

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pondok pesantren adalah sebuah asrama yang berbasis islami. Masyarakat yang tinggal di pesantren tinggal dengan bersama dan belajar ilmu keagamaan yang di bimbing langsung dengan para Ustadnya. Pondok pesantren terdiri dari santri, ustd-ustd serta para pegawainya, mereka tinggal bersama didalam satu komplek yang sama. Pondok pesantren juga memiliki pesantren fasilitas-fasilitas pendukung, seperti masjid, ruang tidur, dapur, tempat olahraga dan ruang kelas yang di pakai oleh santri untuk belajar.

Santri juga tidak hanya memperdalam ilmu agama saja akan tetapi santri juga di haruskan dapat mengajak dan berseru kepada orang yang berada di sekitarnya tentang agama islam yang telah di ajarkan dan di pondok pesantren. Serta target santri untuk mengajak dan menyeruh santri membagikan ilmu yang telah dia dapatkan di pondok pesantren adalah masyarakat, baik masyarakat yang berada di sekitar pondok pesantren tersebut atau masyarakat yang berada di asal tinggal para santri. Santri juga harus dapat berdakwah kepada halayak umum baik dengan metode berceramah ataupun mengajak secara perlahan dan memberikan pemahaman agama islam dengan benar secara perlahan.

Kurikulum kedinasan dengan kurikulum pesantren yang di kombinasi dengan baik untuk dapat di jalankan oleh santri dengan efektif. Pondok pesantre

Hasmi menjadi pondok pesantren modern juga di karnakan pondok pesantren ini memfokuskan santri untuk dapat belajar agama dengan baik serta mempelajari mata pelajaran umum dengan baik juga dengan satu lingkup di dalem komplek pesantren tersebut.

Pondok pesantren Hasmi memiliki fokus dalam mengembangkan santri agar bisa berdakwah kepada masyarakat. Dapat di pahamiin Dakwah sendiri itu ialah Upaya menyampaikan ajaran Islam kepada manusia, baik dengan lisan maupun dengan tulisan. (Endang S. Anshari, 1991). Dapat di lihat bahwasannya dakwah sendiri mengajak umat manusia kepada jalan Allah. Dengan begitu pondok pesantren Hasmi akan banyak pelatihan, bekal, pemahaman agar para santri sudah memiliki bekal untuk berdakwah kepada masyarakat. Ilmu-ilmu agama yang di berikan sudah dapat menjadi bekal buat para santri berdakwah di masyarakat. Serta ilmu yang di berikan seperti menghafal Al-Qur'an, adab-adab, akhlak yang baik, serta ilmu-ilmu dari kitab yang di pelajari oleh para santri.

Adapun kelancaran serta keberhasilan suatu program kegiatan lembaga agar mencapai tujuan serta efektif dan efisien. Ditentukan oleh adanya perencanaan yang baik, organisasi yang tepat sebagai satu sistem yang harmonis dan dikelola oleh pelaksana yang kompeten dan profesional (Widjaya, 1987: ).

Sabda Rasulullah SAW, yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari: “apabila amanah telah disia-siakan, maka tunggulah kehancurannya. Sahabat bertanya:

bagaimana menyia-nyiakkan amanah tersebut? nabi menjawab: apabila jabatan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya. Maka tunggulah kehancurannya”. Dari hadits tersebut diatas dipahami, bahwa dalam mempersiapkan organisasi yang kompeten mutlak diperlukan manajer dan pegawai yang mampu dibidangnya masing-masing sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi lebih menitik beratkan pada faktor produksi tenaga kerja. Namun demikian tidak dapat disangkal bahwa manajemen sumber daya manusia tidak dapat mengabaikan seluruh hal-hal yang berhubungan dengan produksi tenaga kerja. Jadidalam manajemen sumber daya manusia harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan berjalan dengan suatu sistem. Agar semua pegawai mau bekerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih

dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011:10).

