunaan instrumen penelitian adalah untuk memperoleh data yang diperlukan ketika peneliti sudah menginjak pada langkah pengumpulan informasi di lapangan.²⁰ Menurut Sudarmawan Danim bahwa instrumen utama pengumpulan data pada penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri atau apa yang disebut sebagai *human instrumen*.

Bodgan dan Biklen mengungkapkan bahwa peneliti itu adalah instrumen kunci. Ia mengungkapkan:

1. Manusia sebagai instrumen akan lebih peka dan lebih cepat dapat berinteraksi dengan stimulus dari lingkungan yang diperkirakan bermakna bagi peneliti,
2. Dapat menyesuaikan diri dengan berbagai situasi, dan dapat menyimpulkan berbagai jenis data sekaligus, peneliti sebagai instrumen dapat menerapkan hampir keseluruhan situasi, dan dapat memahami hampir semua seluk beluk situasi.

²⁰Sukardi, *Motodologi Penelitian Pendidikan dan Prakteknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 75

3. Suatu situasi yang melibatkan situasi manusia, peneliti sering melibatkan perasaan untuk menghayati, segera menganalisis data yang diperoleh sehingga langsung dapat menafsirkan maknanya.
4. Dapat mengambil kesimpulan, dan dapat segera menggunakan berbagai masukan untuk memperoleh informasi baru.
5. Dapat menerima dan mengolah respon yang menyimpang. Bahkan bertentangan untuk mempertinggi tingkat kepercayaan dan tingkat pemahaman mengenai aspek yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti sendiri yang menjadi instrumen kunci (utama) dalam hal ini peneliti berfungsi sebagai pencari data, mengumpulkan data, menyajikan dan menganalisis data tentang pelaksanaan fungsi manajemen di pondok pesantren Uswatun Hasanah.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian ini adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi tentang latar belakang penelitian selanjutnya ia mengungkapkan bahwa kriteria seorang informan dalam penelitian kualitatif antara lain.

1. Responsif terhadap lingkungan sekitar.
2. Dapat menyesuaikan diri dengan keadaan dan situasi pengumpulan data.
3. Memanfaatkan imajinasi, kreatif dan memandang dunia sebagai suatu keutuhan.

4. Subjek mempunyai pengetahuan yang luas dan kemampuan yang tinggi.
5. Dapat menjelaskan informasi yang jelas. Adapun yang dimaksud dengan informan dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh.

Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh adalah dari Pimpinan Pesantren Uswatun Hasanah sebagai manajer yang bertanggung jawab atas terlaksananya semua program di pesantren, kemudian para guru yang mengajar di lembaga-lembaga pesantren. Sedangkan yang menjadi obyek penelitian adalah pelaksanaan fungsi manajemen di pondok Pesantren Uswatun Hasanah.

E. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Hasan data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, perorangan, organisasi, dan kelompok. Sebagai data pokok yang diterima langsung dari Pengurus Pondok Pesantren Uswatun Hasanah kabupaten labuhan batu selatan yaitu data primer penelitian di lapangan antara lain sebagai berikut.

Pengurus Pondok Pesantren Uswatun Hasanah.

- a. Darwin Lubis S.Sos,I
- b. Manshur S.Sos,I
- c. Wulandari S.H

2. Data Skunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

Memperoleh data yang sudah jadi melalui publikasi dan informasi yang dikeluarkan berbagai organisasi dan perusahaan termasuk jurnal, majalah, koran, dan buku-buku. Data skunder adalah data pendukung atau data-data yang memberikan keterangan kepada peneliti sebagai pelengkap penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan dengan sistematis mengenai fenomena-fenomena yang diselidiki dalam mengoptimalkan kemampuan peneliti dari motif, kepercayaan, perhatian, serta kebiasaan.

Dalam pengertian lain observasi merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang

berlangsung. Dalam konteks penelitian observasi penulis lakukan untuk mengamati gejala-gejala awal pada studi pendahuluan yang penuli jelaskan di latar belakang.

2. Wawancara

Wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang sesuatu yang diketahui oleh seseorang yang menjadi sumber data dalam bentuk lisan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara yaitu mewawancarai pimpinan, kepala Madrasah dan, untuk mengumpulkan data tentang pelaksanaan fungsi manajemen di pondok pesantren uswatun hasanah dan tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui peningkatan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil, atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam pengertian lain Teknik dokumentasi yaitu mengumpulkan data tertulis yang relevan dengan penelitian ini yang tersedia dalam catatan dokumen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik dokumentasi dalam pengumpulan data yang berbentuk dokumen. Dokumen yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan sumber utama, terutama seputar sejarah berdiri dan perkembangan pesantren, atau Rencana Kegiatan Belanja pesantren , program kerja, struktur organisasi pesantren dan madrasah/sekolah, keadaan santri/siswa, keadaan guru, pembagian kerja, saran dan prasarana pendukung pendidikan, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data yang dilakukan dengan mengorganisasikan data menjabarkan data ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Sedangkan menurut Jhon W Cresweel analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satu kesatuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang akan dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Adapun Jhon W Cresweel, mengajukan enam langkah dalam menganalisis dan menginterpretasikan data kualitatif yaitu menyiapkan dan mengorganisir data, menelusuri dan mengkode data, mendeskripsikan temuan-temuan dan membangun tema-tema, menyajikan dan melaporkan temuan, menginterpretasikan makna temuan dan memvalidasi keakuratan temuan-temuan.

Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain (dokumentasi), dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit,

menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Adapun langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini ialah mengorganisasikan data pelaksanaan fungsi manajemen di pondok pesantren Uswatun Hasanah. Data yang terkumpul yang terdiri dari catatan lapangan berupa komentar peneliti, observasi, gambar, foto, dokumentasi berupa laporan biografi dan sebagainya.

Pekerjaan analisis data dalam penelitian ini adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode, dan mengkategorikannya. Proses analisis data dimulai dengan menelaah dari berbagai sumber yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah dibaca, dipelajari dan ditelaah, maka langkah berikutnya ialah mengolah data dengan membuat abstraksi. Abstraksi merupakan upaya membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan.

