

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pondok pesantren merupakan salah satu sistem pendidikan Islam tertua di Indonesia dan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam mencerdaskan bangsa ini, terutama perannya dalam membangun bangsa di bidang pendidikan, keagamaan dan moral. Di tinjau dari sejarah pondok pesantren memiliki rekam jejak yang luar biasa dalam membina, mencerdaskan dan mengembangkan masyarakat bahkan lebih luas lagi pondok pesantren mampu mengembangkan dirinya sendiri secara mandiri dengan menggali potensi yang dimiliki masyarakat di sekelilingnya (Misdah, 2020 : 2).

Menurut (Nurcholis Madjid, 1997: 17) Pesantren atau pondok adalah lembaga yang bisa dikatakan merupakan wujud proses wajar perkembangan sistem pendidikan nasional. Dari segi sejarah pesantren tidak hanya identik dengan makna keislaman, tetapi juga mengandung makna keaslian Indonesia (indigenous). Sebab, lembaga yang serupa pesantren ini sebenarnya sudah ada sejak pada masa kekuasaan Hindu-Buddha. Sehingga Islam tinggal meneruskan dan mengislamkan lembaga pendidikan yang sudah ada. Tentunya ini tidak berarti mengecilkan peranan Islam dalam memelopori pendidikan di Indonesia.

Pesantren sebagai organisasi dan lembaga keagamaan, selama ini telah memposisikan sederajat dengan lembaga pendidikan pada umumnya; memiliki budaya, iklim, model organisasi, dan struktur kepemimpinan yang khas untuk mencapai tujuan yang efektif. Suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan

manajerial harus berusaha secara external mendorong para personalia berusaha dan secara internal menciptakan organisasi yang menarik agar mampu melahirkan perilaku (*culture*) tertentu sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam pendekatan manajemen diterangkan bahwa salah satu aspek terpenting dari sebuah manajemen adalah adanya perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengarahan untuk mencapai satu tujuan dan kerjasama yang efektif dan efisien. Di sisi lain, manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah managing pengelolaan, sedang pelaksanaannya disebut manager atau pengelola (Nashar, 2013: 1)

Terkait dengan manajemen, Pondok Pesantren dengan keanekaragamannya termasuk instansi atau organisasi pendidikan yang unik. Antara lain karena di pondok pesantren terdapat figur Kiai yang memiliki peranan dan kewenangan yang luar biasa. Penyelenggaraan pondok pesantren dapat mudah dicapai, maka pondok pesantren tidak bisa lepas dari kegiatan manajemen, dalam hal ini manajemen meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

Dari pemaparan tersebut kita melihat bahwa manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada berbagai sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan sudut pandang manajemen, pondok pesantren dapat digerakmajukan dengan langkah memperbaiki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pesantren, terutama pimpinan dimana laju pesantren banyak bergantung padanya. Kemudian secara bersamaan, upaya pembenahan juga dilakukan secara terstruktur dan sistematis dalam penyusunan kurikulum pendidikan dan pengadaan sarana prasarana fisik yang memadai, serta memfokuskan pada perbaikan sistem perencanaan, pengelolaan, dan pelaksanaan pendidikannya.

Pondok pesantren Miftahul Ulum terletak di Kecamatan Pabuaran, Desa Salam Jaya, Kabupaten Subang. Saat ini pondok pesantren diasuh oleh Kyai Aang AINU YAKIN M,Ag. Adapun pelajaran kitab yang diajarkan di pondok ini seperti kitab tijan, jurumiyah, tajwid, ahlak, dan kitab lainnya. Peran pondok pesantren Miftahul Ulum dalam menyebarkan ajaran Islam dan mendidik moral masyarakat sekitar dinilai cukup besar. Hal ini, dilihat dari banyaknya pengajar pondok Miftahul Ulum mengisi kajian di masjid sekitar masyarakat, melebur bersama dalam kegiatan kemasyarakatan tidak tertutup di lingkungan pondok pesantren semata.

Karena itu, dalam meningkatkan kualitas dakwah santri pada pondok pesantren Miftahul Ulum, pengelola harus mengetahui bagaimana penerapan Fungsi Manajemen pondok pesantren untuk meningkatkan kualitas dakwah tersebut.

Manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Miftahul Ulum memiliki proses pengelolaan yang bertujuan untuk menghasilkan santri yang

berkualitas dalam bidang agama agar dapat menghasilkan santri yang demikian dibutuhkan sumber daya manusia guru yang berkualitas.