Menurut hasil pengamatan saya untuk penelitian ini fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan program dakwah santri pada Pondok Pesantren Hasmi. Pondok pesantren hasmi memiliki program pengabdian dakwah bagi santri-santrinya yang senior, dikarenakan pembekalan yang dimiliki oleh santri senior sudah lebih luar untuk dapat mengisi pengajian-pengajian atau yang lain nya di masyarakat. Santri senior yang dimaksud juga bukan semua santri yang sudah senior lalu dikirim ke masyarakat, akan tetapi masih ada seleksi nya terlebih dahulu. Program dakwah pengabdian ini selama dua pekan santri di terjunkan di masyarakat, serta para santri bisa tinggal di rumah warga jika ada yang memberitempat tinggal atau tinggal di masjid yang menjadi objek untuk santri itu membagikan ilmu-ilmunya kepada masyarakat masjid tersebut.

Menurut Goetsch dan Davis (1994) yang dikutip oleh Tjiptono (2012:152), kualitas dapat diartikan sebagai “kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan”.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mencoba untuk mengetahui bagaimana fungsi manajemen sumber daya manusia, serta program dakwah para pengurus dan santri dalam pondok pesantren Hasmi. Untuk itu diperlukan data dan informasi mengenai hal tersebut. sehubungan dengan hal ini, pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan atau lembaga didalam mengembangkan citra sebuah lembaga.

Maka berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul : Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Program dakwah Santri Pada Pondok Pesantren. (studi deskriptif Tentang Program Pengabdian di Pondok Pesantren Hasmi kecamatan tamansari bogor).

Dengan ini saya akan melakukan penelitian dengan tiga point yang akan saya fokuskan, ketiga point yang saya fokuskan yang akan saya masukan menjadi fokus penelitian saya pada saat ini. Yang pertama itu ada bagaimana proses pelatihan pondok pesantren dalam meningkatkan program dakwah santri, yang kedua mendayagunakan santri dalam program dakwah di pondok pesantren, serta yang ke tiga proses pemeliharaan dan pelepasan santri untuk

dapat terjun langsung berdakwah ke masyarakat.

Sedarmayanti mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian salah satunya adalah tentang pelatihan, seperti berikut pertama Pre Service Training (Pelatihan Pra Tugas) Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka. Kedua In Service Training (Pelatihan dalam Tugas) Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Ketiga Post Service Training (Pelatihan Purna/Pasca Tugas) Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Proses mendayagunakan disini dapat kita ambil untuk pondok pesantren seperi. Pondokpesantren mendayagunkan para santri untuk berdakwah sesuai dengan kemampuan nya, agar para santri dapat menjalankan dakwah dengan baik dan sesuai apa yang telah di ajarkan dengan baik.

Pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia Pemeliharaan adalah

kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan kariyawannya. Pelepasan SDM adalah Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian digunakan untuk, penelitian sesuai dengan apa yang diinginkan dan pembahasannya tidak keluar dari apa yang telah di rencanakan dan diinginkan. Berikut adalah fokus penelitian yang saya gunakan:

1. Bagaimana proses pengadaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Hasmi dalam meningkatkan kualitas program dakwah santri?
2. Bagaimana proses pengintegrasian sumber daya manusia di Pondok Pesantren Hasmi dalam meningkatkan kualitas program dakwah?
3. Bagaimana proses pemeliharaan sumber daya manusia terhadap para pengurus serta santri dalam meningkatkan kualitas program dakwah di Pondok Pesantren Hasmi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dibuat untuk, penelitian yang di ambil memiliki

tujuan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang ada diobjek yang ingin diteliti. Tujuan penelitian yang saya ambil pada penelitian kali ini adalah:

1. Untuk mengetahui proses pengadaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Hasmi dalam meningkatkan program dakwah santri.
2. Untuk mengetahui proses pengintegrasian sumber daya manusia di Pondok Pesantren Hasmi dalam program dakwah
3. Untuk mengetahui proses pemeliharaan sumber daya manusia terhadap para pengurus serta santri dalam program dakwah santri dipondok pesantren Hasmi

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Secara Akademis

Penelitian ini dibuat untuk adanya pembelajaran dan menjadi rujukan yang membantu dalam membantu mencari informasi yang di cari. Membantu meberikan informasi dibidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan program dakwah santri oleh pengurus pondok pesantren. Penulisan ini menjadi dokumentasi akademik yang dapat di akses, dan di manfaatkan serta di gunakan sebagai referensi bagi program studi manajemen dakwah.