Ada beberapa cara menganalisis data, tetapi secara garis besarnya langkah-langkah proses analisis data dimulai dengan menelaah dari berbagai sumber yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah dibaca, dipelajari dan ditelaah.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data awal yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data ini berlangsung secara terus-menerus selama penelitian kualitatif berlangsung. Selama proses reduksi data berlangsung, tahapan selanjutnya ialah:

- a. Mengkategorikan data (*Coding*) ialah upaya memilah-milah setiap satuan data ke dalam bagian-bagian yang memiliki kesamaan.
- b. Interpretasi data ialah pencarian pengertian yang lebih luas tentang data yang telah dianalisis atau dengan kata lain, interpretasi merupakan penjelasan yang terinci tentang arti yang sebenarnya dari data penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pemilihan data yang diperoleh pada saat penelitian mengenai persepsi pemustaka tentang pustakawan, kemudian data tersebut diklasifikasikan dan dipilih secara sederhana.

Reduksi data adalah menelaah kembali data yang telah di kumpulkan baik dari wawancara, dokumentasi, observasi, sehingga ditemukan data yang sesuai dengan kebutuhan untuk menemukan pernyataan dan fokus penelitian.

2. Display Data

Display data adalah pengelompokan data yang tersaji sedemikian rupa dalam tersusun secara sistematis, sehingga data terpola dalam menarik saran dan kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti mengembangkan sebuah deskripsi informasi tersusun untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data yang lazim digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk teks naratif. Maksud dari teks naratif ialah peneliti mendeskripsikan informasi yang telah diklasifikasikan sebelumnya mengenai persepsi pemustaka tentang kinerja pustakawan yang kemudian dibentuk simpulan dan selanjutnya simpulan tersebut disajikan dalam bentuk teks naratif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

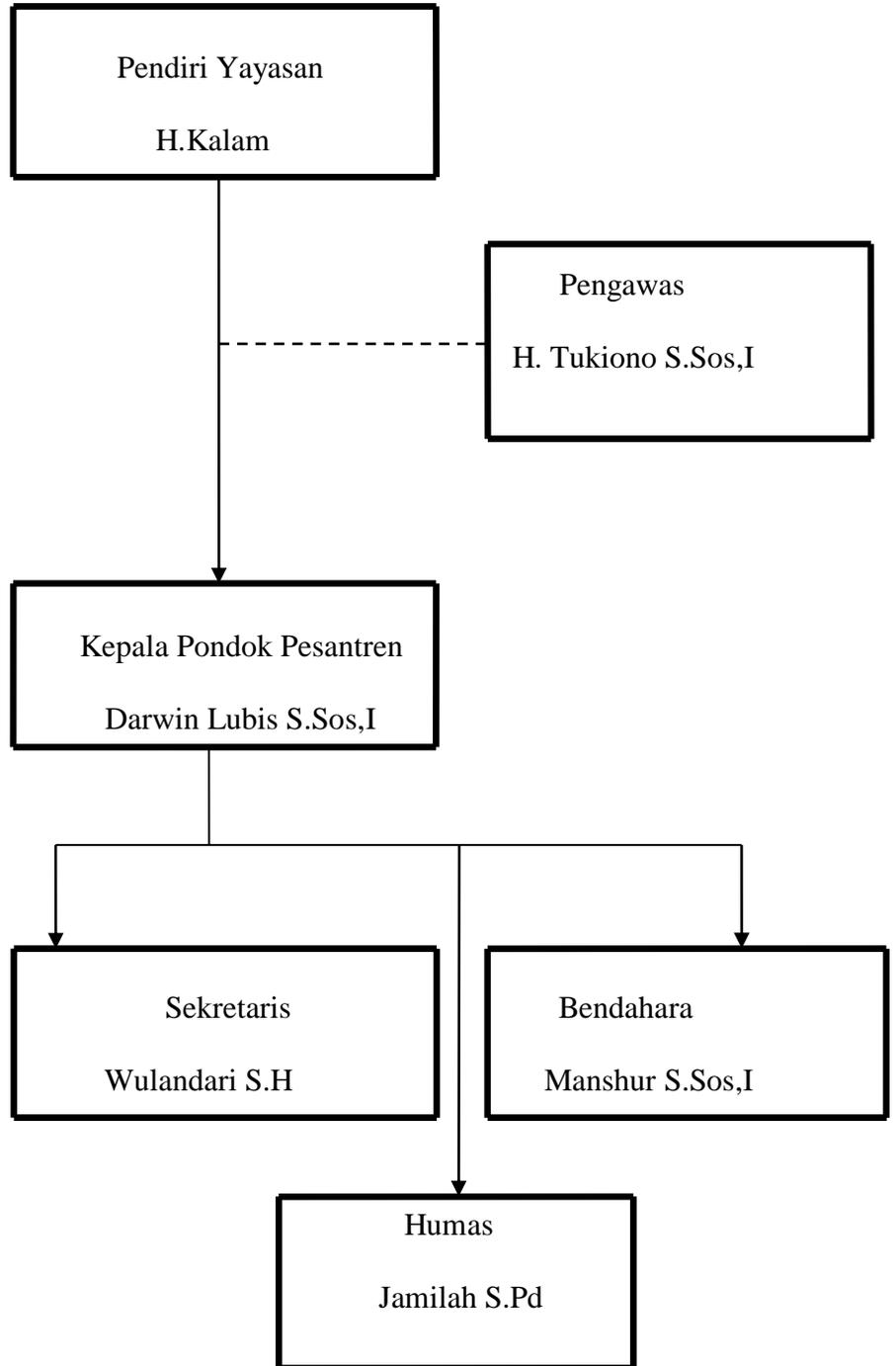
A. Profil Pondok Pesantren Uswatun Hasanah

Penelitian ini dilakukan di Provinsi Sumatra Utara Pondok Pesantren Uswatun Hasanah yang terletak di Jl. Lintas Silangkitang Desa Ujung Padang B Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