Menurut survei awal kami merasa bahwa di pondok Miftahul Ulum terdapat proses manajemen sumber daya manusia antara lain perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi santri sekaligus tenaga kerja. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis menjadikan hal ini sebagai fokus kajian dalam skripsi ini.

## **B. Fokus Penelitian**

Pembahasan fokus masalah dalam penelitian ini ialah bertujuan untuk membatasi pembahasan objek penelitian. Agar penelitian dapat dipahami dan dimengerti dengan baik, sehingga tidak terkesan “kabur” dalam pengkajian. Ruang lingkup atau objek penelitian ini ialah “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Miftahul Ulum”. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di awal, penulis telah menelaah dan mengkaji mengenai “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Miftahul Ulum” sehingga menghasilkan beberapa rumusan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana *Planning* di Pondok Pesantren Miftahul Ulum?
- 2) Bagaimana *Organizing* di Pondok Pesantren Miftahul Ulum?
- 3) Bagaimana *Actuating* di Pondok Pesantren Miftahul Ulum?
- 4) Bagaimana *Controlling* di Pondok Pesantren Miftahul Ulum?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai daripada penelitian skripsi ini ialah :

- 1) Untuk mengetahui *Planning* di Pondok Pesantren Miftahul Ulum.

- 2) Untuk mengetahui *Organizing* di Pondok Pesantren Miftahul Ulum.
- 3) Untuk mengetahui *Actuating* di Pondok Pesantren Miftahul Ulum.
- 4) Untuk mengetahui *Controlling* di Pondok Pesantren Miftahul Ulum.

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

##### 1) Manfaat Teoritis

Dari segi akademis, penelitian ini merupakan sarana untuk menambah pengetahuan dan khazanah pemikiran, melengkapi dan memperkaya keilmuan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh terutama tentang manajemen strategi, juga dapat dipergunakan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang keilmuan Manajemen Dakwah.

##### 2) Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, Pondok Pesantren Miftahul Ulum dapat menerapkan aspek-aspek Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitas santri.
- b. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi data di perpustakaan umum maupun di perpustakaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SGD Bandung.

#### **E. Hasil Penelitian yang Relevan**

Dalam menyajikan penelitian ini, penulis mencari beberapa data dan kemudian memilah data yang cocok untuk kemudian dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian. Adapun pencarian sumber penelitian yang dikumpulkan penulis ialah berbagai macam jurnal yang berkaitan dengan “Manajemen sumber

daya manusia pondok pesantren”. Sehingga nanti akan terlihat jelas objek penelitiannya.

Tentunya setiap peneliti memiliki kekhasan dalam meneliti. Meskipun objeknya sama (manajemen sumber daya manusia) akan tetapi penulis mencoba menggali lebih dalam, yaitu, “manajemen sumber daya manusia di pondok miftahul ulum Subang). Sehingga memiliki kekhasan tersendiri dalam meneliti mengenai manusia. Ada beberapa penelitian yang hampir mirip atau mendekati objek penelitian yang sama dengan penulis antara lain:

- 1) Ahmad Saefuloh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren. Jurnal Manajemen Dakwah 2019*. Dalam jurnal tersebut membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Pagelaran II Sumedang, dan upaya mengetahui hasil kinerja para santri. Disamping itu, jurnal ini menjelaskan pengelolaan dalam bentuk fungsi perencanaan dan operasional. Terutama perekrutan jajaran tenaga pengajar yang berdedikasi dan berpendidikan tinggi masuk ke pondok pesantren pagelaran II. Sehingga keberlangsungan pesantren akan berinovasi dan pengendalian selalu sesuai dengan perkembangan zaman. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren pagelaran II Sumedang telah dijalankan dengan baik.
- 2) Abdul Qadir Djaelani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Al Falah Bakalan. Jurnal JMP*. Dalam jurnal ini membahas tentang Implementasi manajemen sumber daya manusia di Ponpes Al

Falah. Diantaranya mengenai perencanaan berdasarkan analisis trend, kemudian dirumuskan dalam bentuk perencanaan, pengorganisasian baru dilakukan pembagian tugas pengurus dan tenaga pendidik. Jurnal ini menjelaskan metode rekrutmen belum terbuka sehingga tidak ada seleksi. Orientasi belum dilaksanakan pada semua tenaga baru. Pelatihan untuk materi umum masih tergantung panggilan dari Kanwil Kemenag.

