

**PELAKSANAAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN FUNGSI SOSIAL KEAGAMAAN
PONDOK PESANTREN DARUL QURAN MEDAN
TAHUN 2019**

SKRIPSI

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

Oleh

SIDIK AFFANDI

NIM: 14154069

Program Studi :Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

**PELAKSANAAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN FUNGSI SOSIAL KEAGAMAAN
PONDOK PESANTREN DARUL QURAN MEDAN**

TAHUN 2019

SKRIPSI

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

Oleh:

SIDIK AFFANDI

NIM: 14154069

Program Studi: Manajemen Dakwah

Pembimbing I



Drs. H. Supardi, M.Ag

NIP.19551112 198103 1 002

*Ace Untale
Khatibah Mungqosah
16 Mar 2020*

Pembimbing II



Dr. Khatibah, M.A

NIP.19750204 200710 2 001

*Ace
Drs Khatibah
13 Feb 2020*

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Willem Iskandar Pasar V Telp. 6615683 – 6622925, Fax. 6615683
Medan Estate 20371

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: **“Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan Tahun 2019”**, A.n Sidik Affandi NIM. 14154069, telah dimunaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah pada tanggal 17 Juli 2020, 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

Dr. Hasnun Jauhari Ritonga, M.A.
NIP. 19740807 200604 1 001

Sekretaris

Dr. Khatibah, M.A.
NIP. 19750204 200710 2 001

Anggota Penguji

1. Drs. Al- Asy'ari, M.M.
NIP. 19660402 199403 2 003
2. Dra. Hj. Nasrillah MG, MA..
NIP. 19640703 199003 2 001
3. Drs. H. Supardi, M.Ag.
NIP. 19551112 198103 1 002
4. Dr. Khatibah, M.A.
NIP. 19750204 200710 2 001

Mengetahui
DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN SUMATERA UTARA

Dr. Soiman, MA
NIP. 19660507 199403 1 005

Nomor : Istimewa
Lamp :-
Hal : Skripsi
An. Sidik Affandi

Medan, 10 Februari 2020
Kepada Yth:
Bapak Dekan Fakultas Dakwah
dan Komunikasi UIN SU
Di-
Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan memperbaiki saran-saran seperlunya untuk memperbaiki dan kesempurnaan skripsi mahasiswa A.n Sidik Affandi yang berjudul **"Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan Tahun 2019"** maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi syarat- syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan.

Mudah-mudahan dalam waktu dekat, kiranya saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan

Demikianlah untuk dimaklumi atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih
Wassalam

Pembimbing I



Drs. H. Supardi, M.Ag
NIP.19551112 198103 1 002

Pembimbing II

Dr. Khatibah, MA
NIP.19750204 200710 2 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sidik Affandi

Nim : 14154069

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan Tahun 2019

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya 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 diperoleh oleh universitas batal saya terima.

Medan, 10 Februari 2020




Sidik Affandi
Nim: 14154069

Sidik Affandi. Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan Tahun 2019.

Skripsi, Medan: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan, Medan, 2020.

ABSTRAKSI

Pesantren sebagai lembaga pendidikan agama Islam, sudah tentu membawa nilai-nilai ajaran Islam dan misi pembangunan. Dengan begitu pesantren adalah sebuah contoh nyata dari pembangunan nilai dari cita-cita keagamaan. Namun demikian disetiap pesantren mempunyai ragam masalah yang bervariasi dari persoalan sumber daya manusia sampai sumber dana. Oleh karena itu dalam mengantisipasi hal-hal tersebut perlu adanya pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren. Penelitian ini memfokuskan pada tiga permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap pimpinan pondok pesantren, pengurus, dan santri di Pondok Pesantren Darul Quran Medan?
2. Bagaimana sumber daya non manusia (pendukung) di Pondok Pesantren Darul Quran Medan?
3. Bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan?

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, adapun jenis pendekatannya menggunakan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan beberapa metode yaitu; wawancara (interview), pengamatan (observasi) dan dokumentasi, analisa data menggunakan deskriptif analisis.

Hasil penelitian ini adalah bahwa pelaksanaan dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, penilaian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran sebagai lembaga dakwah, lembaga pendidikan, lembaga pengembangan sumber daya manusia dan lembaga pemberdayaan masyarakat.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah rabbilalamin, Segala Puji syukur kehadiran Allah SWT Penguasa Alam Semesta, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Hanya berkat limpahan rahmat, karunia dan hidayah-Nya-lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta orang-orang yang senantiasa istiqomah dalam menegakkan panji Islam.

Skripsi ini tidak mungkin selesai tanpa adanya dukungan dan bantuan dari semua pihak secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ucapan terima kasih penulis kepada Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, selaku Rektor UIN Sumatera Utara Medan
2. Dr. Soiman, M.A, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan
3. Ucapan Terima Kasih Penulis Kepada Wakil Dekan I, II, dan III, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara
4. Drs. H. Supardi, M.ag dan Dr. Khatibah, M.A, selaku dosen pembimbing I dan II, yang telah memberi penulis berbagai saran dalam proses penyusunan skripsi.

5. Dr. Hasnun Jauhari Ritonga, M.A, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN-SU Medan
6. Dr. Khatibah, M.A, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN-SU Medan, Terima kasih atas masukan dan nasehatnya.
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN-SU Medan, yang telah membekali ilmu pengetahuan dan mempermudah pelayanan administrasi selama kuliah.
8. Segenap pegawai perpustakaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN-SU Medan, yang telah memberi kemudahan dalam bacaan dan referensi.
9. Keluarga Besar Pondok Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumut, yang telah memberi izin penelitian.
10. Keluarga Besar Manajemen Dakwah Stambuk 2015, dengan setia memberikan semangat baik secara lahir maupun batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Khususon Kedua Orang Tua Saya H.Tukimin dan Hj.Siti Sabariah, sebagai motivator terhebat yang telah mendidik penulis dengan segenap pengorbanan jiwa, raga, serta penuh cinta, kasih dan sayang.
12. Adik Saya Imam Ibrahim, Rais Ade Mukhti, Nurul Ahmad Dhani dan keponakan penulis yang lucu-lucu karena tawa kalian adalah obat hati di kala sedih.

13. Khususon keluarga besar DIM, yang telah memberikan dukungan baik secara materil dan moril, sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini.
14. Semua di remaja masjid Amal Ikhlas; Akhina Riski,ijal, gowan, iwan café, dicky,eko,dian,dido. dan seluruh anggota remai,yang tidak dapat saya tuliskan
15. Saudara-saudara penulis semua angkatan yang disatukan dalam ukhuwah Islamiyah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN-SU, yang senantiasa memberikan semangat dalam pergerakan kebaikan.
16. Semua pihak yang mempermudah perjalanan penulis dalam menuntut ilmu yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu. Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum dapat mencapai kesempurnaan dalam arti yang sebenarnya. Namun penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Medan, 10 Februari 2020

Penulis

Sidik Affandi

NIM.14154069

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	10
1. Pengertian Implementasi.....	10
2. Pengertian Manajemen.....	10
3. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	17
4. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
6. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	22
B. Pondok Pesantren	25
1. Pengertian Pondok Pesantren.....	25
2. Tujuan Pendidikan Islam	26
3. Unsur-unsur Pondok Pesantren.....	27
4. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Teknik Analisis Data.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Latar belakang Berdirinya Pondok Pesantren Darul Quran.....	37
1. Visi dan Misi Pondok Pesantren Darul Quran	40
2. Motto Pondok Pesantren Darul Quran	41
B. Tujuan, Tugas Pokok dan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran.....	41
1. Tujuan Pondok Pesantren Darul Quran.....	41
2. Tugas Pokok Pondok Pesantren Darul Quran.....	42
3. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran	42
C. Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Darul Quran	43
1. Pengasuh.....	43
2. Pengurus	43
3. Santri.....	44
D. Sumber Daya Pendukung Pondok Pesantren Darul Qur.an	45
1. Tata Tertib Pondok Pesantren Darul Quran	45
2. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Darul Quran	46
3. Kurikulum Pondok Pesantren Darul Quran.....	47

4. Jadwal Kegiatan Pondok Pesantren Darul Quran	47
A. Analisis Implementasi Fungsi manajemen Sumber daya	
B. Manusia di Pondok Pesantren Darul Quran	49
1. Perencanaan.....	49
2. Pengadaan	51
3. Pengorganisasian.....	52
4. Pengarahan	55
5. Pengendalian	55
6. Pengembangan	56
7. Penilaian.....	57
8. Kompensasi.....	58
9. Pengintegrasian	59
10. Pemeliharaan.....	59
11. Kedisiplinan	60
12. Pemberhentian.....	61
B. Analisis Sumber Daya Pendukung.....	61
1. Materi	61
2. Metode.....	62
3. Media.....	64

C. Analisis Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran	64
a. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Sebagai Lembaga Dakwah	66
b. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Sebagai Lembaga Pendidikan	67
c. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Sebagai Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	70
d. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Sebagai Lembaga Pemberdayaan Masyarakat	72

BAB V PENUTUP

1. Kesimpulan	74
2. Saran-saran.....	75
3. Penutup.....	75

DAFTAR PUSTAKA	76
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional (sikap dan cara berfikir serta bertindak yang selalu berpegang teguh pada norma agama dan adat kebiasaan yang ada secara turun temurun) untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari. Lembaga pendidikan ini semula merupakan pendidikan agama Islam yang dimulai sejak munculnya masyarakat Islam di Nusantara pada abad ke-13. Beberapa abad kemudian penyelenggaraan pendidikan ini semakin teratur dengan munculnya tempat-tempat pengajian dan berkembang dengan pendirian tempat-tempat menginap bagi para pelajar (santri), yang kemudian disebut pesantren.

Pesantren telah hidup sejak ratusan tahun yang lalu serta menjangkau seluruh lapisan masyarakat muslim dan pesantren telah diakui sebagai lembaga pendidikan yang ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Menurut Zamakhsyari Dhofier dalam bukunya *Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kiai* (1985) telah membuat peta pesantren di Jawa dari abad 19 dan abad 20, peta itu menunjukkan bahwa ada pemusatan pesantren di Jawa Timur, kemudian Jawa tengah, dan Jawa Barat.¹ Pengelolaan pesantren ditangani satu sosok kharismatik sang (ulama) dan mampu bertahan bukan hanya karena kemampuannya untuk melakukan adjustment

¹. Dhofier, zamakhsari, *tradisi pesantren*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2000), hlm, 16

(pengaturan) dan readjustment (penyesuaian kembali), tetapi juga karena karakter eksistensialnya, yang dalam bahasa Nur Kholis Madjid (cak Nun) disebut sebagai lembaga yang tidak hanya identik dengan makna keislaman saja, tetapi juga ‘m mengandung makna keaslian Indonesia’ (*indigenous*). Sebagai lembaga indigenous, pesantren muncul dan berkembang dari pengalaman sosiologi masyarakat lingkungannya.

Dengan kata lain, pesantren mempunyai keterkaitan erat yang tidak terpisahkan dengan komunitas lingkungannya sehingga pesantren mampu mengembangkan diri dan memiliki reputasi cukup baik dalam memberikan kontribusi bagi kemajuan sistem pendidikan bangsa ini. Pesantren sebagai lembaga pendidikan agama Islam, sudah tentu membawa nilai-nilai ajaran Islam dan misi pembangunan dengan begitu pesantren adalah sebuah contoh nyata dari pembangunan nilai dari cita-cita keagamaan sehingga tidak berlebihan kiranya jika pesantren dapat disebut sebagai pembangunan masyarakat Islami. Pesantren juga telah mengembangkan fungsinya sebagai lembaga solidaritas sosial dengan menampung anak-anak dari segala lapisan masyarakat muslim dan memberi pelayanan yang sama kepada mereka dalam pendidikan tanpa membedakan tingkat sosial ekonomi mereka.

Dengan demikian pesantren harus dikelola secara efektif (sesuai tujuan yang telah ditetapkan) dan efisien (melaksanakan secara tepat waktu) sehingga pesantren sebagai lembaga pendidikan, lembaga penyiaran agama Islam dan juga lembaga pemberdayaan masyarakat dapat mewujudkan tujuannya dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan. Seiring dengan kemajuan zaman penyebaran pesantren semakin

luas dan merata sehingga bertambahnya jumlah pesantren merupakan sesuatu yang harus kita syukuri namun sebagai muslim yang baik tidak boleh puas hanya karena pesantren bertambah banyak, sebab jika melihat fungsi pesantren sekarang ini rasanya patut prihatin, pada kenyataannya sebagian pesantren belum berfungsi sebagaimana mestinya.²

Menurut Engking Soewarman Hasan dalam makalah Keterpaduan Penyelenggaraan Pendidikan Sekolah dengan Pendidikan Luar Sekolah di Pesantren Darussalam Ciamis Jawa Barat, menjelaskan bahwa disetiap pesantren mempunyai ragam masalah yang bervariasi dari persoalan SDM sampai Sumber Dana, untuk mendeteksi masalah yang ada perlu upaya identifikasi masalah.³ Adapun permasalahan secara umum yang terdapat dipesantren yaitu;

- a. Sumber daya manusia
- b. Sarana dan prasarana pendidikan
- c. Akses komunikasi ke lembaga luar pesantren
- d. Tradisi pesantren
- e. Sumber dana

Kelima rumusan masalah tersebut selalu menjadi pekerjaan pimpinan pesantren yang tidak berkesudahan.⁴ Adapun faktor utama yang harus diperhatikan dalam sebuah lembaga atau organisasi adalah manusia. Ia merupakan aset termahal dan

2. Adam Kuper dan Jessica Kuper. *Ensiklopedi Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2000) , hlm, 16.

³. *Ibid* .,

⁴. *Ibid.*,h, 18.

terpenting maka manusia diibaratkan sebagai urat nadi kehidupan dari sebuah lembaga atau organisasi karena eksistensi dari sebuah lembaga atau organisasi ditentukan oleh kualitas dan kuantitas manusia yang ada didalamnya. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia merupakan prasyarat utama dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren. Kualitas sumber daya manusia tersebut menyangkut mutu mereka yang berkaitan dengan kemampuan fisik. Yang meliputi kesehatan jasmani (melalui program gizi seimbang, olahraga, dan lain-lain), dan kemampuan nonfisik yang meliputi bekerja, berfikir, dan berbagai macam keterampilan (melalui program pendidikan dan pelatihan). Adapun kuantitas yaitu menyangkut jumlah sumber daya manusia yang ada.⁵

Mengingat begitu pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan di suatu lembaga Islam atau organisasi maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih jauh tentang bagaimana implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia (pimpinan pondok pesantren, pengurus, dan santri) dengan mengambil obyek penelitian di sebuah Pondok Pesantren Darul Quran Medan Dusun I Desa Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Sumut, dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaannya. Sehingga penulis memilih “ Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan Dusun I Desa Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Sumut Tahun 2019 ” sebagai judul skripsi.