Pondok Pesantren Uswatun Hasanah merupakan tempat belajar atau pengkajian kitab kuning dalam mendalami ajaran islam. Lebih dari 12 tahun pondok pesantren tersebut telah berdiri ditengah-tengah masyarakat ujung padang. tentu bukanlah waktu yang sebentar. Namun banyak berbagai pembaruan dimulai dari awal berdirinya pondok pesantren tersebut sampai pada masa perkembangannya saat ini dengan waktu yang cukup lama. Pondok Pesantren ini mempunyai struktur organisasi dan visi misi sebagai berikut :

1. Pendiri Yayasan
2. Kepala Sekolah
3. Pengawas
4. Sekretaris
5. Bendahara
6. Humas

1. Stuktur Pesantren Uswatun Hasanah



2. Visi Dan Misi Pondok Pesantren Uswatun Hasanah

Visi Pondok Pesantren

- a. Teladan dalam iman dan taqwa
- b. Unggul dalam prestasi
- c. Terdepan dalam penguasaan kitab kuning

Misi Pondok Pesantren

- a. Berani dalam segala hal yang positif
- b. Sabar dalam menghadapi ujian dan cobaan
- c. Ikhlas dalam setiap amal dan tawakal dalam segala usaha

Visi dan misi di atas merupakan tujuan dari pada pondok pesantren uswatun hasanah dalam menjalankan dan mengamalkan ajaran-ajaran islam. Keberadaan pondok pesantren dalam suatu masyarakat merupakan kebanggaan tersendiri ketika pondok pesantren tersebut bisa beradaptasi dengan masyarakat setempat. Sehingga tercipta hubungan baik antara masyarakat dan pondok pesantren.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Fungsi Manajemen (SDM)

Menurut Darwin Lubis pimpinan pondok pesantren faktor yang mempengaruhi pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia pesantren adalah salah satu subkultur yang memiliki identifikasi tersendiri dari pola umum masyarakat, sebab pondok pesantren mempunyai sistem dan budaya yang unik dibanding dengan komunitas lembaga yang lain. Oleh karena itu untuk memahami pesantren harus hati-hati tidak hanya dilihat dari lahiriyahnya, melainkan harus dilihat secara

komprehensif di dalam proses pembelajaran dan pengembangan yang ada di pondok pesantren.²¹

Pondok pesantren memiliki akar dan tradisi yang sangat kuat di lingkungan masyarakat Indonesia. Ustadz Manshur menyebut bahwa pesantren merupakan salah satu simbol budaya pendidikan asli Indonesia. Sejak awal abad XX, terutama sejak masa kemerdekaan, pondok pesantren sudah mengalami transformasi kelembagaan secara signifikan. Kendati nilai-nilai tradisional tetap ada pada semua pesantren, namun kemudian masuk juga unsur-unsur baru seperti lembaga ekonomi produktif dan pengembangan masyarakat. Selain itu, sebagian pesantren juga tidak lagi dikelola secara tradisional, dalam pengertian segala sesuatu yang berurusan dengan pesantren ditangani oleh satu orang (Pimpinan Pesantren), melainkan sudah dikembangkan manajemen organisasi yang relatif modern yang di dalamnya sudah terjadi distribusi wewenang dan kebijakan. Bahkan terdapat cukup banyak pesantren yang sudah memiliki status badan hukum yang jelas dalam bentuk yayasan.²²

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan, juga sebagai penyedia jasa pendidikan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu diperlukan pengembangan dan perubahan pengelolaan yang berorientasi masa depan yang kompetitif. Untuk menjadikan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang mampu menjawab segala tuntutan zaman, langkah awal yang dibenahi adalah manajemen sumber daya manusia, hal ini penting karena manajemen SDM

²¹ Buya Darwin, *Pimpinan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah*, Wawancara, Ujung Padang 10 Juli 2018.

²² Muallim Manshur, Wawancara, Ujung Padang 11 Juli 2018.

merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi diurus dan dikelola oleh manusia.

Sejalan dengan penyelenggaraan pendidikan formal, sekarang ini beberapa pesantren mengalami perkembangan pada aspek manajemen, organisasi, dan administrasi pengelolaan keuangan. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Oleh karena itu, perlu dirumuskan terlebih dahulu kerangka perencanaan strategis pelaksanaan sumber daya manusia yang digali dari data-data pesantren. Dengan demikian perlu direncanakan strstegis pelaksanaan sumber daya manusia di pesantren. Sebab pesantren merupakan lembaga pendidikan yang menyediakan jasa pendidikan untuk masyarakat, tidak bisa dikelola dengan model tradisional atau lama, untuk bisa bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan yang lain, pesantren harus merubah paradigma pengelolaannya agar mampu bersaing. Di samping itu pesantren juga simbol nilai-nilai agama yang merupakan nilai-nilai fundamental, sehingga para kalangan pesantren mampu menerapkan nilai-nilai dalam kultur kehidupannya.

C. Pelaksanaan Fungsi Manajemen (SDM)

Pelaksanaan Manajemen SDM pesantren menurut Muallim Manshur, selaku tenaga pendidik di pondok pesantren sekaligus tata usaha (TU) diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

Langkah *pertama* dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di pesantren yaitu mengidentifikasi perencanaan SDM. Perencanaan terjadi di setiap tipe kegiatan. Perencanaan adalah proses dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara mencapainya. Pimpinan pesantren diharapkan mampu merumuskan tujuan dan menganalisis jabatan yang didalamnya terkandung *job description* dan *job specification*. Analisis jabatan menyajikan informasi tentang jabatan seperti apa yang dibutuhkan dan karakteristik manusiawi apakah yang dituntut untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan ini. Tahapan ini, pemimpin pesantren mampu mengkotak-kotakan jenis pekerjaan dan mampu memprediksi orang yang seperti apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Seperti pembedaan Divisi Perekonomian dan Divisi Pemberdayaan Pendidikan, melihat lowongan diatas kiranya seorang pemimpin pesantren mampu menentukan orang seperti apa yang dibutuhkan pada jabatan tersebut.