##### 2. Secara praktis

Kegiatan studi yang memfokuskan untuk menganalisa serta mengajari secara lebih terperinci apa yang sedang di teliti. Diharapkanya penelitian ini dapat memberi pemikiran positif dan berguna bagi lembaga terkait juga



masyarakat pada umumnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Hasmi dalam meningkatkan kualitas berdakwah santri sehingga dapat membanggakan serta mengajari masyarakat saat sudah lulus.

## **E. Landasan Pemikiran**

### **1. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang pertama: “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah Studi Implementatif di SD Mutiara Parahyangan. Disusun oleh Irwanto pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam tentang : 1) Implementasi manajemen sumber daya manusia di SD Mutiara Parahyangan. 2) Efektivitas implementasi manajemen sumber daya manusia di SD Mutiara Parahyangan dalam peningkatan mutu sekolah. 3) Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sekolah di SD Mutiara Parahyangan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik non statistik dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan rancangan studi kasus. Data diperoleh melalui pengamatan, dimana peneliti berfungsi sebagai instrumen untuk melakukan observasi non partisipan, wawancara mendalam dengan sumber data utama/primer dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis interaktif melalui 3 kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperoleh dengan perpanjangan keikutsertaan.

Dari hasil penelitian ini dapat dipaparkan bahwa : 1) Perencanaan SDM dirancang dan disusun secara sistematis dan berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, mandiri dan dengan mengedepankan prinsip profesionalisme serta transparansi. 3) Seleksi dinilai telah memenuhi unsur profesional. 4) Orientasi, meski tidak formal, tetap diberikan dengan cara memperkenalkan kondisi lingkungan, budaya dan rekan kerja. 5) Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan telah memberikan dampak dan pengaruh positif, baik untuk sekolah maupun personel. 6) Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni aspek penilaian model kuantitatif dan kualitatif. 7) Pengelolaan dan perencanaan karier dilakukan dengan proporsional. 8) Kompensasi dilakukan dengan memperhatikan pola kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Penelitian kedua : “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran” disusun oleh Atam rustaman pada tahun 2019. Tujuan penelitian tesis ini adalah untuk mengetahui: 1) Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MAN 1 dan MAN 3 Kota Tasikmalaya, 2) Pelatihan/Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MAN 1 dan MAN 3 Kota Tasikmalaya, 3) Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MAN 1 dan MAN

Metode Penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan Kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi partisipatif, wawancara, dan studi dokumentasi. Yang menjadi sumber datanya adalah Kepala Madrasah, Waka Kesiswaan, Waka Kurikulum, Guru dan Tata Usaha. Untuk memperoleh data yang akurat, peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan analitis dan mencatatnya sepanjang penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan pengecekan keabsahan data dengan cara melakukan pengamatan, triangulasi, dan diskusi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Proses, langkah-langkah dan persyaratan Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 dan MAN 3 Kota Tasikmalaya telah terlaksana secara efektif. Seleksi yang dilakukan untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan madrasah tersebut ialah dengan mengadakan seleksi administrasi berupa surat lamaran, Izajah, Perguruan Tinggi, latar belakang pendidikan. Bagi pelamar yang lolos seleksi administrasi akan mendapat panggilan untuk mengikuti test wawancara akademik dan non akademik. 2) Pelatihan dan pengembangan di MAN 1 Kota Tasikmalaya sudah dilakukan secara maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

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

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara kritis

tentang pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan dan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren uswatun hasanah.

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

Dari tiga sumber penelitian yang relevan di atas memiliki beberapa kesamaan, dimana penelitian yang di atas membahas sumber daya manusia sedangkan penelitian yang akan saya ambil juga memiliki pembahasan yang sama mengenai sumber daya manusia. Serta pembahasan yang di hasilkan dari penelitian sebelumnya sangat relevan untuk menunjang penelitian yang akan saya ambil seperti, bagaimana pengembangan sumber daya manusianya, bagaimana memelihara sumber daya manusia.

Sedangkan perbedaan yang terjadi di antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang ingin saya ambil ada beberapa, seperti objek yang kita teliti berbeda, fokus dari apa yang kita teliti berbeda, serta hasil dari penelitian yang sebelumnya dengan penelitian yang penulis sedang teliti.