⁵. Aswawir Basyiruddin Usman, *Media Pembelajaran*, (Jakarta:Ciputat Press. 2002), hlm.27

B. Batasan Istilah

Dalam penulisan ini agar tidak meluas dan tetap fokus pada permasalahan yang akan dibahas dan mencapai hasil yang diharapkan, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas pada “ pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren darul quran medan tahun 2019 ”.

1. Pelaksanaan dalam kamus bahasa Inggris Indonesia yang berjudul asli *An English Indonesian Dictionary* oleh Jhon M. Echols dan Hassan Shadily, menyatakan bahwa pelaksanaan berasal dari kata *Implementation* yang artinya pelaksanaan atau mengerjakan atau menjalankan.⁶
2. Manajemen menurut James A.F. Athoher dan R. Edwar Freeman dalam karyanya *management* yang dikutip oleh Munir dan Wahyu dalam *Manajemen Dakwah*, Secara etimologis berasal dari bahasa Inggris (*management*), yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan, dan pengelolaan. Artinya manajemen merupakan suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.⁷
3. Sumber daya manusia Menurut Kamus Bahasa Indonesia sumber adalah segala sesuatu yang digunakan untuk mencapai hasil, sedangkan daya merupakan kesanggupan untuk berbuat atau untuk melakukan kegiatan, dan manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan keturunan Adam dan Hawa yang mempunyai

⁶ . Jhon. M. Echols. dan Hassan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1976), hlm. 313.

⁷ . M. Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana,2006), hlm. 9

akal pikiran. Dengan demikian sumber daya manusia menurut penulis adalah makhluk Tuhan dari keturunan Adam dan Hawa yang mempunyai akal dan pikiran serta memiliki daya upaya dan kesanggupan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya.⁸

4. Fungsi sosial keagamaan Adapun fungsi menurut kamus Bahasa Indonesia, fungsi artinya adalah kegunaan suatu hal, sedangkan sosial memiliki arti berkenaan dengan hubungan banyak orang atau masyarakat yang mana perlu adanya komunikasi dalam usaha menunjang pembangunan dan memperhatikan kepentingan umum. Keagamaan berasal dari kata agama yang artinya ajaran atau sistem yang mengatur tata keimanan (kepercayaan) dalam peribadatan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta tata kaidah yang berhubungan dengan pergaulan manusia dan lingkungannya. Maka keagamaan artinya sesuatu yang berhubungan dengan agama.⁹
5. Pondok Pesantren Darul Quran adapun Pondok mempunyai arti bangunan untuk tempat sementara (Kamus Bahasa Indonesia), sedangkan pesantren atau asrama adalah tempat para murid atau santri untuk belajar atau mengkaji agama Islam.⁸

⁸. Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm, 606.

⁹. *Ibid.*, hlm, 610

Darul Quran Medan adalah salah satu lembaga pendidikan tahfizh quran yang terdapat di Medan Sumatera Utara dan merupakan lokasi dari penelitian yang dilakukan.¹⁰

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang penulis rumuskan ialah:

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap pimpinan pondok pesantren, pengurus, dan santri di Pondok Pesantren Darul Quran Medan?
2. Bagaimana sumber daya non manusia (pendukung) di Pondok Pesantren Darul Quran Medan?
3. Bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dan sumber daya pendukung dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah penulis rumuskan, maka tujuan penelitian ini secara garis besar adalah:

- a. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darul Quran Medan.

¹⁰. *Ibid.*, 613

- b. Untuk mengetahui sumber daya non manusia (pendukung) di Pondok Pesantren Darul Quran Medan.
- c. Untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dan non manusia (pendukung) dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun secara praktis.

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di masa depan serta memberikan wawasan seputar implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren Darul Quran Medan

b. Manfaat praktis

Dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi pondok pesantren untuk mengetahui dengan jelas keberhasilan seorang pimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren dan berguna bagi Pondok Pesantren Darul Quran Medan.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini, menggunakan sistematika pembahasan dengan membaginya ke dalam lima bab. Untuk lebih jelasnya sistematika tersebut dikemukakan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, batasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika pembahasan, metodologi penelitian.

BAB II Landasan Teori

Dimana pembahasannya menjelaskan tentang implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi pengertian implementasi, pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, dan fungsi manajemen sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pondok pesantren, pengertian pondok pesantren, tujuan pendidikan Islam, unsur-unsur pondok pesantren, dan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren,

Bab III Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang didalamnya terdiri dari: Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Analisis Data, Teknik Pengumpulan Data.

Bab IV Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai jawaban dari rumusan masalah yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, yaitu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren darul quran medan tahun 2019.

Bab V Penutup

dalam bab ini penulis berusaha menyimpulkan hasil penulisan dan memberikan saran dari hasil analisis yang penulis lakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teoritik

Dibawah ini akan di uraikan pengertian dari pelaksanaan, manajemen, sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, dan pengertian fungsi manajemen sumber daya manusia.

1. Pengertian Pelaksanaan

Dalam Kamus Bahasa Inggris Indonesia yang berjudul *asli An English Indonesian Dictionary* oleh Jhon M. Echols dan Hassan Shadily, menyatakan bahwa pelaksanaan berasal dari kata *Implementation* yang artinya pelaksanaan atau mengerjakan atau menjalankan.¹¹

2. Pengertian Manajemen

Manajemen menurut James A.F. Athoher dan R. Edwar Freeman dalam karyanya *management* yang dikutip oleh Munir dan Wahyu dalam Manajemen Dakwah, Secara etimologis berasal dari bahasa Inggris (*management*), yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen merupakan suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.¹²

Manajemen dalam bahasa Arab menurut Al-Wajiiiz dalam kitab Majmaul Lunghoh Al-Arabiyyah yang dikutip oleh Munir dan Wahyu, diartikan sebagai

¹¹. Jhon. M. Echols. dan Hassan Shadily. *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1976), hlm. 313

¹². M. Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana,2006), hlm. 9

(*munazzamun*), yang merupakan suatu tempat untuk menyimpan segala sesuatu dan penempatan segala sesuatu pada tempatnya.¹³ Dalam skala aktivitas, istilah manajemen juga dapat diartikan sebagai (*nazama*) yang masdarnya (*an-nizam*) atau (*nazzama*) yang masdarnya (*at-tanzhim*), yaitu aktivitas menertibkan, mengatur, dan berpikir yang dilakukan oleh seseorang, sehingga ia mampu mengemukakan, menata, dan merapikan segala sesuatu yang ada di sekitarnya, mengetahui prinsip-prinsipnya serta menjadikan hidup selaras dan serasi dengan yang lainnya.

Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli di antara adalah “*The process of planning, organizing, leading, and controlling the work of organization members and of using all available organizational resources to reach stated organizational goals*”.¹⁴ (sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, terhadap para anggota organisasi serta penggunaan seluruh sumber-sumber yang ada secara tepat untuk meraih tujuan organisasi yang telah ditetapkan).

Disamping itu, terdapat pengertian lain dari kata manajemen, yaitu “kekuatan yang menggerakkan suatu usaha yang bertanggung jawab atas sukses dan kegagalannya suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerja sama dengan orang lain”.¹⁵ Dengan demikian, secara keseluruhan definisi manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

¹³. Al-Muajm al-Wajiiz, *Majma'ul- Lughoh al-Arabiyyah*, huruf Nuun.

¹⁴. James A. F. Atoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, JR, *Management, Sixth Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, 1995), hlm.7.

¹⁵. *Ibid.*, hlm.,6.

1. Ketatalaksanaan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran tertentu.
2. Kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.
3. Seluruh perbuatan menggerakkan sekelompok orang dan menggerakkan fasilitas dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁶

Sementara itu, Robert kritiner mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses kerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan yang berubah. Proses ini berpusat pada penggunaan yang efektif dan efesiensi terhadap penggunaan sumber daya manusia.¹⁷

Sedangkan dalam bahasa sederhananya, pengertian manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan bekerja dengan orang lain dalam suatu kelompok yang terorganisir guna mencapai sasaran yang ditentukan dalam organisasi ataupun lembaga. Secara elaboratif pengertian manajemen juga diorientasikan pada penekanan secara kontiniu untuk memerhatikan aspek-aspek lingkungan yang terkandung. Dalam hal ini peningkatan, efisiensi, dan efektivitas sangat memengaruhi dalam pencapaian tujuan.

Efesiensi dalam manajemen diartikan sebagai “*The ability to minimize the use of resources in achieving organizational objectivesdoing thing right*”. (kemampuan untuk meminimalisir penggunaan sumber-sumber yang tersedia dalam pencapaian

¹⁶. Ahmad Fadli HS, *Organisasi dan Administrasi*, (Kediri: Manhalun Nasiin Press, 2002), cet, III, hlm. 26.

¹⁷. Robert Kritiner, *Management*, 4th edition, (Boston: Houghton Mifflin Company, 1989), hlm, 9

tujuan organisasi melakukan sesuatu dengan tepat). Efisiensi ini mengacu pada hubungan antara pemasukan dan pengeluaran, dan sebagai acuannya adalah “melakukan segala sesuatu secara tepat”, artinya tidak melakukan pemborosan.

Kesimpulan dari rumusan diatas, bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Pada pengertian diatas terdapat tiga dimensi yang penting, yaitu: *pertama*, manajemen terjadi berkat kegiatan yang dilakukan oleh seorang pengelola: *kedua*, kegiatan dilakukan secara bersama-sama melalui orang lain untuk mencapai tujuan: dan *ketiga*, manajemen itu dilaksanakan dalam organisasi sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan organisasi.

Di samping itu, pengertian manajemen juga sangat ditekankan pada aspek pengaturan aktivitas fungsi dari sumber daya manusia. Dalam hal ini manajer atau pimpinan serta manajer staf sangat berkepentingan, karena ketiga komponen tersebut merupakan faktor penggerak dalam sebuah organisasi. Sesuai dengan semua definisi tentang manajemen yang dikemukakan oleh para pakar diatas, biasanya orang mengungkapkan bahwa esensi manajemen adalah proses integrasi dan koordinasi.

Orang yang menggerakkan roda sebuah organisasi disebut dengan manajer. Manajer diartikan sebagai “*people responsible for directing the efforts aimed and helping organizations achieve their goal*”. (orang yang bertanggung jawab dalam proses pelaksanaan pekerjaan dalam pengerahan seluruh usaha untuk membantu

sebuah perusahaan dengan meraih tujuan).¹⁸ Dengan demikian, manajer adalah orang yang senantiasa memikirkan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.¹⁹

Dalam Islam konsep dan prinsip manajer ini dapat dikaitkan dengan tugas yang diembannya, yaitu bertanggung jawab terhadap semua aktivitas dan keputusan dalam organisasi. Berkaitan dengan tanggung jawab, diilustrasi dalam Alquran, yakni dalam surat az- Zalzalah: 1-7

إِذَا زُلْزِلَتِ الْأَرْضُ زِلْزَالَهَا ﴿١﴾ وَأَخْرَجَتِ الْأَرْضُ أَثْقَالَهَا ﴿٢﴾ وَقَالَ الْإِنْسَانُ مَا لَهَا ﴿٣﴾
يَوْمَئِذٍ تُحَدِّثُ أَخْبَارَهَا ﴿٤﴾ بِأَنَّ رَبَّكَ أَوْحَىٰ لَهَا ﴿٥﴾ يَوْمَئِذٍ يَصْدُرُ النَّاسُ ﴿٦﴾
أَشْتَاتًا لِّيُرَوْا أَعْمَلَهُمْ ﴿٧﴾ فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٨﴾

Artinya: “Apabila bumi diguncangkan dengan guncangannya (*yang dahsyat*), dan bumi telah mengeluarkan beban-beban berat (*yang dikandung*) nya, dan manusia bertanya: “Mengapa bumi (*jadi begini*)?”. Pada hari itu bumi menceritakan beritanya, karena sesungguhnya tuhanmu telah memerintahkan (*yang sedemikian itu*) kepadanya. Pada hari itu manusia keluar dari kuburnya dalam keadaan yang bermacam-macam, supaya diperlihatkan kepada mereka (*balasan*) pekerjaan mereka. Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarrah pun, niscaya dia akan melihat (*balasannya*) nya”(Q.S.az-Zalzalah 1-7).²⁰

¹⁸. Ahmad Fadli HS, Op. cit., hlm.7.

¹⁹. Mifthah Toha, *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), Cet. XII, hlm. 228.

²⁰. Departemen agama RI, *Al-qur'an dan terjemahnya*, (Al Madinah; Al Munawwarah, 1437), hlm, 1029

Sementara efisiensi berarti melakukan segala sesuatu secara benar, tepat, dan akurat. Dengan demikian, mengandung maksud mampu membandingkan antara *output* dan *input*. Adapun efektivitas berkaitan dengan tujuan atau menetapkan hal yang benar. Efisiensi secara makro berkaitan dengan cara melaksanakan; sedangkan efektivitas berkaitan dengan arah tujuan. (*Effectiveness is to do the right thing; while efficiency is to do the thing right*).