Langkah *kedua* yaitu perekrutan tenaga kerja. Setelah pemimpin pesantren membuat analisis pekerjaan, baru kemudian mengadakan perekrutan. Proses perekrutan dapat diilustrasikan sebagai suatu rangkaian dari proses sebelumnya. Jauh sebelum perekrutan dilaksanakan, dilakukan dulu sebuah penelitian untuk mendesain sebuah program perekrutan yang bertujuan pada komitmen terbesar dari para anggota, produktifitas tinggi, dan kualitas kerja yang baik. Perekrutan adalah suatu proses pencarian kandidat pekerja yang potensial untuk menjalankan dan mengatasi lowongan dalam organisasi.

Langkah *ketiga* yaitu seleksi Sumber Daya Manusia. Pada tahap ini pemimpin pesantren harus benar-benar mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja yang seperti apa yang sesuai dengan *job description* yang telah disiapkan. sebagaimana dikutip pemimpin dalam seleksi harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. *Performance*. meliputi penampilan fisik, cara berekspresi.
- b. Kualifikasi yang dimiliki seperti pendidikan, pelatihan dan pengalaman.
- c. Bakat pembawaan, dalam Islam dikenal dengan fitrah, Seperti kecepatan memahami sesuatu, keinginan untuk belajar.
- d. Motivasi, maksudnya adalah motivasi yang dimiliki oleh calon pelamar.
- e. Penyesuaian, tetap stabil dalam menghadapi tekanan, dan memiliki hubungan baik dengan yang lain.

Dengan mempertimbangkan lima hal di atas diharapkan dapat input yang berkualitas supaya dalam bekerja mampu bertanggung jawab secara keahlian dan psikologis terhadap lembaga atau instansi tempat berkerja. Dengan demikian, proses sirkulasi tenaga ahli dapat diatasi, serta orientasi dan tujuan sebuah lembaga akan dapat tercapai. Hal ini dibutuhkan tenaga-tenaga ahli dan dedikasi yang tinggi.

Perlu diperhatikan di sini bahwa pemimpin pesantren hendaklah mempertimbangkan para kandidat dari luar sekiranya itu memenuhi kualifikasi jika ternyata kandidat dari dalam kurang mampu untuk memenuhi kriteria.

Langkah *keempat* yaitu Pelatihan dan Pengembangan SDM. Setelah melalui tahapan-tahapan sebelumnya, langkah berikutnya yaitu pelatihan karyawan baru.

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua kata yang saling terkait, karena tidak akan tercapai pengembangan tanpa adanya pelatihan, dan pelatihan pun berorientasi pada pengembangan. Pelatihan ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi saat ini dan di masa yang akan datang. Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh dalam pelatihan dan pengembangan yaitu:

- a. Menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- b. Menentukan tujuan pelatihan
- c. Merencanakan dan mengembangkan program pelatihan.
- d. Menjalankan pelatihan termasuk didalamnya *on-job* atau *off-job*.
- e. Evaluasi pelatihan.
- f. Modifikasi pelatihan.

Langkah *kelima*, yaitu Motivasi. Motivasi yaitu merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilakutertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai yang diinginkan organisasi. Motivasi juga subjek yang membingungkan karena motif tidak bisa diukur atau diamati secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku yang nampak. Seorang manajer harus merencanakan dengan teratur dalam memberikan motivasi kepada bawahannya untuk menjaga agar tidak kehilangan pekerja atau penurunan kualitas bekerja.

Pemimpin pesantren harus bisa memotivasi para bawahan, agar tidak sering terjadi keluar masuk karyawan (*labour turn over*) karena imbasnya tentu akan terjadi pembengkakan biaya pada keuangan pesantren. Untuk itu pemimpin pesantren hendaklah memperhatikan beberapa teori motivasi. Titik tekan disini, pemimpin pesantren hendaklah mengetahui kebutuhan-kebutuhan karyawan dan berusaha untuk memenuhinya dengan baik karena dengan terpenuhinya segala kebutuhan karyawan, pemimpin lebih mudah menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan pesantren. Kondisi yang baik yaitu apabila tujuan organisasi sejalan dengan tujuan individu karyawan. Motivasi adalah pandangan hidup yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan keinginan karyawan. Perlu diperhatikan oleh pemimpin bahwa teori-teori motivasi harus digunakan secara bijaksana. Pemimpin yang dapat melihat motivasi sebagai sistem, yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, situasi kerja, mereka akan mampu memperkirakan perilaku bawahan. Hanya pemimpin yang mengetahui hal ini dan paham bagaimana mengaflikasikannya, dapat mengharapkan realisasi peningkatan produktifitas dari para bawahan.

Seorang pelopor yang mendalami teori motivasi adalah Abraham H. Maslow yang menuangkan pemikirannya dalam buku *Motivation And Personality*. Keseluruhan teori yang dikembangkan Maslow berintikan pendapat bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan pada lima hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. 1. Kebutuhan fisiologis
- b. 2. Kebutuhan akan keamanan
- c. Kebutuhan sosial

- d. Kebutuhan esteem
- e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri

Bertitik tolak dari teorinya Maslow ini jelas terlihat bahwa para manajer dalam organisasi (terutama manajer puncak) harus selalu berusaha untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan bawahannya. Dengan demikian pemimpin pesantren yang bersangkutan akan lebih mudah meyakinkan para bawahan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, tujuan-tujuan pribadi para bawahan itu pun akan ikut tercapai pula. Dengan demikian pada diri bawahan itu terdapat keyakinan bahwa ada sinkronisasi antara tujuan pribadinya dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Langkah *keenam*, yaitu menumbuhkan komitmen kerja pada bawahan. Berbicara mengenai komitmen kerja, tidak bisa lepas dari pemberdayaan pada suatu organisasi. Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua perkembangan dan pengambilan keputusan pada suatu organisasi. Selain itu ada juga yang mendefinisikan pemberdayaan sebagai hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pemberdayaan menyangkut hal-hal sebagai berikut:

- a. Pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan.
- b. Menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan
- c. Adanya *employee involvement* yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Komitmen kerja bisa muncul dari pemberdayaan, misalnya dari adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab terhadap sesuatu yang harus diselesaikan. Juga komitmen bisa muncul dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab, dan wewenang berdasarkan pada motivasi yang dimilikinya.