## 2. Landasan teoritis

Pesantren atau yang sering dikenal dengan istilah pondok pesantren

dapat diartikan sebagai lokasi atau kompleks santri yang sedang belajar. Menurut Mastuhu (1994:6), pesantren adalah lembaga dakwah Islam yang menekankan pentingnya akhlak Islam sebagai pedoman kehidupan sehari-hari dalam masyarakat dengan menekankan pentingnya akhlak Islam sebagai pedoman kehidupan sehari-hari dalam masyarakat.

Dalam mendukung penelitian ini, perlu adanya kerangka pemikiran yang dijadikan landasan teori dalam pembahasan masalah. Setiap organisasi ada dilingkungan tertentu, yang merupakan salah satu fiturnya. Faktor terpenting adalah perubahan. Perubahan terjadi dalam banyak aspek masyarakat, termasuk politik, ekonomi, sosial budaya, ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta nilai-nilai sosial dan organisasi. Salah satu komponen kehidupan organisasi yang tidak boleh diabaikan. Manajemen puncak dalam suatu organisasi prihatin dengan mengadaptasi kemampuan organisasi yang dipimpinnya terhadap perubahan kondisi lingkungan, yang sering terjadi.

Kata manajemen berasal dari istilah to manage yang berarti mengendalikan. Pengendalian dibuat melalui sebuah proses dan diurutkan menurut urutan terpenting. manajemen adalah prosedur untuk mencapai hasil yang diinginkan. Manajemen, didefinisikan oleh Hasibuan (2001:2) dalam G.R Terry, adalah proses terpisah yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan tindakan yang dilakukan untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan yang ditetapkan melalui

pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Elemen – elemen dalam Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Flippo (2010) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian ,pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi. Serta Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hadari Nawawi (2011) Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Sedangkan menurut Wilson Bangun dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2012:31) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi yaitu karyawan secara efektif dan efisien agar tercipta kepuasan kerja karyawan yang dapat membawa peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan lembaga dapat tercapai. Dalam meleakaukan tugas tersebut, terdapat fungsi oprasional yang harus di jalankan oleh manajer sumber daya manusia supaya pencapaian tujuan

lembaga dapat terpenuhi secara optimal seperti. (bangun:2012.4)

#### A. Pengadaan sumber daya manusia

Fungsi ini berkaitan dengan segala kegiatan yang dilakukan oleh lembaga untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kuantitas dan kualitas karyawan yang di butuhkan di tentukan melalui dokumen analisis pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. aktifitas dalam pengadaan sumber daya manusia meliputi:

##### a. Analisis pekerjaan

Melalui analisis pekerjaan, organisasi atau lembaga akan mendapatkan informasi yang mereka inginkan mengenai sebuah pekerjaan tertentu. Dari informasi yang di peroleh dapat di tentukan deskripsi pekerjaan dan persyaratan yang harus dimiliki seorang karyawan untuk mencapai sebuah jabatan tertentu.

##### b. Perencanaan sumber daya manusia

Kegiatan perencanaan perlu dilakukan agar terjadi kesesuaian antara kuantitas dan kualitas karyawan yang di terima dengan apa yang dibutuhkan oleh lembaga. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian yang dijalankan untuk memastikan kesesuaian antara ketersediaan sumber daya manusia dengan kebutuhan lembaga akan sumberdaya manusia tersebut pada periode tertentu.

c. Rekrutmen sumber daya manusia

Kegiatan rekrutmen dijalankan sebagai pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengisi posisi-posisi tertentu yang mengalami kekosongan pada lembaga. Rekrutmen dapat dilakukan lembaga baru ataupun lembaga lama yang telah ada sebelumnya. bagi lembaga atau kegiatan baru rekrutmen untuk mengisi seluruh posisi pekerjaan yang ada sesuai dengan struktur lembaga dan analisis pekerjaan yang sudah dilakukan sebelumnya.

d. Seleksi sumber daya manusia

Kegiatan seleksi dilakukan untuk memastikan organisasi mendapatkan karyawan dengan kualitas seperti yang di butuhkan. Seleksi dilaksanakan apabila jumlah calon karyawan yang mendaftarkan lebih banyak dari pada jumlah karyawan yang di butuhkan.