Manajemen juga menaruh perhatian pada penyelesaian kegiatan-kegiatan agar sasaran organisasi tercapai, artinya manajemen menaruh perhatian pada aspek efektivitas. Sedangkan *efektif* adalah “*The ability to determine appropriate objectives doing the right thing*”, (kemampuan untuk mengukur tujuan dengan tepat, melakukan hal-hal yang benar). Manakala para manajer mencapai sasaran-sasaran organisasi mereka, dikatakan bahwa mereka itu berhasil (*efektif*). Efektivitas ini sering dilukiskan dengan “melakukan hal-hal yang tepat”, artinya kegiatan kerja yang membantu organisasi tersebut mencapai sasarnya.

Sementara efisiensi ini lebih memerhatikan sarana-sarana dalam melaksanakan segala sesuatunya dan efektivitas itu berkaitan dengan hasil akhir atau pencapaian organisasi. Lebih tepatnya, efisiensi dan efektivitas itu saling berkaitan dan menunjang antara satu dengan yang lainnya. Mengenai efisiensi dan efektivitas dapat dilihat dalam surah al-furqan: 67

وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا ﴿٦٧﴾

Artinya: Dan orang-orang yang apabila membelanjakan (harta) mereka tidak berlebih-lebihan, dan tidak (pula) kikir, dan adalah (pembelanjaan itu) ditengah-tengah antara orang yang demikian.(Q.S Al-furqan: 67)²¹

Menurut Chester I Barnard yang dikutip oleh Manullang dalam bukunya Dasar-Dasar Manajemen, mengakui bahwa manajemen itu adalah “seni” dan juga sebagai “ilmu”. Demikian pula Henry Fayol, Alfin Brown Harold Koontz, Cyril O’donnel, dan *George R. Terry* beranggapan bahwa manajemen itu adalah ilmu sekaligus adalah seni.²² Adapun pengertian dari ilmu adalah sekumpulan pengetahuan yang telah di sistematiskan sehingga dapat dipelajari dan di ajarkan dengan menggunakan metode ilmiah, dan dapat dijadikan suatu teori yang obyektif dan rasional. Sedangkan seni merupakan suatu kreativitas pribadi yang kuat dan disertai keterampilan.

Sedangkan menurut Robert Kritiner, Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dalam sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²³ Adapun unsur-unsur manajemen terdiri dari enam unsur yang lebih terkenal dengan istilah 6 M dan 1 I, yaitu:

1. Man (manusia)
2. Money (uang)
3. Methode (cara)
4. Material (bahan)
5. Machines (mesin atau peralatan)

²¹. Departemen agama RI, *Alquran dan terjemahnya*, (Al Madina Al Munawwarah), hlm, 572.

²². M. Manullang. *Dasar - Dasar Manajemen*, (Medan : Ghalia Indonesia) hlm.4

²³. *Ibid.*

6. Market (pasar)
7. Information (informasi).²⁴

Manajemen sebagai suatu proses kemampuan kerja melalui orang lain dalam suatu kelompok yang terorganisir guna mencapai sasaran yang ditentukan oleh organisasi atau lembaga. Proses ini berpusat pada penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

3. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Kamus Bahasa Indonesia sumber adalah segala sesuatu yang digunakan untuk mencapai hasil,²⁵ sedangkan daya merupakan kesanggupan untuk berbuat atau untuk melakukan kegiatan,²⁶ dan manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan keturunan Adam dan Hawa yang mempunyai akal pikiran.²⁷ Dengan demikian sumber daya manusia menurut penulis adalah makhluk Tuhan dari keturunan Adam dan Hawa yang mempunyai akal dan pikiran serta memiliki daya upaya dan kesanggupan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan pelaksana daripada unsur yang lain. Dengan demikian, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Sedangkan efektifitas berkaitan dengan menerapkan tujuan

²⁴. *Ibid.*, h. 4

²⁵. Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm, 606.

²⁶. *Ibid.*, h. 192.

²⁷. *Ibid.*, h. 435.

yang benar dan efisiensi berkaitan dengan kemampuan meminimalisir penggunaan sumber-sumber yang tersedia dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga mengacu pada hubungan antara pemasukan (*input*) dan pengeluaran (*output*) secara tepat. Sebagai acuannya adalah dengan cara melaksanakan segala sesuatu sesuai pada tempatnya yang seimbang artinya adil dan tidak melakukan pemborosan, sebagaimana firman Allah yang tercantum dalam Alquran surat Al-Israa ayat 27.

إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ط وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا ﴿٢٧﴾

Artinya : Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya. (Q.S. Al-Isra:27).²⁸

4. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun pengertian dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah ilmu dan seni yang mengatur peran dan hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan terjemahan dari *man power management* dengan kata lain disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Di bawah akan dijelaskan persamaan dan perbedaan antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia:²⁹

- a. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro

²⁸. Departemen agama RI, *Alquran dan terjemahnya*, (Al Madina Al Munawwarah) hlm, 434.

²⁹. Marihot Tua Efendi, Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 37

- b. MSDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan atau aset utama organisasi, jadi karyawan harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi karyawan harus dimanfaatkan secara produktif.
- c. MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

Dewasa ini manajemen sumber daya manusia disebut juga dengan kebijakan dan produktivitas yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen. Manajemen itu dimaksudkan sebagai upaya untuk mengarahkan dan memberi kesempatan pada anggotanya untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan menerima pertanggungjawaban pribadi untuk mencapai pengukuran hasil yang ditetapkan. Maka manajemen membutuhkan suatu standar untuk mengukur keberhasilan. Standar itu adalah tujuan yang hendak dicapai. Untuk itu, tujuan harus diformulasikan secara jelas sehingga dapat dibedakan dari apa yang direncanakan. Aktivitas manajemen itu lebih menekankan pada upaya untuk menggunakan sumber daya secara efisien, mengingat keterbatasan sumber daya yang ada.

Adapun unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga

kerja manusia saja.³⁰ Sumber daya manusia yang banyak akan tetapi tanpa kualitas atau dengan kualitas rendah merupakan beban. Sedangkan sumber daya manusia yang jumlahnya sedikit dengan kualitas yang baik dan tinggi merupakan suatu potensi. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai dua potensi utama yaitu yang pertama potensi gagasan, ide, konsep dan kreasi sedangkan potensi yang kedua yaitu kemampuan dan keterampilan mewujudkan gagasan-gagasan tersebut dengan cara yang produktif.³¹

5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai hasil maksimal dalam mencapai tujuan diperlukan adanya fungsi manajemen sumber daya manusia. Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan

b. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan seleksi penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya.

c. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, dan koordinasi dalam organisasi.

³⁰. *Ibid*, 39- 42

³¹. T.Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE.1995), hlm, 25.

d. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja dalam membantu tercapainya tujuan.

e. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan dan terhindar dari penyimpangan atau kesalahan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Penilaian

Penilaian adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan.

h. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa.

i. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

j. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik maupun mental para karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

k. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan.

l. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.³²

6. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Faktor pertama yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah manusia. Ia merupakan asset termahal dan terpenting. Ibaratnya manusia merupakan urat nadi kehidupan dari sebuah organisasi, karena eksistensi sebuah organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang mendukungnya.

Walaupun dalam perkembangannya, manusia pernah diperlakukan hanya sebagai alat semata yang nilainya sama dengan alat produksi untuk mencapai hasil yang maksimal. Namun demikian tidak dapat dinafikan, bahwa kunci keberhasilan sebuah organisasi bukan terletak pada alat-alat mutakhir yang digunakan, akan tetapi terletak pada manusia yang berada dibalik alat atau sumber daya tersebut. Tepat kiranya adagium “*the man behind the gun*” menjadi jargon sepanjang zaman dengan instrumen alat yang serba otomatis dan berteknologi tinggi. Jadi, tidak heran jika sumber daya manusia akan terus relevanditempatkan pada sentral organisasi.

Sumber daya manusia (*human resources*) dapat klasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (populasi penduduk) yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek

³². Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 46.

kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik (kecerdasan nonmental) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Akan tetapi antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Dari uraian tersebut dapat ditarik benang merah bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal. Pengertian lain dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah upaya memberikan nilai tambah dalam arti ekonomi dan insane, sehingga dapat mewujudnya dan mengembangkan seluruh potensi manusia secara terpadu untuk mencapai kedudukannya sebagai makhluk yang mulia.

Dalam prespektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-Isra: 70

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوُجُوهِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ ۗ

عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya: Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak Adam) kami angkut mereka di daratan dan dilautan, kami beri mereka rezeki berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan (Q.S. Al-isra':70).³³

Secara umum pengembangan sumber daya manusia lebih banyak dikaitkan dengan industrialisasi dan prospek perkembangan ekonomi dengan standarisasi memiliki arah yang jelas. Dalam prespektif Islam pengembangan sumber daya manusia sangat memerhatikan keseimbangan antara penguasaan berbagai cabang ilmu dengan kekuatan iman yang bersumber pada Alquran dan assunnah. Posisi khalifah sebagai salah satu fungsi yang melekat dalam hidup manusia meniscayakan empat sisi yang saling berkaitan, yaitu:

1. Allah SWT.sebagai pemberian tugas dan wewenang.
2. Manusia sebagai penerima tugas, baik secara perorangan maupun kelompok
3. Tempat dan lingkungan sebagai posisi manusia berada,dan
4. Materi-materi penugasan yang mereka laksanakan.

Secara umum pengembangan sumber daya manusia harus berorientasi pada pendekatan diri kepada Allah SWT. Dimana ada beberapa parameter yang harus diperhatikan sebagai sebuah rumusan dalam menyiapkan sumber daya manusia yang

³³. Departemen agama RI, *Alquran Dan terjemahnya*, (Al Madinah Al Munawwarah, 1437), hlm, 440.

produktif, yaitu: *pertama*, peningkatan kualitas iman dan takwa; *kedua*, peningkatan kualitas hidup; *ketiga*, peningkatan kualitas kerja; dan *keempat* peningkatan kualitas karya; *kelima*, peningkatan kualitas pikir.³⁴

B. Pondok Pesantren

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, dimana secara naluri manusia ingin hidup berkelompok. Memanifestasi dari kehidupan kelompok diantaranya dengan munculnya banyak organisasi sosial atau lembaga pendidikan salah satunya adalah Pondok Pesantren. Maka dibawah ini akan di jelaskan tentang pengertian dari Pondok Pesantren, tujuan pendidikan Islam, unsur-unsur pondok pesantren dan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren.

1. Pengertian Pondok Pesantren

Pondok mempunyai arti bangunan untuk tempat sementara (Kamus Bahasa Indonesia),³⁵ sedangkan pesantren atau asrama adalah tempat para murid atau santri untuk belajar atau mengkaji agama Islam.³⁶ Sedangkan menurut Halim, pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang mengajarkan ilmu-ilmu keislaman, yang dipimpin oleh pendiri sebagai pemangku atau pemilik pondok pesantren dan dibantu oleh ustadz atau guru yang mengajarkan ilmu-ilmu keislaman kepada santri, melalui metode atau teknik yang khas (seorang ustadz membacakan materi atau pelajaran kemudian murid atau santri mendengarkan atau menyimak)

³⁴. Ninih, Mahendrawati dan Agus Ahmad Safei, *Pengembangan Masyarakat Islam dari Ideologi, Strategi, Sampai Tradisi*, (bandung: remaja rosda karya, 2001), hlm. 152.

³⁵. Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka.2005) hlm, 888.

³⁶. *Ibid.*, 866

diantaranya dengan metode bandongan, sorogan, halaqoh, dan menghafal yang terakhir evaluasi belajar mengajar. Lembaga pendidikan merupakan badan atau wadah yang melaksanakan aktivitas individu dalam proses belajar mengajar terarah yang mempunyai otoritas formal dan sanksi hukum guna tercapainya kebutuhan-kebutuhan sosial dasar.

2. Tujuan Pendidikan Islam

Adapun tujuan dari pendidikan Islam menurut Abdul Fatah Jalah yang dikutip oleh Ahmad Tafsir dalam bukunya Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam. Mengartikan bahwa tujuan umum pendidikan Islam adalah terwujudnya manusia sebagai hamba Allah dimana tujuan ini akan mewujudkan tujuan-tujuan khusus untuk semua manusia. Manusia yang menghambakan diri kepada Allah ialah hanya beribadah kepada-Nya, sebagaimana firman Allah yang tercantum dalam Alquran surat Adz Dzzariyat ayat 56.

﴿ وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴾

Artinya: Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku, (Adz Dzzariyat : 56)³⁷

Sedangkan tujuan pendidikan pesantren adalah menciptakan dan mengembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, bermanfaat bagi masyarakat, sebagai pelayan masyarakat, mandiri, bebas dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama atau

³⁷. Departemen agama RI, *Alquran Dan terjemahnya*, (Al Madinah Al Munawwarah 1437) hlm. 852.

menegakkan agama Islam dan kejayaan umat Islam mengembangkan kepribadian Indonesia Menurut Nurcholis Madjid (Cak Nur) yang dikutip oleh Abuddin Nata dalam bukunya Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-lembaga Pendidikan Islam di Indonesia, menjelaskan bahwa ada dua belas prinsip yang melekat pada pendidikan pesantren yaitu:.