Untuk menumbuhkan komitmen kerja dalam pesantren, perlu sekali diciptakan lingkungan yang mendukung, yakni lingkungan yang terbuka dan saling percaya antara karyawan dengan pemimpin pesantren.

Langkah *ketujuh*, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan terletak pada motivasinya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menyenangi pekerjaannya sehingga lebih produktif, sehingga ia mampu menciptakan *goal-state* dan karenanya ia merasa dihargai. Ketika itulah kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan. Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya pemimpin pesantren melakukan hal sebagai berikut:

- a. Mendistribusikan pekerjaan sehingga karyawan secara pribadi dapat memperoleh penghargaan atas pekerjaan tersebut (identitas tugas dan arti pentingnya tugas).
- b. Tugas harus dikombinasikan sehingga para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan seluruhnya.
- c. Saluran-saluran informasi harus dibuka untuk memberikan para karyawan pengetahuan tentang hasil dari pekerjaannya.

Langkah *kedelapan*, yaitu penilaian kinerja. Penilaian kerja mempunyai arti sebagai proses sistematis untuk menilai segenap perilaku kerja pengelola atau pegawai dalam kurun waktu kerja tertentu yang akan menjadi dasar penetapan kebijakan personalia dan pengembangan pengelola atau pegawai. Dalam sebuah organisasi terdapat kecenderungan efektivitas dan integritas sistem pemberian kompensasi berdasarkan kinerja yang diperoleh karyawan. Penilaian kinerja selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi, juga dapat digunakan sebagai berikut:

- a. Sumber data untuk perencanaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi.
- b. Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong kearah kemajuan dan peningkatan kualitas kerja karyawan.

Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang kepegawaian, baik untuk promosi, mutasi, maupun hal-hal lain yang masih ada kaitannya dengan kepegawaian Pemimpin pesantren diharapkan mampu menjalankan penilaian kinerja, apabila tidak mampu, pemimpin pesantren bisa melakukan penilaian kinerja silang antar karyawan atau juga bisadengan *battom up* dan *top down*.

Dari deskripsi di atas dapat disimpulkan, gambaran umum tentang pola pengembangan pesantren melalui peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Peningkatan SDM dapat dilakukan lewat program pengembangan personel (organisasi atau lainnya); program pengembangan ini meliputi peningkatan

kemampuan kerja, dedikasi, moral, disiplin kerja, serta pengarahan dan pembentukan motif kerja yang objektif; melalui program pelatihan (*training*). Selain seperti yang disebutkan di atas, pengembangan juga dapat dilakukan dengan:

- a. Pengembangan kelembagaan,
- b. Membina *networking internaleksternal* dengan lembaga lainnya, dan
- c. Reorientasi pemaknaan terhadap Islam oleh pesantren.

Demikianlah sebuah wawancara yang di dapat oleh penulis mengenai pelaksanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di pesantren dalam rangka eksistensinya dalam dunia pendidikan. Pesantren diharapkan mampu mentransformasikan diri menjadi sebuah model pendidikan yang mampu menjawab kepercayaan masyarakat yang dewasa ini menaruh harapan banyak. Strategi yang telah jelaskan di atas, alangkah baiknya jika diaplikasikan langsung dalam manajemen pondok pesantren. Selain strategi di atas, sebaiknya diperhatikan juga mengenai bentuk kepemimpinan pesantren, fungsi-fungsi manajemen, karena strategi pemberdayaan SDM di atas merupakan dari fungsi-fungsi manajemen.

D. Usaha-Usaha Pimpinan Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan

Seiring dengan kuatnya arus modernisasi dan liberalisasi, secara perlahan tapi pasti model pendidikan ala pondok pesantren salaf mulai kurang diminati oleh generasi muda sekarang. Hal ini tercermin dari semakin berkurangnya jumlah santri di sebagian besar pondok pesantren di nusantara.

Kurikulum pesantren yang diterapkan sebagian besar pesantren salafiyah di Indonesia mengacu pada model pendidikan di Timur Tengah. Hal ini terlihat dari keilmuan yang dikaji yaitu lebih berkonsentrasi pada bidang fiqh yang sudah jadi, Ilmu Alat (Nahwu, Sharaf) dan Tasawuf.

Kajian yang ada di pondok pesantren uswatun hasanah ini dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan juga pada dasarnya sudah mencakup ilmu agama dan non agama, hal ini tercermin dari kurikulum yang ada. Ilmu agama dapat dilihat dari pelajaran tentang Al-Qur'an, Hadits, Akidah dan Syari'ah. Sedangkan ilmu non agama dapat dilihat dari materi pelajaran Nahwu, Sharaf, Balaghoh, Manthiq, Falak dan lain sebagainya.²³

Pondok Pesantren Uswatun Hasanah dalam hal ini merupakan salah satu pesantren Termuda di Labuhan Batu Selatan yang terdapat di Kecamatan Kota Pinang yang juga menggunakan metode Salafiyah dalam mengajarkan ajaran Islam. Penggunaan Kitab Kuning sebagai bahan acuan dalam mendidik santri adalah sebuah kepastian dan tidak dapat di tinggalkan, hal ini didasarkan pada tradisi keilmuan yang dimiliki oleh para pendiri Pondok Pesantren Uswatun Hasanah. .

Kitab-kitab yang digunakan sebagai acuan diantaranya adalah *Kitab Tafsir Jalalin*, dengan tujuan untuk mengenal Al Qur'an lebih mendalam yang disertai dengan pemahaman makna dan hikmah dari Al Qur'an, sehingga para santri dapat lebih memahami Al Qur'an sebelum para santri tersebut terjun di masyarakat. Pengkajian *Kitab Al Jurumiyah*, serta berbagai *Kitab Nahwu Shorof* juga diajarkan

²³ Muallimah Wulan , *Wawancara*, Ujung Padang 12 Juli 2018.

dengan tujuan untuk membekali para santri dengan kemampuan berbahasa arab. Sehingga pasca belajar di Pondok Pesantren Uswatun Hasanah, para santri dapat meneruskan perjuangan untuk syi'ar Islam di daerahnya masing-masing, mengingat bahasa arab adalah bahasa yang dipakai di timur tengah, sehingga mutlak bahwa kitab-kitab kuning menggunakan bahasa arab.