e. Penempatan sumber daya manusia

Kegiatan terakhir dalam pengadaan sumber daya manusia yaitu penempatan karyawan pada posisi yang tepat dengan mempertimbangkan bakat dan kemampuan yang dimilikinya. Apabila manajer sumber daya manusia dapat menempatkan karyawan sesuai dengan bakatnya akan terjadi kepuasan kerja yang akan berdampak produktifitas kerja karyawan. Jika manajer sumber daya manusia gagal atau salah untuk memposisikan karyawan maka akan berdampak pada tingkat absensi yang



mengakibatkan ketidakpuasan karyawan. (Bangun:2012.6)

## B. Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian perlu dilakukan oleh organisasi untuk menyesuaikan antara keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini perlu diperhatikan terutama ketika menetapkan kebijakan lembaga agar penerapan kebijakan tersebut kedepannya dapat dijalankan dengan baik oleh karyawan.

### a. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan gabungan dari beberapa nilai dan sikap yang dapat mendorong dan merangsang seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Hutabarat:2018.8) hal yang perlu diperhatikan saat memberikan motivasi kerja adalah bagaimana rangsangan yang diberikan dapat memunculkan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan lembaga.

### b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah perasaan yang muncul dari dalam diri karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Jika karyawan merasakan bahwa pekerjaannya menarik, menyenangkan dan sesuai dengan keinginannya, maka akan timbul kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Kondisi ini akan terlihat dari hasil kerjanya, dimana kepuasan kerja umumnya mampu meningkatkan kinerja karyawan bersangkutan. Kepuasan karyawan juga

perlu ditingkatkan agar mendukung meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk membantu organisasi menghadapi persaingan yang terjadi (listyarini:2018.9)

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seorang manajer dalam memengaruhi individu maupun tim untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan baik melalui pemanfaatan sumber daya lembaga secara optimal untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Seorang pemimpin yang baik akan membuat visi terlebih dahulu sebagai arah yang akan di capai lembaga kedepannya, kemudian mengalokasikan seluruh sumber daya yang dimiliki lembaga untuk mencapai visi tersebut. Dengan didukung oleh kepemimpinan yang baik tentunya mampu membawa peningkatan dalam motivasi kerja dari karyawan (Handayani :2019.9)

C. Pemeliharaan sumber daya manusia

Fungsi akhir yang perlu dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia adalah pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Pemeliharaan karyawan merupakan tujuan lembaga untuk membuat karyawan yang loyal tetap bertahan di lembaga. Hal ini perlu dilakukan karena karyawan yang loyal umumnya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang berdampak kepada kinerja yang tinggi. Manajer yang sukses adalah manajer yang peka terhadap hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan dan berupaya menjaganya dari bahaya-bahaya yang mungkin terjadi berkaitan dengan pelaksanaan

kerjanya. Aktifitas yang tercangkup dalam pemeliharaan sumber daya manusia meliputi:

a. Komunikasi kerja

Komunikasi kerja berkaitan dengan kegiatan untuk menyalurkan informasi dari satu pihak kepada pihak lainnya mengenai pekerjaan sehingga dapat di pahami dan dilaksanakan dengan baik. Manusia tidak akan terlepas dari yang namanya komunikasi dimana dia tinggal atau apapun pekerjaannya dikarenakan manusia adalah makhluk kodrat yang tidak bisa hidup sendirian (Ambarita:2018.10) dalam suatu lembaga tidak akan terlepas dari komunikasi kerja setiap harinya baik berupa perintah manajer ke karyawan, penyampaian laporan hasil kerja dari karyawan kepada manajer, pertukaran informasi antara karyawan setingkat dan antar manajer serta pertukaran informasi antara karyawan dengan manajer dalam bagian yang berbeda.

b. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Keselamatan kerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melindungi karyawan dari bahaya dalam pekerjaan yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena faktor pekerjaan yang memang berbahaya atau faktor kecerobohan dari manusianya sendiri. Para pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk melindungi karyawan bebas dari gangguan penyakit yang mungkin timbul ketika mereka melakukan pekerjaan. Sedangkan Kesehatan kerja biasanya

di pengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan mental karyawan sendiri.