- 3) Abdul Muis. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember*. Jurnal Fenomena. Jurnal ini mengulas perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Syafaah Jember. Selain itu, jurnal ini menguraikan beragam analisis mengenai kebutuhan manajemen pengembangan sumber daya manusia dari segi kualitas dan kuantitas, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, serta evaluasi pengembangan sumber daya manusia yang ditinjau dari perubahan sikap dan perilaku.
- 4) Haromain. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren*. Jurnal manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Didalam jurnal ini, penulis menjelaskan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja pondok pesantren. Menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan corak multikasus. Penulis menjelaskan beberapa analisis kebutuhan pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan serta perangkat evaluasi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren.

## F. Landasan Pemikiran

### 1) Landasan Teoritis

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Menurut (Hasibuan, 2016 : 1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif serta didukung oleh sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Ali Yafie berpendapat bahwa manajemen dalam Islam dipandang sebagai perwujudan amal shaleh yang harus bertitik tolak dari niat baik. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi aktivitas untuk mencapai hasil yang bagus demi kesejahteraan bersama (Murtado, 2019 : 3).

Cushway mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai *Part of the process that helps the organization achieve its objectives*. Artinya bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan, menurut Dowling, Smart dan Huber ‘‘Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber dayaa manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat’’ (Priyono, 2016 : 4).

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelohan dan pendayagunaan sumber yang ada pada individu. Selanjutnya,



dikemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Poltak, 2016 : 17 ).

Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan manajemen sumber daya manusia yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas `output' yang di.hasilkan organisasi (Priyono, 2007 : 27).

Sedangkan kata Fungsi sendiri berasal dari bahasa inggris *function* yang berarti suatu kegiatan yang secara jelas bisa dipisahkan dari kegiatan yang lain. (Suad Hasan, 1989 : 4) Fungsi-fungsi manajemen banyak dikemukakan para ahli, tetapi yang sangat terkenal dan teorinya banyak diterapkan ialah: George R Terry menggunakan pola rumusan *planning, organizing, actuating, dan controlling*.

Menurut Ricky Griffin (2004 : 44) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan

perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Pada umumnya manajemen dibagi menjadi beberapa fungsi, yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif. Menurut Fayol (2010: 180) mengusulkan bahwa semua manajer paling tidak melaksanakan lima fungsi manajemen, yakni merancang, mengorganisasikan, memerintah, mengkoordinasikan, dan mengendalikan.

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah proses awal dan merupakan hal yang terpenting dalam organisasi, Dalam kenyataannya perencanaan merupakan kunci yang penting di bandingkan dengan beberapa fungsi-fungsi manajemen lainnya. Perencanaan mempunyai peranan dalam menentukan dan menargetkan kegiatan-kegiatan yang selanjutnya akan dilaksanakan, dalam perencanaan juga terdapat persiapan tenaga-tenaga pelaksana dalam menjalankan rencana kegiatan yang telah di buat. Menurut G.R. Terry "*planning is the selecting and relating of fact and the making and using of assumpletins regarding the believed necessary to acheeve desired result*" (perencanaan adalah pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta perbuatan dan penggunaan fakta-fakta serta perbuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-

kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan) (Terry, 1992:10).

Perencanaan dapat dicirikan sebagai, "suatu proses untuk memutuskan tujuan yang harus dicapai, kegiatan yang harus diselesaikan, bentuk organisasi yang tepat untuk diselesaikan dan SDM yang bertanggung jawab atas latihan yang dilakukan" (Karebet&M Ismail, 2002:109). "Menata adalah cara memilih dan mencipta dari kegiatan yang terbaik dan paling bermanfaat untuk mencapai tujuan" (Sondang, 2004:25). Handayaniingrat memaknai tentang penataan, khususnya: "usaha dan dinamika esensial yang telah ditentukan dengan susah payah tentang hal-hal yang akan diselesaikan di masa depan di dalam dan oleh asosiasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya" (Soewarno, 1988:126).

Pengertian ini menunjukkan bahwa perencanaan adalah suatu siklus atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan dalam memilih salah satu dari beberapa pilihan sehubungan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Kemudian dipilih metodologi dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut yang diikuti dengan menetapkan rencana keuangan untuk melaksanakan metodologi dan teknik dalam menetapkan tolok ukur tingkat hasil organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menjalankan sistem dan strategi yang telah dipilih baru-baru ini.

Maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan fungsi yang sangat penting dari manajemen karena dalam perencanaan terdapat hal

yang penting yaitu menentukan tujuan organisasi serta cara mencapai tujuan tersebut sehingga tercapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian berasal dari kata dasar organum (bahasa latin) yang berarti alat atau badan, Organisasi mempunyai 3 unsur yang khas yaitu: sekelompok manusia, adanya kerjasama dan mempunyai rasa tanggung jawab serta hak yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Julistriasa&Suprihanto, 1988:4).

Sementara itu, menurut T. Hani Handoko dalam Muhammad Syukron (Syukran Muhammad, Konsep organisasi dan pengorganisasian dalam perwujudan kepentingan manusia (Gorontalo: jurnal publik, 2022, Vol. IX Nomor. 22). pengorganisasian adalah suatu proses dan gerakan untuk:

- 1) Menentukan aset dan kegiatan yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Merencanakan dan membina suatu perkumpulan atau kelompok kerja yang dapat mewujudkan hal tersebut kearah tujuan,
- 3) Penugasan kewajiban tertentu,
- 4) Memberikan kekuasaan penting kepada orang untuk melakukan kewajibannya. Kemampuan ini membuat konstruksi yang tepat di mana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikoordinasikan.

Pengorganisasian adalah metode untuk mengelola metode yang terlibat dengan menggabungkan proses penyusunan struktur organisasi

yang sesuai dengan tujuannya melalui sumber daya yang dimiliki. Pengorganisasian adalah langkah merancang struktur formal, menetapkan, mengelompokkan dan mengatur berbagai macam kegiatan, menentukan tugas pokok, wewenang dan pendelegasian wewenang oleh pimpinan kepada staf guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Handoko, 2003:167-168). Dalam pengorganisasian, ada pembagian kerja atau spesialisasi kerja yang tepat, agar seseorang yang memiliki keahlian tertentu dapat dimanfaatkan atau ditempatkan dalam penguasaannya.

c. *Actuating* (penggerakkan)

Penggerakkan pada hakekatnya merupakan sebuah proses menggerakkan orang-orang untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, Ibnu syamsi merumuskan “penggerakkan adalah aktivitas pokok dalam manajemen yang mendorong dan menjuruskan semua bawahan yang berkeinginan, bertujuan serta bergerak untuk mencapai tujuan-tujuan yang dimaksud yang telah ditentukan dan merasa kepentingan serta bersatu padu dengan rencana usaha organisasinya” (Syamsi, 1998:96). Penggerakkan merupakan sebuah kemampuan yang wajib dimiliki oleh seorang manajer yang mana seorang manajer dituntut untuk bisa menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipimpinnya. Dalam menggerakkan sumberdaya manusia dalam organisasi ada beberapa aktivitas yang harus dilaksanakan antara lain: aktivitas

pemotivasian (motivating), kepemimpinan (leadership), dan komunikasi (communication) (Bangun, 2008:6). Penggerakan pada hakikatnya mempunyai fungsi yang utama dari seorang pemimpin (kepemimpinan dakwah). Syeikh Islam Ibnu Taimiyah dalam kitabnya *assiyasatus-syari'ah* mengemukakan bahwa mempelajari, memahami dan mengimplementasikan sifat kepemimpinan merupakan kewajiban dakwah yang paling besar, bahkan agama tidak bisa berdiri tanpa adanya pemimpin, Karena manusia nantinya akan membentuk kelompok masyarakat, yang mana masing-masing individu membutuhkan satu sama lain, sedang masyarakat tidak bisa tidak harus ada pemimpin.

Lantas apa korelasi antara kepemimpinan dakwah dengan manajemen, untuk menjabarkannya maka perlu ditelaah salah satu fungsi manajemen yakni penggerakkan (actuating). Fungsi penggerakkan mempunyai fungsi pembimbingan dengan tujuan untuk mengajak bekerjasama serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam kehidupan berorganisasi fungsi penggerakan ini adalah fungsi terpenting, sebab bagaimanapun sebuah rencana sudah disusun dengan baik dan perangkatnya dalam menjalankan susunan itu sudah tersusun rapi bila tidak ada pemimpin yang tidak mempunyai kemampuan menggerakkan maka organisasi tersebut tidak mungkin akan dapat mencapainya. Pada dasarnya untuk dapat mempunyai sifat menggerakkan pemimpin dituntut mengetahui motif-motif masyarakat bawahannya, mengapa mereka bersedia bekerja untuk

menjadi anggota dari sesuatu organisasi tersebut. motif tersebut pada dasarnya merupakan motif perumusan kebutuhan. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik, apabila terdapat penggerakkan komponen manajemen yang telah disusun. Artinya penggerakkan ini merupakan sebuah proses dari perencanaan strategis yang sebelumnya telah ditetapkan, maka diperlukan sikap kepemimpinan yang aktif, tekun dan ulet dan mempunyai kesabaran sebagaimana yang dicontohkan Rasulullah Saw.