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia, sepanjang sejarahnya telah berhasil memainkan peranannya dari waktu ke waktu serta mampu melahirkan orang-orang yang dapat hidup di tengah-tengah masyarakat dengan berbagai kondisi yang ada tanpa kehilangan identitas kemandiriannya. Pesantren senantiasa mampu memegang teguh komitmennya terhadap ajaran Islam dimanapun berada dan dalam tugasapun yang diembannya.

Keberadaan pesantren saat ini masih tetap mempunyai tempat khusus di tengah-tengah masyarakat karena karakter dan dirinya yang mampu memberi jawaban dengan perubahan yang terjadi di masyarakat, termasuk dalam hal penataan lingkungan. Pendidikan pesantren telah terbukti menampung dan memproses segala potensi yang ada didalamnya sehingga berhasil melahirkan kader-kader pemimpin, baik di pesantren maupun di masyarakat luas sejak dulu sampai sekarang. Hal itu tidak terlepas dari kepemimpinan Kyai sebagai tokoh sentralnya.

Pesantren, masyarakat dan pemerintah harus berintegrasi, maksudnya adalah adanya hubungan yang harmonis antara santri dan kiai dengan masyarakat dan pemerintah sehingga terjadi interaksi yang positif yang saling menguntungkan semua pihak.

Dengan demikian peran yang di jalankan pesantren dalam pengelolaan lingkungan yang bersih, sehat dan aman baik dilingkungan pesantren sendiri maupun lingkungan yang ada di masyarakat adalah sebagai berikut :

- a. Pemberi pertimbangan (*Aidsory Agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan perataan di wilayah lingkungan pesantre maupun sekitar.
- b. Pendukung (*Supporting Agency*) baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pengelolaan lingkungan di satuan tempat tertentu.
- c. Mediator antara tempat pemerintah (*Executiv*) dengan masyarakat disatuan tempat.
- d. Pengontrol (*Controlling Agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pengelolaan lingkungan di sebuah tempat tertentu.
- e. Contoh (*Modeling/uswatun khasanah*) bagi lingkungan sekitar sehingga lingkungan yang ada di pesantren harus lebih dulu di tata, di kelola denganbaik menjadi bersih, sehat dan nyaman.

Dalam perkembangannya Pondok Pesantren Uswatun Hasanah mempunyai corak tersendiri dalam *mengkarter* pola-pola kehidupan masyarakat dan semua itu tergambar dengan kemunculan berbagai aktifitas sosial yang merupakan cermin dari aktifitas yang sudah berjalan di dalam pondok Pesantren selama ini, tentunya mengacu pada sistem salafi yaitu (berpegang pada kehidupan Rosullullah Muhammad SAW). Dalam hal ini, menurut pandangan masyarakat, aktifitas sosial keagamaan

sangatlah berpengaruh bagi keberlangsungan hidup masyarakat baik dalam *secup* sempit maupun luas, karena pada dasarnya di dalam kehidupan bermasyarakat yang dibutuhkan adalah keseimbangan hidup baik secara sosial maupun moral dan dengan bekal keimanan yang tinggi (*Kokoh*). Kehadiran Pondok Pesantren Uswatun Hasanah dengan program yang di suguhkan dalam kehidupan masyarakat Berbek ternyata sangat membawa dampak yang positif bagi masyarakat berbek terutama dalam bentuk sosial keagamaan. Sesuai dengan data yang diperoleh oleh penulis melalui profil Pondok Pesantren yang ada, maka penulis akan sedikit mendeskripsikan aktifitas sosial keagamaan yang sangat berpengaruh dalam kehidupan masyarakat, yaitu sebagai berikut:

1. Istighotsah

Istighotsah merupakan salah satu kegiatan yang bersifat sosial spiritual. Tujuannya adalah untuk merekatkan hubungan sesama jama'ah dan sekaligus untuk meningkatkan ketaqwaan kepada Allah SWT. *Istighotsah* pada dasarnya merupakan ajaran dasar dari para ulama' terdahulu, khususnya para Ulama'-ulama' Nahdliyin. Karena di dalamnya terkandung kalimat-kalimat suci, maka banyak diantara kita menjadikan istighotsah sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kita kepada Allah SWT..

Kaitannya dengan hal ini, Pondok Pesantren Uswatun Hasanah mengambil langkah yang tepat untuk dapat berinteraksi dengan masyarakat. Hal ini tentu didasarkan pada kebutuhan masyarakat akan siraman rohani dari seorang guru spiritual ataupun berasal dari sebuah komunitas, dalam hal ini adalah Pondok

Pesantren As-Syar'i Darul Hikam. Sehingga masyarakat dapat merasakan manfaat akan adanya kegiatan tersebut baik secara dhoiriyah maupun secara bathiniyah.

Kegiatan *Istighotsah* yang dijalankan di Pondok Pesantren Uswatun Hasanah tidak terbatas pada pembacaan ayat atau kalimat suci saja. Akan tetapi ada juga kegiatan barzanjen, diba'an hingga manaqiban. Kegiatan yang semacam ini, dalam pengamatan penulis termasuk salah satu media untuk menarik simpati masyarakat untuk masuk ke dalam agenda dakwah islamiyah yang telah di canangkan oleh pesantren sebelumnya. Sehingga tujuan dakwa islamiyah kepada masyarakat desa brebek dapat berjalan dengan lebih baik lagi.

Setelah melakukan pengamatan, penulis mengambil kesimpulan sementara dan menyatakan bahwa kegiatan istighotsah yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Uswatun Hasanah merupakan kegiatan positif yang memiliki nilai sosial spiritual.