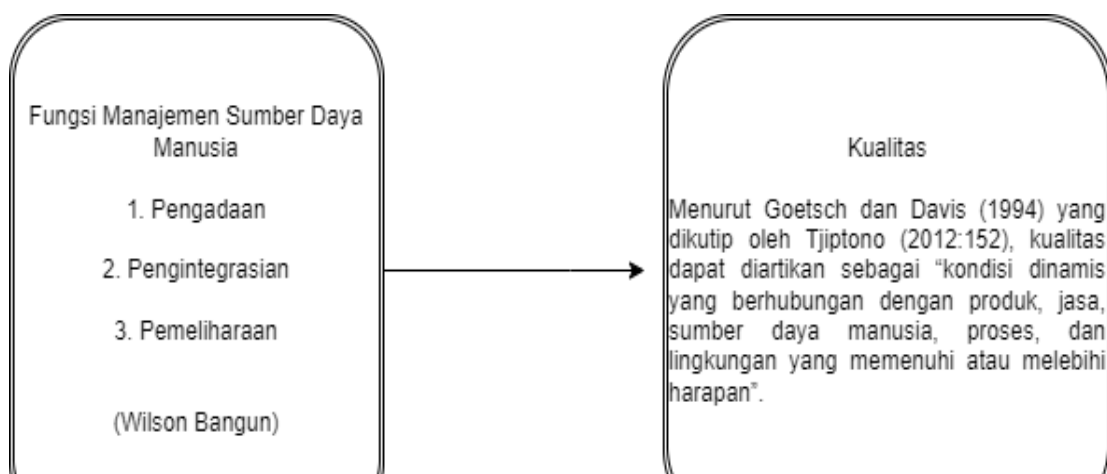
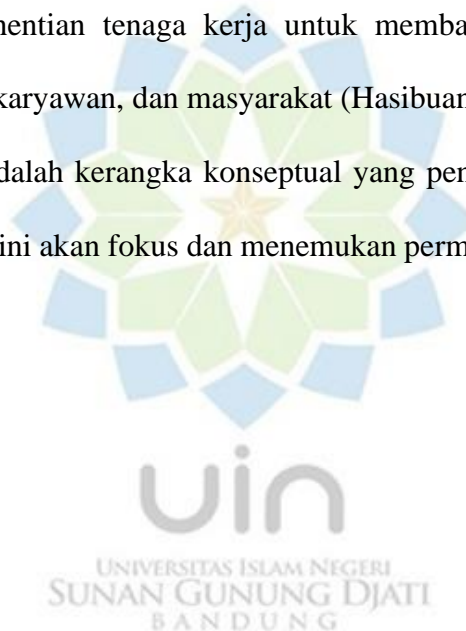
### 3. Kerangka Konseptual

Pondok pesantren adalah tempat belajar atau menuntut ilmu yang sangat mudah untuk di temui di sekitar kita. Pondok pesantren memiliki tujuan untuk mencetak santri dengan pengetahuan keislaman mendalam serta tidak ketinggalan atas pengetahuan umum. Santri dapat membagikan ilmu yang baik mengajarkan ilmu agama yang telah di dapatkan nya. Santri dapat berdakwah secara maksimal dengan bekal ilmu yang dimiliki saat berada atau terjun langsung ke masyarakat. Dalam mewujudkan tujuan-tujuan tersebut maka ada beberapa hal yang berperan dalam hal ini yaitu berupa peran perencanaan dalam pondok pesantren, sehingga mencetak kualitas dakwah santri menjadi optimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia

dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan. Pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011:10).

Berikut adalah kerangka konseptual yang peneliti buat, agar nantinya pembahasan ini akan fokus dan menemukan permasalahan penelitian yang akan diteliti.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

## **F. Langkah-langkah Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah pondok pesantren Hasmi di Jl. Raya Kapten Yusuf No 61, Gg Purnama, Cimanglid, Sukamantri, Kec. Tamansari, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16610. Menentukan lokasi penelitian akan membantu memudahkan penulis untuk mengumpulkan data dan membantu dalam Menyusun penelitian ini. Alasan nya mengambil pondok pesantren Hasmi di karnakan tempat yang strategis dan saya sebagai alumni pondok pesantren Hasmi, pondok pesantren Hasmi sudah begitu banyak mencetak da'i-da'i yang berkualitas serta berkompeten didalam bidang nya.