- a. Kesederhanaan.
- b. Kolektifitas (berakhlaul Jamaah).
- c. Mengatur kegiatan bersama.
- d. Kebebasan terpimpin.
- e. Kemandirian.
- f. Tempat menuntut ilmu dan mengabdikan.
- g. Mengamalkan ajaran agama.
- h. Belajar di pesantren untuk mencari sertifikat atau ijazah.
- i. Kepatuhan terhadap Kyai
- j. Teosentrik
- k. Ikhlas dalam pengabdian

3. Unsur-unsur Pondok Pesantren

Adapun unsur-unsur pondok pesantren, yaitu:

- a. Pimpinan atau Pengurus, dan Santri

Pimpinan atau Pengurus, dan Santri merupakan unsur dari pada manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren. Pendiri atau pimpinan adalah orang yang

memiliki pondok pesantren serta memimpin dan menentukan jalannya pondok pesantren, sementara pengurus adalah orang yang membantu dan menangani hal praktis yang berkaitan dengan santri. Sedangkan santri adalah orang yang bermukim dan belajar di pondok pesantren, adapun santri biasanya mempunyai bakat atau potensi bawaan seperti kemampuan membaca Alquran mempunyai keterampilan dalam hal kaligrafi, dan lain sebagainya.

b. Bangunan masjid, aula, asrama atau pesantren

Bangunan rumah pengasuhan dan asrama merupakan tempat tinggal pengasuh, pengurus, dan santri untuk melakukan aktivitasnya. Sedangkan masjid dan aula merupakan tempat untuk melaksanakan ibadah salah satunya sholat dan semua kegiatan proses belajar mengajar (pengajian), dan sebagian besar pesantren tradisional tampil dengan sarana dan prasarana sederhana.

c. Pengajian atau proses belajar mengajar dan metode

Pengajian merupakan proses belajar mengajar dalam penyampaian materi yang mana dilakukan antara (orang yang memberikan ilmu pengetahuan) dan murid (orang yang mendapat ilmu pengetahuan) dan mengajar adalah salah satu bentuk upaya mendidik. Dalam pengajian terdapat metode yang digunakan untuk menyampaikan materi, dimana metode merupakan cara untuk menyampaikan suatu materi kepada orang lain. Adapun metode yang digunakan dalam pendidikan pesantren adalah;

1. Bandongan

Metode bandongan ini merupakan metode kuliah dimana para santri mengikuti pelajaran atau menyimak materi dengan duduk di sekeliling ustadz yang menerangkan pelajaran atau materi.

2. Sorogan

Metode ini merupakan metode pengajian dimana santri menghadap guru satu persatu dengan membawa kitab yang dipelajari sendiri dan ustadz membacakan serta menerjemahkan kalimat demi kalimat kemudian menerangkan maksudnya, ustadz cukup menunjukkan cara membaca yang benar tergantung materi yang diajukan dan kemampuan santri.

3. Hafalan

Metode hafalan berlangsung dimana santri menghafal teks atau kalimat tertentu dari kitab yang dipelajarinya.

a. Materi atau pelajaran dan media

Materi merupakan isi atau bahasan dari pada karya ilmiah yang berupa teori-teori dan tersusun menjadi sebuah kajian ilmu. Dalam pendidikan pesantren pada dasarnya mengajarkan ilmu dengan sumber kajiannya dalam kitab-kitab yang berbahasa Arab, sumber-sumber tersebut merupakan Alquran beserta Tajwid dan tafsirnya, aqidah dan ilmu kalam, fiqih dan ushul fiqih atau fatkhul qarib, Al-Hadits dan mushthalahah al Hadits, bahasa Arab dengan seperangkat ilmu alatnya, seperti nahwu, sharaf, tarikh, manthiq dan tasawuf. Sumber-sumber kajian ini bisa disebut sebagai kitab-kitab kuning.

Sedangkan media adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan sebagai alat perantara untuk mencapai tujuan tertentu, diantaranya media lisan, media tulisan, dan media audial (pendengaran), visual (penglihatan) maupun audio visual. Namun unsur terpenting dari semua itu adalah pimpinan atau ustadz/ustazah pondok pesantren, ia adalah tokoh utama yang menentukan corak kehidupan pesantren.

4. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren

Pesantren pada hakekatnya adalah sebuah lembaga pendidikan keagamaan yang memerankan fungsinya sebagai institusi sosial dimana institusi sosial pesantren ini memiliki etika dan menjadi pedoman moralitas masyarakat .dari waktu ke waktu fungsi pesantren berjalan secara dinamis, berubah dan berkembang mengikuti dinamika sosial masyarakat yang ada.

Adapun fungsi menurut kamus Bahasa Indonesia, artinya adalah kegunaan suatu hal, sedangkan sosial memiliki arti berkenaan dengan hubungan banyak orang atau masyarakat yang mana perlu adanya komunikasi dalam usaha menunjang pembangunan dan memperhatikan kepentingan umum.

Keagamaan berasal dari kata agama yang artinya ajaran atau sistem yang mengatur tata keimanan (kepercayaan) dalam peribadatan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta tata kaidah yang berhubungan dengan pergaulan manusia dan lingkungannya. Maka keagamaan artinya sesuatu yang berhubungan dengan agama.

Pondok pesantren terdiri dari berbagai individu yang berupaya untuk memenuhi kebutuhannya dengan menunjukkan peran dan fungsinya masing-masing. Pada awalnya lembaga tradisional ini mengembangkan fungsinya sebagai lembaga sosial

dan penyiaran agama (Dakwah) saja, ini menurut Horikoshi, yang dikutip Sulthon dalam bukunya *Manajemen Pondok Pesantren*.³⁸ Sementara menurut Azyumardi Azra pesantren memiliki tiga fungsi yaitu;

- a. Sebagai transfer ilmu-ilmu Islam.
- b. Pemeliharaan tradisi Islam.
- c. Reproduksi ulama (mencetak generasi penerus ulama)

Sedangkan dalam buku yang berjudul *Manajemen Pesantren*, pondok pesantren sesungguhnya mempunyai empat fungsi utama yang senantiasa diembannya yaitu:³⁹

- a. sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama (kader dai).
- b. sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia.
- c. sebagai pusat pendidikan.
- d. sebagai lembaga yang mempunyai kekuatan melakukan pemberdayaan pada masyarakat.

Dalam perjalanannya hingga sekarang, sebagai lembaga sosial, pesantren telah menyelenggarakan pendidikan formal (baik sekolah umum maupun sekolah agama) dan pendidikan non-formal (berupa Madrasah Diniyah) yang mengajarkan bidang-bidang ilmu agama saja. Pesantren selain mengembangkan fungsinya sebagai lembaga solidaritas sosial dengan menampung anak-anak dari segala lapisan masyarakat muslim dan memberi pelayanan yang sama kepada mereka tanpa

³⁸. Sulthon, masyhud dkk. *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2004). hlm, 24.

³⁹. Ahmad, halim, dkk, *Manajemen Pesantren*. (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hlm, 35

membedakan tingkat sosial ekonomi pondok pesantren juga dipahami, sebagai bagian yang terlibat dalam proses perubahan sosial di tengah perubahan yang terjadi pada masyarakat. Dalam keterlibatannya pondok pesantren memegang peran kunci sebagai motivator, inovator, dan dinamisator masyarakat.

Seperti Orde Baru dimana kebijakan pemerintah tentang KB (Keluarga Berencana) berhasil mendekati pondok pesantren untuk melegitimasi bahwa merencanakan KB (Keluarga Berencana) tidak dilarang oleh agama, demikian juga dengan fatwa bunga Bank dimana saat itu GusDur pernah bermitra dengan pemilik Bank Summa dengan mendirikan Nusumma dan BPR-BPR (Bank Perkreditan Rakyat) di beberapa basis NU. Selaras dengan berdirinya pondok pesantren ditengah-tengah masyarakat maka keberadaan pesantren tidak memiliki kewenangan langsung untuk merumuskan aturan dimasyarakat melainkan peran pondok pesantren sebagai perubahan sosial dalam masyarakat merupakan sekedar sebagai partisipan.

Dengan demikian penulis mendefinisikan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren adalah sebagai lembaga pendidikan serta lembaga dakwah yang dilakukan melalui proses kegiatan pembelajaran pengetahuan agama dan umum yang menghasilkan sumber daya manusia (kader-kader dai) yang berkualitas sehingga dapat melakukan proses perubahan menuju tercapainya tatanan masyarakat yang lebih baik. Namun tugas yang terpenting dari pada pondok pesantren adalah

menyampaikan nilai-nilai Islam yang terkandung dalam Alquran dan Hadits dan mengajak orang Islam ke jalan yang baik dan benar yang di ridhoi Allah SWT.⁴⁰

⁴⁰..*Ibid.*,h.36-43.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yakni kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan penulisan yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan status fenomena secara sistematis dan rasional (logika). Metode penelitian kualitatif dalam praktiknya sangat tergantung pada kemampuan penelitiannya, dalam menjelaskan fenomena yang diteliti dalam bentuk deskriptif. Pendiskripsian data dipengaruhi oleh pilihan kata-kata yang dihubungkan secara logis dan bisa dipelajari serta mudah dipahami oleh orang lain.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Darul Quran Medan, Jln. Dusun I Desa Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Sumut, Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2019 sampai dengan April 2019.

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang di peroleh langsung dari subyek penelitian dengan teknik pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Adapun teknik pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari adalah melalui wawancara (interview) kepada pimpinan pondok

pesantren yaitu Kepala pimpinan, pengurus pondok pesantren dan santri, kemudian melalui pengamatan (observasi) dan dokumentasi.

b. **Data Sekunder**

Data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak diperoleh langsung oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Sedangkan sumber data sekunder yang dimaksud dalam proposal skripsi ini adalah sumber berupa data yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis bahas. Seperti data dari buku-buku, dokumen-dokumen atau catatan-catatan dan data lainnya yang bersifat menunjang dalam penelitian ini.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses berupa penyatuan informasi yang telah diperoleh melalui wawancara (interview), pengamatan (observasi) dan dokumentasi. Ada beberapa metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data. Metode-metode tersebut adalah:

a. **Interview (wawancara)**

Interview merupakan suatu proses tanya jawab oleh interviewer (pewawancara) yang mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara langsung yang satu dengan yang lainnya untuk memperoleh informasi dari responden, Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh informasi tentang fungsi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darul Quran Medan

b. **Observasi (Pengamatan)**

Observasi merupakan kegiatan pemusatan perhatian terhadap obyek penelitian dengan menggunakan seluruh alat indera (mata, telinga, mulut) secara langsung.

Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengambilan data dengan menggunakan barang-barang tertulis berupa buku-buku, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, majalah, jurnal, dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang Pondok Pesantren Darul Quran Medan yang meliputi jadwal kegiatan, tata tertib, struktur organisasi dan kurikulum Pondok Pesantren Darul Quran Medan.

C. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara, penelitian ini menggunakan uji analisis non-statistik (tanpa menggunakan perhitungan angka). Langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikannya sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemudian data-data tersebut disusun dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis metode induktif.

Teknik analisis metode induktif, yaitu proses logika yang berangkat dari data empirik lewat observasi langsung untuk menuju kepada suatu teori. Dengan kata lain, induktif adalah suatu proses pengorganisasian fakta-fakta yang terpisah-pisah menjadi suatu rangkaian hubungan atau generalisasi, Adapun langkahnya adalah dengan cara menarik kesimpulan data-data dengan mencari hal-hal yang bersifat khusus untuk kemudian menuju kepada hal-hal yang bersifat umum.

Disamping itu analisis data merupakan proses pencandraan (description) dan penyusunan transkrip interview serta hasil data lain yang telah terkumpul. Maksudnya, agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut untuk kemudian menyajikannya kepada orang lain dengan lebih jelas tentang apa yang telah ditemukan atau yang didapatkan dari lapangan.

D. Teknik penulisan skripsi

Teknik penulisan skripsi ini berpedoman kepada buku yang merupakan sandaran dari penulis karya ilmiah UIN Sumatera Utara pada umumnya, dan khususnya mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Darul Quran

Pondok Pesantren Darul Quran merupakan suatu lembaga pendidikan non formal yang bergerak di bidang AlQuran maka untuk lebih jelasnya di bawah ini akan diuraikan tentang latar belakang berdirinya Pondok Pesantren Darul Quran

1. Latar Belakang Berdirinya Pondok Pesantren Darul Quran

Berawal dari perhatiannya yang amat tinggi kepada masyarakat, Sumatera Utara terhadap minimnya belajar AlQuran, dengan niat keikhlasan dan keberaniannya dalam mengamalkan ilmunya, DR.H.Amarullah Nasution.SE.MBA dengan didampingi istri, Ny.Hj.Erli Hamimah Dalimunthe.SH, mendirikan pondok pesantren sejak tanggal 22 desember 2017 yang diberi nama Yayasan Islamic Centre Darul Quran Jendral Besar Doktor Haji Abdul Haris Nasution atas usulan dan inisiatif beberapa tokoh pendidikan, Ulama dan beberapa orang kiyai antara lain, DR.H.Amarullah Nasution.SE.MBA, H.Sutan Syahrir Dalimunthe.M.A, Prof.Dr.H.Hasan Asari Nasution.M.A, Prof.Dr.H.Hasan Bakti Nasution.M.A, Dr.H.Pangihutan Nasution.S.H.M.H, Ny.Hj.Erli Hamimah Dalimunthe.S.H, Dr.Ina Farhaniah Nasution, Edwin Agung Nasution.SE.M.Commers, Ade Parlaungan Nasution.SE.M.Si, dan lain-lain.⁴¹

⁴¹. Parmonangan, Harun, Kantor Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Sumut, wawancara pribadi, 31 juli 2019.

Pesantren Darul Quran Medan, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Sumut. yang berdiri diatas tanah seluas 90.000 m² memiliki empat buah bangunan, yaitu asrama putra yang berada di sebelah selatan rumah pendiri dengan luas bangunan yaitu asrama putra 8 x 7 m², bangunan asrama putri yang berada di sebelah utara rumah pendiri dengan luas bangunan 11 x 17 m², bangunan koperasi pesantren yang berada di depan asrama putri dengan luas bangunan 9 x 3 m², dan kediaman pendiri pondok pesantren yang berada di antara bangunan asrama putra dan asrama putri dengan luas bangunan 12 x 9 m². Pondok Pesantren Darul Quran memiliki empat bangunan sebagai pusat kegiatan santri/wati, satu Aula besar Darul Quran dan masjid. dua bangunan utama yang dijadikan sebagai pusat kegiatan sekaligus tempat tinggal santri.⁴²

Dua bangunan tersebut adalah asrama putra yang terletak di sebelah selatan (rumah pendiri) dan asrama putri yang terletak di sebelah utaranya. Gedung asrama putra terdiri dari satu lantai. Lantai dasar digunakan sebagai tempat kegiatan santri. Lantai dasar terdiri dari aula, satu kamar tamu, dua kamar mandi tamu, dan kamar mandi santri. Sedangkan asrama putra terdiri dari lima puluh tiga kamar yang digunakan para santri sebagai tempat tidur dan tempat menyimpan barang-barang mereka. Adapun gedung asrama putri terdiri dari satu lantai dengan kapasitas kamar tidur dua puluh lima ruang yang berada dilantai dasar dan koperasi dan aula tempat

⁴².Parmonangan, Harun, Kantor Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Sumut, 31 juli 2019

kegiatan santri putri yang berada di lantai dasar, tempat jemuran yang berada di belakang asrama putri, serta kamar mandi yang berada di ruang asrama.