2. Peringatan hari besar Islam

Peringatan hari besar Islam adalah merupakan agenda Tahunan yang dilakukan oleh umat Islam secara *Universal*. Jika kita melihat Pada pelaksanaan kegiatan ini, partisipasi yang di tunjukkan oleh seluruh Umat Islam di semua penjuru, terutama umat Islam di Indonesia sangatlah meriah.

Akan tetapi bukan kemeriahan yang menjadi perhatian utama. Namun lebih dari itu, kegiatan peringatan hari besar Islam dilaksanakan dengan tujuan untuk memeberikan uswatun khasanah kepada siapapun untuk lebih mengenal ajaran agama Islam beserta kebudayaannya.

3. Jamiyah Yasin dan Tahlil

Jamiyah ini adalah sebagai sebuah aktifitas Baca Surat Yasin dan Tahlil yang di lakukan oleh komunitas pondok pesantren Uswatun Hasanah dengan lingkungan masyarakat secara berjamaah. Kegiatan ini dilaksanakan di masjid sebagai rutinitas dengan di pimpin oleh satu imam (kiai) yaitu Buya Darwin Lubis , yang secara agamis beliau dipandang sebagai tokoh masyarakat di Ujung Padang dan disekitarnya.

Secara spiritual kegiatan baca surat yasin dan tahlil dengan berjamaah dianggap masyarakat sebagai kegiatan yang membawa berkah, disatu sisi lain juga mempunyai dasar tujuan yaitu sbagai berikut:

- a. Menambah rasa keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.
- b. Agar terjalinnya tali silaturahmi antar sesama muslim terutama komunitas pondok pesantren Uswatun Hasanah dengan masyarakat Ujung Padang dan sekitarnya.
- c. Dan juga, sebagian masyarakat beranggapan bisa meringankan permasalahan-permasalahan yang dianggap krusial terutama masalah ekonomi.

4. Pelatihan

Proses diselenggarakannya pelatihan ini, berawal dari para santri yang pada waktu itu sangat dipengaruhi oleh arus perkembangan zaman yang semakin modern dan dinilai sangat berpengaruh pada pola kehidupan masyarakat Ujung Padang , khususnya para santri di Pondok Pesantren . Sehingga dari sinilah terlahir berbagai kegiatan Sosial khususnya kegiatan pelatihan-pelatihan seperti, pelatihan penataran

zakat dan Idul Qurban, pelatihan kaligrafi (khot). Pelatihan Menjahit, Pelatihan Pertukangan. Maka penulis akan sedikit mendeskripsikan tentang beberapa pelatihan tersebut:

- a. Penataran zakat dan idul kurban, penataran ini dilaksanakan pada hari-hari besar islam oleh masyarakat dan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah , Pada Umumnya juga dilaksanakan oleh seluruh umat islam. Dalam penataran zakat ini, Tokoh agama ter bentuklah sebuah panitia zakat yang ter diri dari rasa partisipasi masyarakat sekitar dengan komunitas pesantren. Mengenai pelaksanaannya biasanya satu minggu sebelum hari H, dan bertempat di Masjid Ujung Padang.
- b. Sedangkan pelaksanaan I'dul Qurban (I'dul Adhah) di laksanakan I'dul Qurban (I'dul Adhah) tepatnya tanggal 10 dzulhijjah H, setelah Sholat I'dul Qurban (I'dul Adhah), kemudian di lakukannya penyembelihan. Peran pesantren pada acara ini yaitu, diminta partisipasi sebagai panitia penyelenggara Idul Qurban di Masjid Ujung Padang.

5. Bakti sosial terhadap lingkungan

Pengabdian pesantren kepada umat tentu tidak terbatas dalam hal ibadah Shar'iyah. Terlepas dari hal-hal Shar'iyah, pesantren juga memiliki tugas, perandan fungsi penting dalam pembinaan batiniyah para santri dan umat Islam yang berada di sekitar pesantren. Namun, aspek yang paling penting dalam kehidupan bermasyarakat adalah pengabdian terhadap masyarakat yang disertai dengan uswatun khasanah, dalam hal ini Pondok

Pesantren Uswatun Hasanah lebih menekankan pada aspek sosial keagamaan yang terwujud dalam kegiatan bakti sosial. Kegiatan bakti sosial yang pernah dilakukan oleh Pondok Pesantren Uswatun Hasanah diantaranya adalah; kerja bakti untuk membersihkan pemakaman umum, membersihkan selokan atau saluran air, melakukan renovasi pagar, memberikan penyuluhan tentang kebersihan, hal ini tentu sesuai dengan prinsip umat Islam yang berbunyi bahwa kebersihan adalah sebagian dari keimanan.

Berdasarkan penelitian penulis, dalam hal ini penulis menemukan fakta bahwa kegiatan sosial keagamaan yang telah ada saat ini tentu tidak lepas dari berbagai kegiatan-kegiatan sosial yang telah dilaksanakan pada periode-periode sebelumnya. Misalnya pada, kegiatan sosial yang paling menonjol adalah program santunan terhadap anak-anak yatim piatu. Memberikan beasiswa untuk anak-anak miskin yang ingin belajar ilmu di Pondok Pesantren Uswatun Hasanah.

Kegiatan-kegiatan yang telah dibangun pada masa terdahulu secara mutlak memberikan pengaruh bagi periode kepemimpinan pada masa sekarang. Hal ini tentu membawa keuntungan bagi para santri, masyarakat umum dan umat Islam pada khususnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari uraian diatas, penulis dapat mengambil simpulan, bahwa Pondok Pesantren Uswatun Hasanah mempunyai fungsi manajemen sumber daya manusia dan fungsi sosial keagamaan. Ada dua pokok kegiatan sosial, yaitu kegiatan sosial yang dilakukan didalam (internal), dan diluar (eksternal) pesantren. Kegiatan-kegiatan tersebut, memberikan gambaran singkat kepada kita bahwa pesantren, sebagai institusi sosial keagamaan telah berjalan dengan baik. Hal inilah yang seharusnya di jadikan contoh dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh seluruh umat Islam, khususnya para santri, untuk kemajuan dakwah Islamiyah dimasa yang akan datang.