### **2. Paradigma dan Pendekatan**

Dalam suatu penelitian, setiap peneliti pasti akan menggunakan cara pandang atau paradigma yang berbeda-beda. Arti dari paradigma konstruktisme adalah kumpulan ide-ide mendasar yang berfungsi sebagai sistem filosofis utama, induk atau payung yang merupakan ciptaan manusia

(bukan ciptaan agama) membantu orang dalam penyelidikan ilmiah untuk menemukan kebenaran realitas beberapa bidang Penelitian kualitatif adalah penyelidikan. yang didasarkan pada filosofi postpositivisme, digunakan untuk penelitian dalam kondisi alami objek (berlawanan dengan eksperimen) Jika peneliti adalah alat utama, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball dan pendekatan pengumpulan datanya adalah analisis data bersifat induktif atau kualitatif dengan triangulasi (campuran) dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sadiah, 2015:26).

### 3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif yang menurut Sugiono dalam Sadiah (2015:4) merupakan rumusan masalah yang berfungsi untuk memandu penelitian dalam eksplorasi keadaan sosial dan bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis mengenai karakteristik populasi atau fakta secara cermat dan faktual. Namun tidak digunakan untuk membuat kesimpulan dalam cakupan yang lebih luas.

Metode deskriptif kualitatif menafsirkan dan menyampaikan data-data lapangan yang uptodate, sikap dan pandangan atau keadaan masyarakat. Dalam penelitian ini ingin menggambarkan seberapa penting peran sumber daya manusia yang ada dipondok pesantren Hasmi dalam meningkatkan kualitas santri.

### 4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data yang dilakukan dipenelitian ini adalah jenis data kualitatif, dimana data di kelompokkan sesuai dengan apa yang sudah dirumuskan dirumusan masalah yang berada di paragraf sebelumnya. Sedangkan menurut Bog dan Taylor (1975) dalam Moleong (2012:4) data kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif tertulis atau pembicaraan orang-orang atau perilaku yang diamati, dan selebihnya hanya data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Serta jenis data yang di ambil oleh peneliti sesuai dengan topik yang akan dibahas oleh peneliti, seperti peneliti membahas manajemen sumber daya manusia akan menglingkupi, pemberdayaan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia

b. Sumber Data

Yang di maksud sumber data pada penelitian adalah data yang di peroleh peneliti untuk Menyusun penelitiannya. (Suharsimi, 2002:129). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu : A) yang termasuk dalam sumber data primer ialah data di ambil langsung oleh peneliti dari sumber utama. Sedangkan data yang menjadi utama pada penelitian ini dengan mengumpulkan melalui wawancara secara langsung dengan pimpinan pondok pesantren Hasmi, ustd-utsd, serta para santri sebagai informasi



bagaimana meningkatkan program dakwah santri pondok pesantren Hasmi.

Sumber data sekunder, merupakan tehnik pengumpulan data yang digunakan peneliti. Data sekunder sendiri adalah data pelengkap atau penambah bagi untuk melengkapi data-data yang sudah di kumpulkan sebelum nya. Data sekunder dapat disebut juga data-data yang berbentuk dokumnetasi-dokumentasi Dalam penelitian ini, dokumentasi, buku, jurnal ilmiah, skripsi, dan beberapa sumber lain nya adalah data sekunder.

## 5. Informan

### a. Teknik penentuan informan

Peneliti menggunakan teknik Purposive sampling dan Snowball Sampling, teknik atau metode Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel sumber data berdasarkan kriteria tertentu. Yang dimaksud metode ini adalah peneliti mencari atau observasi terlebih dahulu sebelum mencari narasumber, dimana mengobservasi siapa yang cocok dengan topik yang ingin di bahas atau di tanyakan ke pada narasumber, narasumber yang berkompeten sesuai dengan kriteria yang di inginkan penulis untuk mendapatkan data yang di cari. Peneliti memilih subjek penelitian dengan tujuan memilih informan kunci yang sejalan dengan tujuan

penelitian, dilakukan dengan sengaja tanpa alat untuk memperoleh kekuatan akurasi. Sebaliknya, peneliti menggunakan pendekatan pengambilan sampel snowball untuk memberikan kredibilitas pada data.