Jenderal Besar Doktor Haji Abdul Haris Nasution Lahir di Huta Pungkut, Kotanopan (Mandailing Natal) Sumatera Utara tanggal 3 Desember 1918 dari Ayah H.Abdul Halim Nasution dan Ibu Hj.Zahara Lubis. Mengawali karirnya sebagai guru di Bengkulu dan Palembang Sumatera Selatan semasih masa remaja. Karir militernya mulai tahun 1940 dibandung sejak menjadi siswa Copr Opleiding Reserve Officien (CORO) kemudian diangkat sebagai pembantu Letnan Calon Perwira tahun 1945 telah berpangkat Kolonel diusia 27 tahun dengan jabatan Kepala Staf Komandan I TKR jawa barat, tahun 1948 diangkat sebagai wakil Panglima Besar BKR (Wakil Dari Jendral Sudirman), tahun 1949 setelah pengakuan kedaulatan R.I diangkat sebagai kepala staf angkatan darat (KASAD) Dengan pangkat mayor jendral, tahun 1963 -1966 sebagai staf angkatan bersenjata/menko hamkan, tahun 1966-1971 menjabat sebagai ketua MPRS dan tahun 1972 pensiun dari dunia militer, pada tanggal 5 oktober 1997 bertepatan dengan hari ABRI beliau dianugrahi pangkat jendral besar bintang lima. Ia tutup usia di RS.Gatot subroto Jakarta tanggal 6 september 2000 dalam usia 82 tahun dan dimakamkan di TMP kalibata-jakarta. dan beliau ini adalah orang tua dari pendiri Pondok Pesantren Darul Quran, DR.H.Amarullah.S.E.MBA. sebagai pribadi yang mengutamakan kemaslahatan umat dari pada sekedar ambisi dan kepentingan pribadinya.⁴³

⁴³ . Parmonangan, Harun, Kantor Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Sumut, 31 juli 2019.

Langkah pendiri terhadap tujuan Pondok Pesantren Darul Quran pada awalnya hanya berkiprah dalam kajian tahfizh Quran, salah satu tujuan dibukanya pesantren tahfizh quran ini adalah upaya menanamkan kecintaan terhadap alquran dengan membaca dan menghafal ayat-ayatnya melalui lembaga- lembaga pendidikan tahfizh AlQuran yang pada saat ini jumlah lembaga pendidikan tahfizh belum sebanding dengan jumlah penduduk muslim Indonesia khususnya Sumatera Utara, yang dibantu dengan seperangkat alat ilmunya (Kitab ilmu Tajwid, Nahwu, Shorof, Fiqih dan lain-lain) Adapun alamat dari pada Pondok Pesantren Darul Quran adalah Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Sumut.⁴⁴

2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Darul Quran

Dalam rangka mempertegas tujuan yang ingin dicapai, setiap lembaga merumuskan visi dan misi. Pondok Pesantren Darul Quran memiliki visi “Menjadi pesantren yang berkontribusi besar terhadap kemajuan keagamaan, kemasyarakatan dan kemanusiaan dengan bersendikan nilai-nilai alquran (quranic, religiosity, society, and humanity)”. Adapun misi yang dikembangkan oleh Pondok Pesantren Darul Quran tersebut adalah;

- a. Melaksanakan dakwah islamiyah, mendirikan dan mengelola lembaga keagamaan, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan syiar islam

⁴⁴. Parmonangan, Harun, Kantor Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Sumut, wawancara pribadi, 31 juli 2019 .

- b. Mendirikan dan mengelola kegiatan pendidikan dalam berbagai jenis dan tingkatan guna menyebarluaskan ilmu pengetahuan, sikap dan keterampilan yang didasarkan pada nilai-nilai qurani
- c. Berpartisipasi dalam penyebaran nilai-nilai kemanusiaan dan penyaluran bantuan kemanusiaan

3. Motto Pondok Pesantren Darul Quran

Motto merupakan slogan yang dipandang mampu memberikan semangat dalam melangkah menuju suatu tujuan. Dalam menempuh tujuannya, Pondok Pesantren Darul Quran berpegang pada motto “ AlQuran Rahmatan lil Alamin untuk semua golongan ”.⁴⁵

B. Tujuan, Tugas Pokok dan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran.

Adapun pembahasan dari tujuan, tugas pokok, dan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran akan dijelaskan di bawah ini;

1. Tujuan Pondok Pesantren Darul Quran

Pondok Pesantren Darul Quran memiliki tiga tujuan, yaitu:

- a. Pusat pendidikan AlQuran sehingga menghasilkan santri yang berkualitas (membaca AlQuran dengan fasih dan benar).
- b. Mencetak generasi quraniy yang hafidz dan hafidzoh dan bermanfaat di masyarakat.

⁴⁵. Parmonangan, Harun, Kantor Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Sumut, wawancara pribadi, 31 juli 2019.

- c. Mengarahkan dan membimbing santri untuk menjadi manusia yang bertakwa dan berakhlakul karimah dan mengamalkan sunnah rasulallah

2. Tugas Pokok Pondok Pesantren Darul Quran

Pondok Pesantren Darul Quran mempunyai tugas pokok yaitu memasyarakatkan AlQuran. Tugas ini dilaksanakan dengan mendidik para santri untuk mempelajari AlQuran secara fasih sesuai dengan hukum bacaannya, menghafal dan mengamalkan inti sari ajarannya sehingga berguna untuk diri sendiri dan orang lain.

3. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran

Mengacu pada pelaksanaan tugas pokok diatas, Pondok Pesantren Darul Quran memiliki beberapa fungsi. Fungsi-fungsi tersebut antara lain:

- a. Menampung semua lapisan masyarakat dan mengembangkan potensi (bakat) santri tanpa pilih kasih yang sesuai dengan tujuan pondok pesantren.
- b. Penyelenggaraan pendidikan di bidang agama dan sosial khususnya di bidang AlQuran.
- c. Penyelenggaraan pengkaderan generasi Quraniy yang hafidz dan hafidzah.
- d. Penyelenggaraan pemberdayaan sumber daya manusia yang terampil dalam bidang tilawatil quran, kaderisasi tafsir AlQuran tiga bahasa dan lain-lain.
- e. Melatih dan mendidik kemandirian santri untuk bermasyarakat kecil di pesantren yang akan menjadi bekal ketika keluar dari pesantren.
- f. Penyelenggaraan mempersatukan tujuan ukhuwah islamiyah.

Melalui pendekatan fungsi manajemen sumber daya manusia, maka Pondok Pesantren Darul Quran berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada dengan upaya dan kerja keras dari pengasuh dan seluruh jajaran kepengurusan dengan ditetapkannya tata tertib dan jadwal kegiatan Pondok Pesantren Darul Quran.

C. Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Darul Quran

Adapun sumber daya manusia Pondok Pesantren Darul Quran terdiri dari:

1. Pengasuh

Pengasuh Pondok Pesantren Darul Quran yaitu Ustadz Al-Hafizd Hamidi Asghari Lubis S.H, lahir di singengujae pada tahun 1994. Pengasuh adalah Alumni santri dari mustafawiyah purba baru. Pengasuh belajar (nyantri) menghafal AlQuran di mustafawiyah purba baru, pada tahun 2012. Pengasuh merupakan orang cerdas dan terampil sehingga dengan keikhlasan, keberanian dan rasa tanggung jawabnya sebagai hamba Allah pengasuh dapat mengamalkan ilmunya kepada orang lain.⁴⁶

2. Pengurus

Pengurus Pondok Pesantren Darul Quran merupakan santri yang bermukim di pesantren kurang lebih 6 tahun dengan kemampuan pengabdianya dalam komitmen menghafal AlQuran menjadi pengurus sebagai santri tauladan (senior),

⁴⁶. Lubis, Hamidi Asghari, Pengasuhan Pondok Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Wawancara pribadi, Sumut, 31 juli 2019

dimana usia pengurus mulai 18 tahun ke atas dan pengurus juga bisa diambil dari luar dengan melalui testing, interview dan wawancara.⁴⁷

3. Santri

Santri Pondok Pesantren Darul Quran yang berjumlah 1.600 santri/wati ini pada umumnya berasal dari seluruh desa, kab, kota khususnya dari Sumatera Utara dan seluruh Indonesia. Dimana para santri/wati ini sedang menempuh pendidikan sekolah lanjutan pertama di MTs Tahfizh AlQuran, dan sekolah lanjutan atas di MA Tahfizh AlQuran. Namun ada juga santri yang khusus belajar (Takhossus) menghafal AlQuran saja.⁴⁸ Secara umum, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia mendapat dukungan baik dari pengurus maupun santri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam proses pencapaian tujuan. Berkaitan dengan hal ini, sikap dan sifat yang dimiliki sumber daya manusia menjadi sesuatu yang harus diperhatikan guna diperolehnya hasil yang optimal.

Berikut adalah nilai-nilai yang dipegang oleh pengasuh, pengurus dan santri Pondok Pesantren Darul Quran:

a. Iman

Sebagai orang muslim, pengasuh, pengurus dan santri memiliki keimanan yang didasarkan pada rukun iman dalam ajaran Islam. Dalam agama Islam, rukun iman ada

⁴⁷. Tanjung, Risnal Habibi, Pengurus Pondok Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Wawancara pribadi, Sumut, 31 juli 2019.

⁴⁸. Azra, Mahyuda, Santri Pondok Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Wawancara pribadi, Sumut, 31 juli 2019.

enam macam yaitu beriman kepada Allah, para malaikat-Nya, kitab-kitab-Nya, para utusan-Nya, hari akhir dan beriman kepada qodlo-qodar. Mereka juga senantiasa meningkatkan keimanan mereka dengan melaksanakan kegiatan yang positif dan sesuai dengan ajaran agama.

b. Takwa

Yaitu menjalankan semua perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Sebagai muslim yang baik, pengasuh, pengurus dan santri senantiasa taat dan menjalankan semua perintah Allah dan Rasul-Nya yang tercantum dalam quran dan hadits serta menjauhi semua larangan-larangan-Nya.

c. Akhlakul Karimah

Dalam berinteraksi, baik pengasuh, pengurus maupun santri berkomunikasi dengan sikap yang baik diantaranya dengan salam, senyum dan sapa. Hal ini menjadi penawar bagi hati dan pikiran sehingga menjadi sejuk. Pada akhirnya, terciptalah hubungan yang harmonis, akrab dan nyaman

d. Empati

Rasa empati yang dimunculkan antara pengasuh, pengurus dan santri memberikan pengaruh tersendiri. Rasa ini terwujud dengan sikap saling memperhatikan melalui tindakan dan ucapan yang baik. Hal ini dapat memunculkan rasa optimisme dan semangat dalam belajar.

D. Sumber Daya Pendukung Pondok Pesantren Darul Quran

Adapun sumber daya pendukung di Pondok Pesantren Darul Quran meliputi:

1. Tata Tertib di Pondok Pesantren Darul Quran

Adapun tata tertib Pondok Pesantren Darul Quran :

- a. Mendaftarkan diri sebagai santri.
- b. Taat dan patuh terhadap anjuran pengasuh.
- c. Membayar syahriyah bulanan paling lambat tanggal 10 setiap bulan.
- d. Mengikuti shalat berjamaah, mujahadah, dan kegiatan yang diadakan pondok pesantren.
- e. Menjaga kebersihan, keindahan, ketertiban, dan keamanan pondok pesantren.
- f. Berpakaian rapi, sopan dan islami.
- g. Minta izin apabila keluar ada keperluan keluar dari pondok pesantren.
- h. Memanfaatkan waktu sebaik-baiknya.
- i. Komunikasi antara santri putra dan santri putri seperlunya saja.
- j. Dilarang mengambil hak orang lain.
- k. Dilarang menggunakan alat-alat elektronik.
- l. Berakhlakul karimah dan menjaga nama baik pondok pesantren.
- m. Sanksi disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan santri.

2. Koperasi Pondok Pesantren Darul Quran

Koperasi Pondok Pesantren Darul Quran yang berlokasi di samping asrama putra/putri merupakan sumber daya pendukung dalam hal untuk memenuhi kebutuhan para santri yang berupa fisik maupun non fisik seperti kitab, alat tulis, pakaian, perlengkapan alat mandi, dan makanan dan lain-lain.