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan keilmuan dan pengalamannya, Namun terlepas dari banyaknya perbedaan definisi tetap saja ada beberapa skema klasifikasi secara general. Sondang P. Siagian mempunyai pendapat dalam bukunya "Filsafat Administrasi" menyimpulkan bahwa terdapat 3 teori pimpinan secara garis besar, yaitu:

- 1) Teori Genetik, berpandangan "*leader are born and not made*". Yang mana teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin di lahirkan bukan di bentuk. Oleh karenanya keadaan seorang pemimpin akan ditempatkan di manapun dia akan mampu memimpin karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin (Sondang, 2003:2)
- 2) Teori Sosial berpendapat bahwa "*leader are made and not born*" Dalam teori ini dikatakan setiap pemimpin itu di bentuk

berdasarkan pada Pendidikan dan pengalaman yang cukup (Sondang, 2003:17).

- 3) Teori Ekologis dalam teori sebelumnya masih terdapat beberapa kekurangan sehingga tidak dapat di klasifisikan sebagai kebenaran, sehingga memunculkan beberapa teori gabungan yaitu teori ekologis, Teori ekologis berpandangan bahwa “seorang individu mampu menjadi pemimpin yang baik, apabila ia sejak dilahirkan telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, Namun bakat itu tidak dapat berkembang jika tidak adanya pendidikan yang teratur serta di tambah dengan pengalaman-pengalaman yang dapat membantu untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu” (Sondang, 2003:19).
- 4) Teori Tingkah Laku (Behavioral Theory) teori ini berpandangan bahwa kepemimpinan terletak kepada tindakan dan tingkah laku dari seorang pemimpin. Selanjutnya Hamphill, mengatakan kepemimpinan yaitu sebagai tingkah laku seorang individu yang mengarahkan aktivitas kelompok. Dalam menjalankan fungsi pergerakan di perlukan beberapa Teknik agar kiranya dapat berjalan dengan optimal:
  - a. Penjelasan secara komprehensif secara menyeluruh kepada sumber daya organisasi.



- b. Di perlukan usaha kongkret secara menyeluruh mengenai penyadara, pemahaman, dan penerimaan dengan baik untuk seluruh sumber daya manusia organisasi dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan.
- c. Memberikan pemahaman kepada setiap pengurus sehingga mengerti secara tugas dan struktur organisasi yang telah di bentuk dan di tetapkan.
- d. Perlu nya di berikan pelakuan khusus secara baik sumber daya manusia serta memberikan penghargaan yang diiringi dengan bimbingan dan petunjuk untuk semua anggotanya.

Azwar (1996) mempunyai beberapa pandangan terkait teknik-teknik pergerakan yang efektif antara lain:

- 1) Perlu nya penjelasan secara terperinci kepada setiap anggota yang ada dalam organisasi, mengenai tujuan yang sebelumnya sudah di tetapkan dan harus dicapai.
- 2) Menumbuhkan rasa dalam setiap anggota sampai anggota tersebut menyadari, memahami serta menerima dengan baik tujuan tersebut.
- 3) Memberikan penjelasan secara bijak mengenai mekanisme yang akan ditempuh oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.
- 4) Perlu nya pemahaman secara mendalam mengenai struktur organisasi.

- 5) Perlunya dorongan kepada setiap anggota agar dapat menjalankan peranan sesuai yang dengan visi dan misi dari pimpinan organisasi sehingga dapat menjalankan peran dan fungsinya dengan baik.
- 6) Memberikan penekanan secara mendalam mengenai pentingnya bekerjasama dalam menyelesaikan masalah-masalah