#### 6. Teknik pengumpulan data

Peneliti akan menggunakan beberapa teknik atau metode untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan nya ke dalam penelitian nya. Peneliti dapat melakukan beberapa teknik untuk melakukan pengumpulan data seperti:

##### a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang tersusun secara sistematis terhadap segala gejala yang sedang diteliti dan dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Teknik ini akan sangat membantu di karenakan hanya menggunakan mata seorang atau tenaga seorang peneliti saja untuk mengamati daerah dan keadaan yang menjadi objek penelitian nya. Observasi ini dilakukan dengan datang langsung dan melihat keadaan dan situasi lokasi yang ingin di teliti, mengamati, mencatat untuk menambah data yang di butuhkan dalam penelitian.

##### b. Wawancara

Dalam pengumpulan data ada beberapa teknik salah satunya yaitu observasi yang telah dijelaskan di paragraf sebelumnya. Tetapi peneliti juga akan memakai teknik wawancara untuk mendapatkan data-data lapangan yang terpercaya. Teknik wawancara harus diperhatikan baik dari segi pertanyaan yang akan ditanyakan ke narasumber serta narasumber itu sendiri yang berkompeten atau menguasai topik yang akan ditanyakan oleh peneliti.

c. Dokumentasi

Dalam melakukan teknik dokumentasi untuk pengumpulan data, seseorang peneliti bisa menggunakan dokumentasi berupa gambar dalam bentuk kamera dan tap record dan dapat juga menggunakan benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, serta notulen rapat dan sebagainya (Sutrisno, 1999:72). Dengan merujuk hal tersebut, peneliti mendapatkan data yang nantinya dapat ditarik kesimpulan dengan menggunakan teknik ini.

G. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Penelitian kualitatif harus menghasilkan hasil yang objektif. Akibatnya, validitas data dalam studi kualitatif sangat penting. Penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui penggunaan validitas dan kredibilitas (kepercayaan). Peneliti untuk mendapatkan keabsahan data yang dicari dapat menggunakan

triangulasi. Sedangkan triangulasi adalah strategi untuk menentukan kebenaran data yang menggunakan apa pun selain data untuk memeriksa atau membandingkan terhadap data tersebut (Moleong, 2010:330). Dalam penelitian ini, triangulasi dengan sumber dilakukan dengan membandingkan temuan wawancara dengan isi dokumen terkait.

#### H. Teknik Analisa Data

Dalam buku yang ditulis oleh Dewi Sadiyah (2015:93) penjelasan mengenai teknik analisa data dibagi menjadi beberapa hal seperti:

##### 1. Reduksi Analisa Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan sebuah proses penyempurnaan data, baik pengurangan yang dianggap kurang perlu digunakan atau dipakai maupun penambahan kata yang masih kurang sebelumnya. sehingga data-data yang sudah dikumpulkan oleh penulis dilapangan baik catatan dokumentasi atau hasil wawancara dapat di satukan dengan menambahkan atau mengurangi yang harus dikurangi.

##### a. Penyajian Data (*Display*)

Penyajian data adalah pengelompokan dalam satuan analisis yang didasari oleh aspek atau fokus permasalahan yang di ambil oleh peneliti dalam penelitian dilapangan. Dengan adanya penyajian data akan memudahkan peneliti untuk mengelompokan data yang di dapat dilapangan. Serta memudahkan peneliti untuk menelita yang sedang

berlangsung, setelah itu peneliti merancang kerja untuk penelitian yang di susun.

- b. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi ( *Conclusion, Drawing / Verifying*)

Penulisan dapat berakhir ketika proses penyimpulan dan verifikasi (dapat dibuktikan). Melalui cara-cara pengambilan kesimpulan selama peneliti yang telah dilakukan. Peneliti dapat melakukan analisa data dan menjabarkan data tersebut sehingga dapat mengerti secara jelas sesuai tujuan penelitian (Sugiyono, 2014:244)