3. Kurikulum Pondok Pesantren Darul Quran

Pondok Pesantren Darul Quran mempunyai kurikulum diantaranya:

- a. Tahaffudz AlQuran 15 juz (menghafal Alquran)
- b. Ilmu Tajwid
- c. Quran Hadist
- d. Aqidah Akhlak
- e. Fiqih
- f. Bahasa Arab
- g. Nahwu
- h. Sharaf
- i. Imla dan Khat Fiqih
- j. Sejarah Kebudayaan Islam

Jadwal Kegiatan Pondok Pesantren Darul Quran

NO	WAKTU	JENIS KEGIATAN
1	30 Menit sebelum shubuh s/d waktu subuh	Bangun tidur, persiapan shalat shubuh
2		shalat shubuh berjamaah di mesjid
3	setelah sholat subuh s/d 06:15	menghafal pribadi
4	06:15 s/d 07:30	Tasmi
5	07:30 s/d 08:00	sarapan dan persiapan sekolah
6	08:00 s/d 13:30	KBM sekolah MTs/MA

7	setelah sholat zuhur s/d 13:30	shalat zuhur berjamaah di mesjid
8	13:30 s/d 14:30	makan siang
9	14:30 s/d 14:45	istirahat tidur siang
10	14:45 s/d 16:00	persiapan masuk sore tahfizh quran
11	16:00 s/d 16:30	shalat ashar
12	16:30 s/d 30 menit sebelum magrib	esktrakulikuler,olahraga
13	30 menit sebelum maghrib s/d maghrib	persiapan dan shalat maghrib
14	maghrib s/d isya	menghafal pribadi dimasjid
15	setelah sholat isya s/d 20:45	makan malam
16	20:45 s/d 22:00	belajar malam
17	22:00 s/d 30 menit sebelum shubuh	istirahat tidur malam

Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Darul Quran

Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Sumut

Ketua Pendiri/Pembina : Dr. H. Amarullah Nasution, SE. MBA

Anggota Pendiri/Pembina : H. Sutan Sahrir Dalimunthe, M.A

Ketua Umum Yayasan : Prof. Dr. H. Hasan Asari Nasution, M.A

Direktur Pesantren : H. Yahya Ishak, Lc.M.A

Wakil Direktur : Harun Parmonangan Nasution, S.Pd.I

Sekretaris Pesantren : Arsad Siregar, S.Pd.I

Bendahara Pesantren : Abdul Rasyid Nasution, S.Pd.I

Kepala Pengasuhan : Hamidi Asghari Lubis, S.H
 Kepala Mts : M. Amin Dalimunte, S.Th.I
 Kepala MA : H. Abdul Ghafur Tanjung, Lc.M.A

A. Analisis Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darul Quran

Pondok Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumut. merupakan salah satu pondok pesantren yang memberikan pendidikan melalui tahfidzul Quran dalam upaya melestarikan generasi Qurani. Berikut ini hasil analisis implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap sumber daya manusia Pondok Pesantren Darul Quran dari wawancara yang penulis lakukan Wakil Ketua Yayasan Pondok Pesantren Darul Quran pada tanggal 31 juli 2019.⁴⁹

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia diproses oleh perencanaan (planner) dan hasilnya menjadi rencana (plan), dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol namun tanpa rencana kontrol tidak dapat dilakukan dan tanpa kontrol pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui.

⁴⁹. Parmonangan, Harun, Kantor Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Wawancara Pribadi, Sumut, 31 juli 2019.

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu dalam suatu organisasi atau lembaga.

Pondok Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumut. Dalam merencanakan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara tahap demi tahap. Dalam penyusunan perencanaan tenaga kerja ditentukan oleh pengasuh selaku Pimpinan Pondok Pesantren Darul Quran, dimana setiap perencanaan tenaga kerja ditetapkan secara rasional serta memperhatikan situasi dan kondisi serta sarana dan prasarana yang memadai.

Pengasuh dalam merencanakan tenaga kerja untuk dijadikan sebagai pengurus (orang yang membantu) dalam mewujudkan tujuan Pondok Pesantren Darul Quran adalah santri Pondok Pesantren Darul Quran itu sendiri. Dalam merencanakan pengurus, pengasuh mempunyai beberapa kriteria diantaranya:

- a. Santri yang berpotensi mempunyai bakat jiwa kepemimpinan
- b. Santri yang berakhlakul karimah
- c. Santri yang lama menetap di pesantren kurang lebih 4 tahun
- d. Santri yang telah mencapai umur 18 tahun ke atas
- e. Santri yang telah khatam binadlor dan hafalan AlQurannya sampai 30 juz .

Adapun tujuan dari perencanaan sumber daya manusia ini adalah:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas pengasuh yang akan mengisi semua jabatan dalam pondok pesantren.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan sehingga setiap jabatan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
4. Untuk mempermudah koordinasi dalam setiap kegiatan sehingga produktivitas kerja meningkat.

2. Pengadaan

Pengadaan merupakan perekrutan dan seleksi penempatan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualitas tenaga kerja dan kebutuhan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan. Perekrutan diartikan sebagai penarikan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas, sedangkan seleksi merupakan proses untuk memilih dan memutuskan tenaga kerja yang tepat dari sekumpulan catatan tenaga kerja yang didapat melalui proses perekrutan.

Dalam pengadaan ini calon tenaga kerja yang telah dipilih sesuai dengan kualitas secara fisik dan non fisik diputuskan sebagai tenaga kerja tetap yang sesuai dengan kebutuhan lembaga atau organisasi. Supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan, penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian semangat kerja dan kedisiplinan akan lebih baik.

Begitu juga yang dilakukan pengasuh Pondok Pesantren Darul Quran, dalam pengadaan ini pengasuh merekrut dan menseleksi santri yang berkualitas secara fisik

dan nonfisik untuk dijadikan sebagai pengurus pesantren dalam membantu jalannya kegiatan Pondok Pesantren Darul Quran. Pengasuh memilih dan menetapkan santri yang sesuai dengan perencanaan tenaga kerja untuk kemudian santri tersebut ditempatkan pada posisi jabatan kepengurusan harian seperti, ketua (ketua pondok), bendahara, sekretaris, seksi pendidikan, seksi kebersihan, seksi keamanan dan seksi perlengkapan.

Tujuan dari pengadaan ini adalah untuk mendapatkan dan menempatkan tenaga kerja sebagai pengurus Pondok Pesantren Darul Quran yang berkompeten, serasi, selaras dengan kemampuannya dan sesuai dengan kebutuhan Pondok Pesantren Darul Quran dalam mewujudkan visi dan misi tujuan Pondok Pesantren Darul Quran.

3. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses tenaga kerja dengan menetapkan tugas atau pembagian kerja, tanggung jawab, delegasi wewenang dan koordinasi yang diatur sedemikian rupa sehingga tercipta jalinan atau hubungan kerja yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan yang terorganisir dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam pengorganisasian ini pengasuh membagi dan menetapkan pembagian kerja untuk pengurus yang dibentuk dalam struktur organisasi yang meliputi ketua, sekretaris, bendahara, seksi pendidikan, seksi kebersihan, seksi keamanan, dan seksi perlengkapan, Tujuan dari masing-masing struktur organisasi adalah:

1. Ketua

Ketua mempunyai status sebagai pemimpin santri di pesantren, ketua membantu pengasuh dalam menentukan arah operasional harian pesantren, ketua juga mempunyai wewenang dalam mengatur dan memantau roda perjalanan keperguruan yang lainnya. Ketua mempunyai tanggung jawab penuh terhadap kelangsungan kepengurusan sampai dengan berakhirnya masa jabatan.

Ketua merumuskan kebijakan dengan menyusun struktur kebutuhan organisasi, ketua juga membantu menentukan program kerja berjangka serta menerima laporan berkala dari program pengurus lain.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai status dalam bidang administrasi pesantren. Tugas dan tanggung jawab atas administrasi (pencatatan) kepengurusan pesantren dimana tugas sekretaris adalah menginfentarisir (mendata dan mencatat) seluruh surat menyurat dan segala persoalan yang ada untuk dia gendakan dalam rapat misalnya wisuda khataman AlQuran binadlor dan bilghoib yang diadakan satu tahun sekali.

3. Bendahara

Bendahara merupakan pengurus yang mengelola pesantren seperti syahriyah santri. Tugas dan tanggung jawab bendahara adalah mengatur sirkulasi keuangan dengan transparan kepada pengasuh dan pengurus lain serta melaporkan keuangan dalam memenuhi kebutuhan pesantren misalnya anggaran pembayaran listrik, anggaran untuk membeli peralatan kebersihan.

4. Seksi Pendidikan

Seksi pendidikan merupakan pengurus yang menangani dalam hal belajar mengajar dimana seksi pendidikan ini mempunyai tugas menetapkan jadwal kegiatan belajar santri yang dipasang di masing-masing kamar, menggerakkan santri untuk mentaati dan menjalankan jadwal tersebut. Seksi pendidikan ini mempunyai tujuan dalam mendidik ruhiyah dan fikriyah santri sehingga dengan berjalannya tugas pengurus pendidikan dapat mengoptimalkan semua kegiatan yang ada.

5. Seksi Keamanan

Seksi keamanan merupakan pengurus yang mengatasi keamanan dan kenyamanan lingkungan pesantren. Tugas dan tanggung jawab seksi keamanan adalah menetapkan tata tertib atau peraturan dan pesantren dan menggerakkan santri supaya bersedia menjalankan peraturan tersebut, sehingga dengan adanya seksi keamanan dapat menciptakan dan merealisasikan suasana pesantren yang damai dan aman, salah satunya dengan cara merazia barang-barang santri yang dilarang untuk digunakan di pesantren karena barang tersebut dapat mengganggu dan meresahkan ketenangan pesantren, seperti alat-alat elektronika diantaranya radio, telepon genggam (HP).

6. Seksi Kebersihan

Seksi kebersihan merupakan kepengurusan yang menangani kebersihan dan kesehatan jasadiyah santri dan lingkungan pesantren. Tugas dan tanggung jawab seksi kebersihan adalah menetapkan jadwal kebersihan kamar, aula, kamar mandi, dapur dan tempat jemuran, serta menyediakan peralatan kebersihan seperti sapu, lap pel,

keset, dan tempat sampah. Sehingga dengan adanya tugas dan tanggung jawab yang digerakan dan diawasi langsung oleh seksi kebersihan, maka lingkungan pesantren menjadi bersih, rapi dan sehat

7. Seksi Perlengkapan

Seksi perlengkapan merupakan kepengurusan yang melengkap dari struktur organisasi dimana tugas dan tanggung jawab seksi perlengkapan adalah membantu dalam melaksanakan dan mewujudkan program kegiatan yang telah ditetapkan oleh masing-masing kepengurusan.

4. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses arahan kepada tenaga kerja supaya bersedia bekerja sama serta efektif dan efisien. Pengarahan ini dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengajarkan semua tugasnya dengan baik dan benar sehingga dapat membantu dalam tercapainya organisasi atau lembaga. Sama halnya dengan pengarahan yang dilakukan pengasuh Pondok Pesantren Darul Quran kepada pengurus, dimana pengasuh memberikan pengarahan dan pencerahan kepada pengurus berupa motivasi untuk bersedia melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, ikhlas karena ingin mendapatkan ridlo Allah dan semangat kebersamaan.

Adapun pengarahan yang dilakukan pengasuh terhadap pengurus yaitu dengan mengumpulkan semua pengurus putra dan putri dalam agenda kultum yang dilaksanakan di ruangan pengurus setiap hari jumat pukul 09.00 – 10.00 WIB.

Pengarahan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pengurus dalam mengemban amanat dan melaksanakan tanggung jawabnya.

5. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Dalam hal ini yang dilakukan pengasuh Pondok Pesantren Darul Quran dalam pengendalian terhadap pengurus adalah memantau atau mengawasi setiap langkah pengurus dalam menjalankan tugasnya masing-masing melalui pengamatan kehadiran pengurus di setiap agenda rapat, kedisiplinan. Perilaku pengurus terhadap santrinya, kerjasama antara pengurus dengan santri dalam setiap kegiatan dan hasil pelaksanaan yang dilaporkan kepengasuh sebulan sekali.

Dengan adanya laporan hasil pelaksanaan pekerjaan tersebut pengasuh dapat mengetahui tingkat ketaatan pengurus dalam menjalankan tugas, maka kesalahan dan kegagalan yang telah dilakukan pengurus dapat diatasi oleh pengasuh dengan memberikan teguran dan nasehat langsung kepada pengurus untuk introspeksi dan memperbaiki diri sehingga dengan tindakan tersebut pengurus dapat mencegah terulangnya kembali kesalahan itu serta terhindar dari penyimpangan peraturan dan kegagalan dalam menjalankan tugas dapat diminimalisir.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan, Pendidikan berguna untuk meningkatkan teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Dalam pengembangan pengurus ini pengasuh memberikan kesempatan kepada pengurus untuk mengembangkan potensi minat bakat ketrampilan yang ada pada masing-masing pengurus.

Langkah pertama yang dilakukan pengasuh dalam pengembangan pendidikan keterampilan pengurus adalah memberikan materi secara langsung pengurus putra dan putri di aula putra sedangkan pelatihannya diterapkan dan dipraktikkan secara langsung di lokasi, seperti:

- a. Latihan dilakukan pengurus putri dalam wirausaha adalah berkoperasi, dimana koperasi Pondok Pesantren Darul Quran yang berlokasi di samping asrama pesantren putri dikelola oleh pengurus putri.
- b. Latihan untuk semua pengurus putra dan putri dituangkan dalam ajang khitobah (belajar pidato) yang dilaksanakan setiap kamis pukul 20.00 WIB di aula santri putra.
- c. Latihan seni musik Islami untuk semua pengurus putra dan putri dimana kegiatan ini dilakukan untuk olah vokal lewat lagu-lagu islami (shalawat,

nasyid) dengan menggunakan alat musik rebana dan diiringi media tersebut, latihan ini dilaksanakan di aula putra setiap Kamis pukul 20.00. WIB.

7. Penilaian

Penilaian merupakan suatu proses menilai pegawai dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi. Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi.

Penilaian kerja yang dilakukan pengasuh terhadap pengurus adalah dengan memberikan penilaian terhadap pengurus dengan melihat semangat dalam menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan struktur organisasi yang telah ditetapkan dimana pengurus mempunyai tanggung jawab dalam membina, mengarahkan dan membimbing santri untuk menaati dan menjalankan peraturan yang ada dengan cara pengurus memberikan contoh yang baik dalam bersikap dan bertutur kata.

Sementara pengasuh memberikan penilaian kepada pengurus dengan melihat ketatannya dalam menjalankan peraturan dan menggerakkan santri. Penilaian ini ditinjau dari keaktifan absen pengurus dalam mengikuti setiap kegiatan yang telah ditetapkan pondok pesantren. Dengan adanya penilaian ini pengasuh dapat menilai pengurus dan santri dalam menaati peraturan dan menjalankan semua kegiatan sehingga penilaian ini dijadikan pengasuh sebagai alat ukur untuk meningkatkan motivasi belajar para pengurus santri.

8. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai penghargaan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, dimana adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi perusahaan.