Skripsi ini juga dapat disimpulkan, gambaran umum tentang pola Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Di Pondok Pesantren Uswatun Hasanah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Peningkatan SDM dapat dilakukan lewat program pelaksanaan personel (organisasi atau lainnya); program pelaksanan ini meliputi peningkatan kemampuan kerja, dedikasi, moral, disiplin kerja, serta pengarahan dan pembentukan motif kerja yang objektif; melalui program pelatihan (*training*). Selain seperti yang disebutkan di atas, pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia juga dapat dilakukan dengan:

1. Human Resource Planning, merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia.
2. Personnel Procurement, mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.
3. Personnel Development, mengembangkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.
4. Personnel Maintenance, memelihara sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pemberian penghargaan, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan, tenaga kerja.
5. Personnel Utilization, memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya promosi.

Dengan kesimpulan di atas, memberikan dampak positif keberadaan pesantren saat ini, masih tetap mempunyai tempat khusus di tengah-tengah masyarakat karena karakter dan dirinya yang mampu memberi jawaban dengan perubahan yang terjadi di masyarakat, termasuk dalam hal penataan lingkungan. Karena itu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan sosial keagamaan, pendidikan pesantren telah terbukti menampung dan memproses segala potensi yang ada didalamnya sehingga berhasil melahirkan kader-kader pemimpin, baik di pesantren maupun di masyarakat luas sejak dulu sampai sekarang.

B. Saran

Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian harus tetap memperhatikan dan meningkatkan fungsi sosial keagamaan dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal Pondok Pesantren Uswatun Hasanah tetap mempertimbangkan kondisi yang sudah berlangsung lama dan baik.

Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia Bagi pengurus Ponpes Uswatun Hasanah dan pembaca agar benar-benar memperhatikan serta menyadari tentang pentingnya pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pada bagian perencanaan di samping menggunakan analisis, pengurus juga diharap mempertimbangkan analisis yang lain agar perencanaan menjadi lebih Berkualitas.
2. Pada bagian pengorganisasian, pengurus ponpes diharapkan melaksanakan secara komprehensif dan tidak hanya pada desain organisasi (pembagian tugas) sehingga organisasi yang berada di ponpes bisa berfungsi secara maksimal.
3. Pada bagian pelaksanaan, pengurus ponpes dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia diharapkan lebih fokus dan transparan agar dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas.

4. Pada bagian usaha-usaha yang ditempuh untuk meningkatkan fungsi sosial keagamaan, pengurus pondok pesantren dalam hal tersebut di harapkan tetap mempertahankan kegiatan sosial keagamaan tersebut, agar dapat menghasilkan santri-santriyah yang unggul dalam mengamalkan ilmu-ilmu agama.
5. Pada bagian pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, pemimpin pesantren harus bisa memotivasi para bawahan, agar tidak sering terjadi keluar masuk tenaga pendidik (*labour turn over*) karena imbasnya tentu akan terjadi pembengkakan biaya pada keuangan pesantren. Untuk itu pemimpin pesantren hendaklah memperhatikan beberapa teori motivasi Titik tekan disini, pemimpin pesantren hendaklah mengetahui kebutuhan-kebutuhan tenaga pendidik dan berusaha untuk memenuhinya dengan baik karena dengan terpenuhinya segala kebutuhan tenaga pendidik , pemimpin lebih mudah menggerakkan tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pesantren.

Demikianlah sebuah tawaran mengenai pelaksanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di pesantren dalam rangka eksistensinya dalam dunia pendidikan. Pesantren diharapkan mampu mentransformasikan diri menjadi sebuah model pendidikan yang mampu menjawab kepercayaan masyarakat yang dewasa ini menaruh harapan banyak. Poin-poin yang telah jelaskan di atas, alangkah baiknya jika diaplikasikan langsung dalam manajemen pondok pesantren. Sebaiknya diperhatikan juga mengenai bentuk kepemimpinan pesantren, fungsi-fungsi manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. A'la, *Pembaharuan Pesantren*, (yogyakarta : pestaka pesantren, (*Pelebagaan Pesantren Asal usul dan Perkembangn Pesantren Di Jawa*, Jakarta, 2006).
- Ahmad Zarkasyi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Juli- Desember 2016.
- Ali Daud Ramby, *Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di MTsN Sidimpuan*,
- Buya Darwin, *Pimpinan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah* , *Wawawncara*, Ujung Padang 10 Juli 2018.
- Departemen Agama, *Mushaf Al-Qur'an*, (Bogor : 2009).
- Drs.Masganti. *Sosiologi agama*, (penerbit perdana medan).
- Fikri Haikal, *Implementasi Manajemen Sumber daya Manusia DI MTsN Rantau PrapatKabupaten Labuhan Batu Sumatera Utara*,
- Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).
- Kurniawan , *pengantar manajemen*, (jakarta, april 2012).
- Muallim Manshur, *Wawawncara*, Ujung Padang, 11 Juli 2018
- Muallimah Wulan , *Wawawncara*, Ujung Padang, 12 Juli 2018.
- Pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: ar-Rijal Institute dan Lanarka, 2007).
- Pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: ar-Rijal Institute dan Lanarka, 2007).
- Robbins Stephen, *The New Management Planning*, Edisi Pertama.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Rineka Cipta, Jakarta,1992)
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (jakarta PT. Raja Grapindo Persada, 1999)

Sukardi, *Motodologi Penelitian Pendidikan dan Prakteknya*, (Jakarta:Bumi Aksara,2011).

Sukardi, *Motodologi Penelitian Pendidikan dan Prakteknya*, (Jakarta:Bumi Aksara,2011).

Syaikh muhammad Nashiruddin al-Albani , *Kitab Attarhip Wat Tarhib*,(Makhtabah Al-maarif, Jakarta)

Zakia Drajat. Ilmu pendidikan sosial islam (Jakarta: bumi aksara 1996).

Lampiran



Bersama Bendahara Pesantren Uswah Pak Manshur S.Sos,I





Bersama Seketaris Uswah Ibu Wulandari S.H





Berama Pimpinan Pesantren Buya Darwin Lubis S.Sos,I





Bersama para Santri