Kompensasi atau pemberian balas jasa dari pengasuh yang diberikan kepada salah satu pengurus sesuai dengan masa pengabdianya yang telah lama di pondok pesantren serta kemampuan dan ketrampilannya dalam membantu merealisasikan tujuan pondok pesantren pengasuh. Biasanya kompensasi ini diberikan secara tidak langsung dalam artinya imbalan tersebut diberikan dalam bentuk kontribusi bebas syahriah, dimana pengasuh memberikan imbalan tersebut secara cuma-cuma.

9. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan, Dalam mengintegrasikan ini pengasuh mempersatukan antara kepentingan pesantren dalam mencapai tujuan dan kebutuhan pengurus sehingga menciptakan kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. berikutnya adalah pengasuh mengadakan simaan Quran bersama-sama sebulan sekali setiap hari minggu di masing masing aula putra dan putri. Pengintegrasian ini bertujuan untuk menyatukan dan mempererat jalinan hubungan kerjasama antar pengasuh dan

pengurus sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam semangat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

10. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik maupun mental para karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan memperhatikan kesejahteraan berdasarkan kebutuhan pengurus.

Pemeliharaan pengurus sebagai tenaga yang membantu dalam menjalankan kebijakan pengasuh demi mencapai tujuan pondok pesantren mempunyai hak dalam kesejahteraan hidupnya. Pengasuh memelihara pengurus berdasarkan kebutuhan jasadiyah, ruhiyah dan fikriyah dengan melalui kegiatan yang menunjang program kerja pesantren.

Adapun pemeliharaan jasadiyah berupa olahraga jalan sehat, pemeliharaan ruhiyah berupa mujahadah bersama di aula putra, dan pemeliharaan fikriyah berupa diskusi di masing-masing aula putra dan putri diadakan sebulan sekali. Tujuan dari pemeliharaan ini adalah demi berlangsungnya kerjasama pengurus sampai masa jabatan berakhir sehingga yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

11. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya

manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan yang maksimal,

Pengasuh mendisiplinkan pengurus dalam bentuk disiplin waktu dimana kesadaran dan keinginan untuk mentaati tata tertib untuk selalu tertib dan komitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya secara tepat waktu dengan penuh keikhlasan. Diantaranya disiplin terhadap peraturan pesantren, disiplin terhadap akhlak, disiplin dalam melakukan amal perbuatan, disiplin dalam belajar, disiplin dalam berjamaah.. Seperti halnya dalam sholat wajib lima waktu dilaksanakan tepat pada waktunya dengan menjadwalkan pengurus putra untuk adzan dengan gilirannya sehingga dengan seperti itu semua pengurus putra mendapat tugas untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Sedangkan pada santri putri pengasuh memberikan kode yaitu bel, dimana ketika tiba sholat berjamaah ditandai dengan bunyi bel yang dipencet pengurus, begitu juga dengan kegiatan-kegiatan lainnya. Dengan demikian pengurus dapat mengetahui tugasnya masing-masing dan mengajak serta menggerakkan santri untuk selalu disiplin dalam segala hal, sehingga menjadikan situasi dan kondisi pesantren terarah dalam mencapai tujuan.

12. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan tenaga kerja, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 Tahun 1964 Pemberhentian pengurus dari struktur organisasi pesantren karena faktor berakhirnya

masa jabatan selama tiga tahun dan karena faktor berakhirnya masa belajar (telah Khatam AlQuran Bilghoib 30 juz) di pondok pesantren

B. Analisis Sumber Daya Pendukung Pondok Pesantren Darul Quran

1. Materi

Materi atau program pendidikan yang ada di Pondok Pesantren Darul Quran meliputi tahaffudzul quran, mudzakarotut tafsir, tadarrus, talimu ulumil quran, kajian kitab kuning, serta ketrampilan. Adapun penjelasan lebih lanjut tentang materi atau program pendidikan yang ada di Pondok Pesantren Darul Quran adalah sebagai berikut:

- a. Tahaffudz Alquran merupakan program utama pondok pesantren yaitu hafalan Alquran.
- b. Mudzakarotut tafsir yaitu mengkaji kitab tafsir al ahkam dan bulughul marom
- c. Tadarrus Alquran yaitu kegiatan membaca Alquran yang sudah dihafal oleh para santri dengan disimak oleh teman.
- d. Ta'limu ulumil quran dan kajian kitab kuning yang merupakan kegiatan mengkaji Alquran, hadits, fiqih, nahwu-shorof, dan kitab lain baik yang bersifat mendukung Alquran ataupun sebagai pengetahuan tambahan.
- e. Ketrampilan merupakan bekal yang berupa ilmu terapan tentang belajar beladiri pencak silat, pidato latihan 3 bahasa, dan pramuka.

2. Metode

Metode merupakan cara yang digunakan untuk menyampaikan sesuatu sehingga bisa diterima dengan mudah oleh orang lain. Adapun gambaran metode

yang digunakan dalam program Pondok Pesantren Darul Quran adalah sebagai berikut bandongan (santri mengaji bersama-sama mendengarkan materi yang disampaikan guru), sorogan (santri maju satu persatu untuk membaca), halaqoh perkumpulan para santri berupa diskusi atau latihan berpidato, hafalan dan evaluasi belajar mengajar, seperti kegiatan:

- a. Tahaffudz Alquran, dilaksanakan pada hari Senin sampai Sabtu pukul 05.30-06.00. Kegiatan yang dipegang langsung oleh pengasuh pondok pesantren secara langsung ini bertempat di masjid. Dalam kegiatan ini, santri menambah konten hafalan mereka semampunya. Kegiatan ini bersifat individual.
- b. Mudzakarotut Alquran, kegiatan yang dilaksanakan pada sore hari ini dimaksudkan untuk menambah serta memperkuat pengetahuan dan wawasan santri terhadap Alquran. Kegiatan yang pelaksanaannya di masjid putra ini bersifat kolektif. Kegiatan ini langsung di bawah bimbingan pengasuh pondok pesantren.
- c. Tadarrus, merupakan kegiatan rutinitas yang ditujukan untuk menjaga hafalan para santri. Kegiatan yang dahulu dilaksanakan secara kolektif di masjid, asrama putra ini, kini dibagi menjadi dua majelis. Untuk santri putra, kegiatan yang dilaksanakan setelah jamaah sholat ini bertempat di masjid, asrama putra di bawah pengawasan pengasuh dan pengurus. Sedangkan untuk santri putri bertempat di masjid, asrama putri di bawah pengawasan muallimah (pengasuh santriwati) dan pengurus putri.

- d. Ta'limul Quran dan kajian kitab kuning, secara umum, kegiatan ini hampir sama dengan kegiatan mudzakarotut tafsir. Hanya saja kitab yang dikaji bersifat lebih umum dan pelaksanaannya pun terkadang terbagi dalam dua majelis, putra dan putri.
- e. Ketrampilan, kegiatan yang pelaksanaannya secara kondisional ini bersifat aplikatif. Para santri langsung diterjunkan di lapangan dengan pengawasan beberapa santri yang sudah kompeten dalam bidang tersebut.

3. Media

Media merupakan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat beberapa media yang digunakan dalam menunjang kegiatan yang berlangsung di Pondok Pesantren Darul Quran, diantaranya adalah Alquran, kitab tajwid, kitab kuning (kitab tafsir, fiqih, tajwid dan nahwu-shorof) rebana dan sound system untuk penguat suara

C. Analisis Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran.

Peran fungsi manajemen sumber daya manusia sudah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran dibuktikan dengan bertahannya Pondok Pesantren Darul Quran sampai saat ini. Bahkan hal ini terlihat semakin kuat dengan bertambahnya santri setiap tahunnya. Berikut ini hasil analisis implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi

sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran yang penulis lakukan dengan wawancara kepada pengasuh dan pengurus.⁵⁰

1. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Dakwah

Fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren sebagai Lembaga dakwah yaitu menyampaikan kepada manusia dan mengajak amar maruf (berbuat baik dan benar sesuai Quran Hadits dan Sunnah Rasul) serta mencegah nahi munkar (perbuatan yang dilarang agama) dengan cara hikmah (perkataan yang tegas dan benar sehingga dapat membedakan antara yang benar dan salah) sebagaimana firman Allah yang dijelaskan dalam Alquran surat An-nahl ayat 125.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَدِلْهُمْ بِلَا تِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalanNya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk, (Q.S. An-Nahl :125)⁵¹

Usaha pertama yang pengasuh tanamkan kepada pengurus dan santri dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga dakwah adalah niat yang ikhlas

⁵⁰. Parmonangan, Harun, Kantor Pesantren Darul Quran, Dusun 1 Desa Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Wawancara Pribadi, Sumut, 31 juli 2019.

⁵¹. Departemen agama RI, *Alquran Dan terjemahnya*, (Al Madinah Al Munawwarah 1437) hlm. 427.

karena Allah dalam setiap perbuatan dan usaha kedua yang pengasuh lakukan adalah do'a yang tulus kepada Allah sehingga segala tujuan dapat dicapai karena ridlho Allah SWT.

Implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia dengan ditunjang sumber daya pendukung yang ada telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran sebagai lembaga dakwah, hal ini dibuktikan dengan memiliki santri yang taat pada peraturan serta disiplin dan komitmen dalam menjalankan semua kegiatan yang telah ditetapkan pengasuh.

Dengan proses tersebut program kegiatan yang telah ditetapkan pengasuh seperti Thaffudz AlQuran, Mudzakarotut Tafsir, Tadarus AlQuran bersama dan Ta'limul Quran yang dilaksanakan rutin oleh pengurus dan santri sesuai jadwal yang ada dapat berjalan dengan lancar sehingga fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran sebagai lembaga dakwah dapat dikatakan berhasil dengan dibuktikan lahirnya generasi Qurani setiap tahunnya, dimana kader-kader da'i yang khafid-khafidloh tersebut dapat mengamalkan ilmunya untuk diri sendiri dan orang lain, Dikatakan juga oleh pengasuh bahwa bukti konkrit Alumni Santri Pondok Pesantren Darul Quran yang dapat mewujudkan tujuannya dengan mengabdikan dirinya dipondok

2. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren sebagai Lembaga Pendidikan

Fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan adalah mendidik santri menjadi manusia tahu akan arti hidup dan menjalankannya berdasarkan nilai-nilai ajaran Islam.

Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan dibuktikan dengan melihat semangat belajar yang dimiliki pengurus dan santri dalam meraih cita-cita sesuai dengan kemampuan diri dan memberlakukannya jam wajib belajar bagi santri yang sekolah formal di MA Tahfizh Quran Darul Quran, sehingga santri berprestasi tidak hanya di pesantren saja dalam menjalankan kegiatan yang meliputi sholat berjamaah, mujahadah, mengaji binadlor maupun bilghoib, dan lain-lain. Namun santri Darul Quran juga berprestasi di sekolah MA Tahfizh Quran Darul Quran, ini dibuktikan dalam bidang kepemimpinan dengan adanya santri Pondok Pesantren Darul Quran yang terpilih sebagai Ketua Asosiasi selama beberapa periode.

Dikatakan oleh pengasuh bahwa santri Darul Quran yang terpilih menjadi Ketua Asosiasi di MA Tahfizh Quran Darul Quran diantaranya adalah:

1. Santriwati Putri yang bernama Sonia Dalimunthe pada tahun 2019 terpilih menjadi Ketua Asosiasi Darul Quran Putri (Asdaqu)
2. Santri Putra yang bernama Mahyuda Azra pada tahun 2019 terpilih menjadi Ketua Asosiasi Darul Quran Putra (Asdaqu)

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan kepada pengasuh pada tanggal 31 Agustus 2019 mengatakan bahwa implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan dibuktikan dengan adanya hasil evaluasi belajar santri yang semakin meningkat dalam kegiatan Tadarus Alquran atau Murojaah Alquran (mengulang kembali hafalannya) yang disimak oleh pengurus sehingga dapat

menambah kelancaran hafalannya dan semakin rajin tadarus maka semakin bertambah hafalannya maka semakin lancar pula hafalan Alqurannya.

Pengasuh juga menyatakan bahwa santri Darul Quran tidak hanya berprestasi dalam menghafal Alquran saja namun Santri Darul Quran yang sekolah di MA Tahfizh Quran Darul Quran, juga berprestasi dalam bidang akademik dengan melihat hasil Raport (Laporan Evaluasi Belajar Akhir Tahun) santri yang mendapatkan ranking 1, 2, dan 3.

Adapun santri/wati Darul Quran yang masuk dalam kategori tiga besar adalah Supartini, Muhammad Dlofir, Himmawan Nafis, Muslimatun Ibadah, Mughui Labib, Alfiyah, Syafiul Huda, Thuba Himam Mubarak, Ibnu Fakh, Siti Nur Mukaromah, Syafiatul Hidayah, Muhammad Ismail, Syaiful Amin, Sunik Rahmawati, Siti Zubaidah, Ida Saroh, Umi Syarifah, Muniroh, Siti Masyithoh, Zuhrotun Nisa, Nofia Fitrothul Maula, Muslikha, Adlimatun Nisa, Khawaifatun Isroiyyah, Jamilah, Widhi Afifatun Nafiah, dan Mitia Fatmaningsih, (sumber data penulis peroleh dari buku daftar murid berprestasi di MA Tahfizh Quran Darul Quran tahun 2018-2019, pada tanggal 07 juni 2019).

Dengan demikian membuktikan bahwa implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran sebagai lembaga pendidikan dapat dikatakan meningkat dengan baik.

3. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren sebagai Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga pengembangan sumber daya manusia merupakan tempat atau wadah untuk mengembangkan potensi, dan ketrampilan yang dimiliki oleh santri.

Dalam hal ini implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran dibuktikan dengan adanya ketrampilan pada pertukangan batu dan kayu, tata boga dan tata busana, olah vokal dengan media rebana.

a. Ketrampilan Pertukangan Batu dan Kayu

Dikatakan oleh saudari S bahwa ketrampilan pada pertukangan batu dan kayu yang dikembangkan pesantren melalui pelatihan dan pendidikan langsung oleh pengasuh telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran sebagai lembaga pengembangan sumber daya manusia, pasalnya dibuktikan dengan peran serta pengurus dan santri Darul Quran dalam pembangunan dan pengembangan asrama santri putri yang berada di samping utara pengasuhan (kediaman pengasuhan) pada tahun 2017-2019.

Dengan beberapa pembagian tugas diantaranya bagian pencampuran dan pengadukan semen, air, pasir oleh Maftukhin, Khasan, dan Sofyan, bagian pengatar adukan tersebut oleh Syafiul Huda dan Muhammad Ismail, bagian penataan dan penyusunan batu untuk pondasi bangunan oleh Agus dan Nasrullah, bagian perakitan besi untuk menopang bangunan oleh Munadi, ahmad Khafid Masykuri (kang

Amat), Taufik (Mas Opik), bagian penataan dan penyusunan bata merah untuk tembok oleh Zaini dan Sofa dengan dibantu beberapa santri putri dalam pembagian pengantar bata merah seperti Khumaisyah, Nur Jannah, Supartini, Arobiyah, Mahmudah, Nur Hayati, Maesaroh dan lain-lain.

Sedangkan pada ketrampilan pertukangan kayu dibuktikan dengan pembuatan lemari pakaian untuk santri putra dan santri putri yang dikerjakan oleh Agus Salim ahlinya dalam merancang dan membuat lemari, dipan, kursi dan meja dengan dibantu kawan-kawan. (Wawancara dengan pengurus Pondok Pesantren Darul Quran, 31 agustus 2019).

b. Ketrampilan pada Tata Boga dan Tata Busana

Dikatakan oleh saudari Kh bahwa ketrampilan dalam bidang tata boga yang dikembangkan pesantren melalui pelatihan dan pendidikan langsung oleh pengasuh telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran sebagai lembaga pengembangan sumber daya manusia, pasalnya dibuktikan dengan peran serta pengurus dan santri yang belajar tata boga membuat es lilin dan jajanan roti untuk kemudian hasilnya disetorkan kekooperasi pesantren. Sedangkan ketrampilan tata busana yang dikuasai oleh beberapa santri saja seperti Supartini, Alif Nurul Imron, Mafiddah karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki santri lainnya dan sulitnya merancang serta menjahit pakaian sehingga menjadikan pengurus dan santri tidak semangat dalam pengembangan ketrampilan tata busana. Dengan demikian implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran sebagai

lembaga pengembangan sumber daya manusia dalam bidang ketrampilan tata busana kurang berhasil. (Wawancara dengan pengurus Pondok Pesantren Darul Quran, 31 agustus 2019)

c. Ketrampilan Olah Vokal melalui lagu islami dengan diiringi rebana

Dikatakan oleh saudari W bahwa ketrampilan oleh vokal melalui lagu islami (shalawat dan nasyid) dengan diiringi musik rebana yang dikembangkan pesantren melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di aula putra hasilnya telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran sebagai lembaga pengembangan sumber daya manusia dalam bidang ketrampilan olah vokal. Hal ini dibuktikan dengan adanya santri yang memiliki kualitas suara bagus dalam penampilannya pada setiap acara wisuda khotmil Quran yang diadakan setiap dua tahun sekali pada bulan Muharram di halaman asrama putra. (Wawancara dengan pengurus Pondok Pesantren Darul Quran, 31 agustus 2019).

4. Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren sebagai Lembaga Pemberdayaan Masyarakat .

Fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga pemberdayaan masyarakat merupakan lembaga yang mempunyai ide dan upaya dalam pemberdayaan masyarakat yang dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Hal ini dibuktikan dengan adanya kerjasama Pondok Pesantren Darul Quran dengan lembaga mandiri yang mengakar pada masyarakat tambak rejo terhadap pemberdayaan budidaya ternak sapi yang di kerjakan oleh Bapak Saiman, Bapak Furqon, Bapak Rohani, Bapak Nur Hasan, Bapak Hamdan, Bapak Rifai, Bapak

Saman, dan Bapak Soim. Pengelolaan ternak sapi dan ayam tersebut memberikan manfaat bagi pengelolanya yang kemudian bagi hasil dengan pondok pesantren dan pengendaliannya diawasi langsung oleh pengurus pesantren yaitu Syaiful Amin dan kawan-kawan. (Wawancara dengan pengasuh Pondok Pesantren Darul Quran, 31 Agustus 2019).

Dengan demikian implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia dengan adanya peran pengurus dan masyarakat yang terjun mengelola ternak sapi dan ayam telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran sebagai lembaga pemberdayaan masyarakat

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan terhadap pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia telah sesuai dengan sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Darul Quran berdasarkan pengarahannya akan nilai-nilai ajaran Alquran dan Hadits yang meliputi kedisiplinan, doa yang tulus dan keikhlasan dalam beramal yang ditanamkan oleh pengasuh kepada pengurus dan santri maka program kerja dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien sehingga menimbulkan semangat belajar dalam menggapai cita-cita.
2. Pelaksanaan sumber daya non manusia (pendukung) telah dapat membantu mengarahkan dan menggerakkan pengurus dan santrinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing secara efektif dan efisien.
3. Dengan melihat bukti yang ada Pondok Pesantren Darul Quran bahwa pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dan pendukungnya telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran sebagai lembaga dakwah, lembaga pendidikan, lembaga pengembangan sumber daya manusia dan lembaga pemberdayaan masyarakat.

B. Saran

Setelah selesainya penyusunan skripsi berdasarkan data-data yang ada ini, penulis tahu bahwa Pondok Pesantren Darul Quran belum memiliki ruang khusus baca untuk pengurus dan santri. Dengan demikian penulis memandang perlu adanya sebuah perpustakaan sebagai ruang khusus untuk membaca para pengurus dan santri. Dengan adanya ruang khusus baca ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan pengurus dan santri dalam meningkatkan kualitas mereka.

C. Penutup

Demikian skripsi ini di susun, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan penulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif. Akhir kata, semoga karya ini bisa membawa manfaat. Amin

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Kuper dan Jessica Kuper. 2000. *Ensiklopedi Ilmu-Ilmu Sosial, edisi kedua Machiavelli-World System*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Rajawali Pers, cet pertama.
- Aswawir Basyiruddin Usman, 2002. *Media Pembelajaran*, Jakarta: Ciputat Press
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Bahasa Indonesia* , Jakarta: Balai Pustaka.
- Echols Jhon M. dan Shadily Hassan. 1976. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia.
- Farchan Hamdan, 2005. *Titik Tengker Pesantren dan Resolusi Konflik Masyarakat Pesantren*, Yogyakarta: Pilar Religia.
- Hadi Sutrisno, 2000. *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offest.
- Halim, Ahmad, dkk. 2005 *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Hani Handoko T. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu , S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasybi Indra, 2003. *Pesantren dan Transformasi Sosial*, Jakarta: Penamadani.
- Manullang M.1992. *Dasar-Dasar Manajemen*, Medan : Ghalia Indonesia.
- Masyhud, Sulthon, dkk. 2004. *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka.
- Munir, Muhamad, dkk. 2006. *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Kencana.
- Nata Abduddin, 2001. *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Pimay, Awwaluddin, 2006. *Metodologi Dakwah*, Semarang: RaSAIL

Lampiran

INSTRUMEN WAWANCARA

1. Kapan berdirinya Pondok Pesantren Darul Quran?
2. Siapa yang mendirikan Pondok Pesantren Darul Quran?
3. Apa yang melatarbelakangi berdirinya Pondok Pesantren Darul Quran?
4. Mengapa dinamakan Pondok Pesantren Darul Quran atau tidak yang lain saja?
5. Berapa luas tanah bangunan Pondok Pesantren Darul Quran?
6. Sebutkan fasilitas yang terdapat di Pondok Pesantren Darul Quran?
7. Apa visi dan misi Pondok Pesantren Darul Quran?
8. Jelaskan apa saja program yang ada di Pondok Pesantren Darul Quran?
9. Sebutkan peraturan Pondok Pesantren Darul Quran?
10. Jelaskan struktur organisasi yang terdapat di Pondok Pesantren Darul Quran?
11. Bagaimana kegiatan sehari-hari Pondok Pesantren Darul Quran?
12. Apa tujuan Pondok Pesantren Darul Quran?
13. Apa tugas pokok dan fungsi Pondok Pesantren Darul Quran?
14. Bagaimana sumber daya manusia (pengasuh, pengurus, dan santri) di Pondok Pesantren Darul Quran?
15. Bagaimana implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia (perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, penilaian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian) di Pondok Pesantren Darul Quran?

16. Menurut anda usaha apa saja yang dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran?
17. Menurut anda apakah implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darul Quran telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren sebagai lembaga dakwah, lembaga pendidikan, lembaga pengembangan sumber daya manusia dan lembaga pemberdayaan masyarakat?

Asosiasi Darul Quran Putra (ASDAQU)



Asosiasi Darul Quran Putri



Kegiatan Pramuka Putri



Kegiatan Pramuka Putra



Kedisiplinan pondok pesantren darul quran dalam fungsi manajemen sumber dayamanusia melalui jadwal kegiatan

Sabtu, 27 Juli 2019

Peraturan Kamar 8

1. 1 Kolong maksimal mempunyai 3 barang
2. Tidak ada gantungan di samping lemari
3. Barang yang diatas lemari harus disusun rapi
4. Barang yang diatas tempat tidur harus ada bantal, guling, selimut, dan mukena.
5. Wajib memakai spre, dan paling lama 2 hari
6. Piket sehari 3 kali
 - ↳ Pagi → Tugasnya: Nyapu dalam, ngapu teras, ngepel teras, halaman, dan ember.
 - ↳ Sore → nyapu belakang.
 - ↳ malam → ngepel dalam dan nyusun ember, dan susun sandal.
7. Wajib bangun jam 09.30 pagi kecuali, hari minggu
8. Wajib makan 3 kali sehari
9. Wajib tidur pukul 23.00 malam dari hari Senin - Sabtu kecuali, hari Minggu.
10. Menyusun roster wajib sebelum tidur
11. Sebelum makan semua barang dikeluarkan, dan yang piket, piket sebelum makan.
12. Wajib keluar waktu adzan

Daftar Piket

<u>Senin</u>	<u>Selasa</u>	<u>Rabu</u>	<u>Kamis</u>	<u>Jumal</u>	<u>Sabtu</u>
Fathiya	Wanda	Pitri	Canika	Huma	Aqilah
Intan	Rifa	Rifqoh	Zahwa	Faskia	Salsa
Rani	Razwa	Salla	Mitha	Suci	

Murojaah Putra dan Putri



Gambar Ponpes DAQU dari atas





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 6615683 – 6622925, Fax. 6615683 Medan Estate 20371

Nomor: B-1917/DK.1/TL.00/7/2019

Medan, 30 Juli 2019

Lamp : -

Prihal : **Mohon Izin Riset**

Yang Terhormat :
Yayasan Pondok Pesantren Darul Qur'an
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan yaitu :

Nama	: Sidik Affandi
NIM	: 14154069
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Manajemen Dakwah (MD)
Tempat Tgl Lahir	: Karya Maju, 31 Juli 1997
Alamat	: Jl. Keadilan, Lorong 2 Timur (Masjid Amal Ikhlas)

sedang melaksanakan Penulisan Skripsi berjudul : **“Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Qur'an Medan Tahun 2019”**. Untuk kelancaran penulisan dimaksud, mohon bantuan Bapak Pimpinan memberikan keterangan dan data yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terimakasih.

Wassalam

A.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik
Dan Kelembagaan



Dr. Eri Brata Madya, M.Si
NIP.19670610 199403 1 003

Tembusan:

-Ketua Prodi MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara



منظمة المركز الإسلامي دار القراء الدكتور عبد الحارث بن سونيوه
**YAYASAN ISLAMIC CENTRE DARUL QUR'AN
 JEND. BESAR DR. H. ABDUL HARIS NASUTION**

Akta Notaris Mulkan Hariadi Siregar, SH No. 06 13 Desember 2016
 MENGKUM & HAM RI No. AHU-0046520.AH.01.04 Tahun 2016
 Kampus: Jl. Dusun I Desa Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan - Kab. Deli Serdang Kode Pos 20371

Sekretariat: Jl. Brigjen Katamso No. 402 A Medan Sumatera Utara Indonesia Telp./Fax: 061-4523863

Deli Serdang, 03 September 2019

No : **41**/YIC-DQ/2019
 Lamp :-
 Perihal : Surat Balasan riset

Kepada Yth
**Bapak Dekan Fakultas Dakwah
 Dan Komunikasi
 UIN Sumatera Utara**
 Jl. Williem Iskandar Pasar V
 Medan Estate

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Bapak No. B-1917/DK.1/TL.00/7/2019 tentang pelaksanaan penulisan skripsi yang berjudul "**Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Qur'an Medan Tahun 2019**". Kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini telah melaksanakan riset di Pondok Pesantren Darul Qur'an, yaitu :

Nama : **Sidik Afandi**
 NIM : 14154069
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : Manajemen Dakwah
 TTL : Karya Maju, 31 Juli 1997
 Alamat : Jl. Keadilan, Lorong 2 Timur (Masjid Amal Ikhlas)

Demikian Kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamua'alaikum, Wr, Wb.



Wakil Ketua Yayasan Bidang Pendidikan

Harun Parmonangan Nasution, S.Pd.I

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Sidik Affandi
NIM : 14154069
Tempat, tanggal lahir : Karya Maju, 31 Juli 1997
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
Alamat : Jln.Keadilan, Lorong 2 Timur (Masjid Amal Ikhlas) Sampali
Jenis Kelamin : Laki- Laki
Agama : Islam
Tinggi Badan : 180 cm
Berat Badan : 60 kg
Hobi : Membaca, Menulis dan Olahraga
Status Perkawinan : Belum Kawin
Kewarganegaraan : WNI
Email : sidikaffandi525@gmail.com
Ho Hp/WA : 081269090813

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 118393 Karya Maju Lulus Tahun 2010
2. MTs Ppm Ar-Rasyid Pinang Awan Lulus Tahun 2012
3. MAS Ppm Ar-Rasyid Pinang Awan Lulus Tahun 2015
4. S1 UIN- SU Medan Lulus Tahun 2020