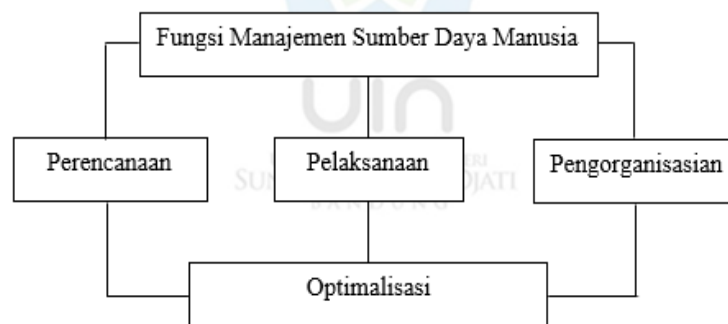
Dari beberapa uraian di atas dapat kita pahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia melalui proses mengembangkan dan meningkatkan kemampuan keterampilan bakat minat dan perilaku untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan kemampuan intelektual guna untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Pesantren merupakan pendidikan asli di Indonesia, sebagai khazanah perkembangan transformasi keilmuan (*knowledge*) di nusantara yang masih eksis dan istiqomah mengajarkan masyarakat tentang pentingnya agama, moral dan etika dalam berkehidupan. Sebab itu posisi pesantren harus diakui dan mungkin tidak bisa dipungkiri dan dinapikan peranannya dalam membangun bangsa dan negara karena eksistensinya terbukti telah mampu menghantarkan generasi bangsa meraih kecerdasan intelektual dan moral, bahkan menjadi corong terdepan pengamalan nilai nilai etik dan norma (revolusi mental) di era sekarang ini (Qustulani, 2018 : 1).

Pondok Pesantren Miftahul ulum merupakan lembaga pendidikan yang terletak di Kecamatan Pabuaran, Desa Salam Jaya, Kabupaten Subang. Peran

yang telah diberikan cukup besar terhadap pendidikan agama Islam di wilayah terkait. Karena itu, menarik untuk di kaji lebih lanjut. Melihat uraian diatas maka yang dimaksud dengan judul ini adalah penelitian seputar proses POAC. (*planning, organizing, actuating dan controlling*) sumber daya manusia di Pondok Pesantren Miftahul Ulum Kecamatan Paburan, Desa Salam Jaya, Kabupaten Subang.

## 2) Kerangka Konseptual



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

Adapun sebagai catatan alur peneliitian digunakan sebagai berikut :

- a. Salah satu langkah pertama dalam merencanakan proyek penelitian adalah melakukan tinjauan pustaka yaitu menelusuri semua sumber informasi yang tersedia untuk melacak pengetahuan terbaru, dan menilai relevansi, kualitas, kontroversi dan kesenjangannya. Penelitian yang baik memberikan kontribusi yang nyata dapa Meningkatkan khazanah wawasan di bidang pengetahuan. (Abdillah, 2020: 78).
- b. Melakukan pengambilan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.
- c. Melakukan analisis data yang sudah ditemukan

d. Membuat laporan data yang sudah dianalisis lebih lanjut.

## **G. Langkah-Langkah Penelitian**

### **1) Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena dengan di tetapkan nya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian dan penyusunan proposal. Lokasi ini bisa di wilayah tertentu atau suatu Lembaga tertentu dalam masyarakat. Untuk memperoleh data primer. Lokasi penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Miftahul Ulum Desa Pringkasap Kecamatan Pabuaran Kabupaten Subang, Jawa Barat.

### **2) Paradigma dan Pendekatan**

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah Paradigma konstruktivisme merupakan paradigma yang menganggap bahwa kebenaran suatu realitas sosial dapat dilihat sebagai hasil konstruksi sosial, dan kebenaran suatu realitas sosial itu bersifat relatif.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dicapai dengan prosedur statistik atau cara lain dari kualitatif (pengukuran). Penelitian kualitatif ini dapat menunjukkan pada peneliti tentang masyarakat, sejarah, tingkah laku, juga tentang fungsional, organisasi, pergerakan sosial, atau hubungan kekerabatan. Penelitian kualitatif ini didasarkan pada upaya membangun pandangan mereka yang di teliti secara

rinci (Suharsimi, 2002:107).

### 3) Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deksriptif, pengumpulan data menggunakan tehnik obervasi, studi dokumentasi dan wawancara. Menurut (Samsu, 2017 : 63 ) Penelitian deskriptif (descriptive reasearch), sering juga disebut dengan penelitian taksonomik (taksonomic research). Dikatakan demikian karena penelitian ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi atau mengklarifikasi suatu gejala, fenomena atau kenyataan sosial yang ada.

Penelitian deskriptif berusaha untuk mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. Penelitian deskriptif tidak mempersoalkan hubungan antar variabel yang ada, karena penelitian deskriptif tidak maksudkan untuk menarik generasi yang menyebabkan suatu gejala, fenomena atau kenyataan sosial terjadi demikian.

Dilihat dari jenis dan sifatnya, penelitian menggunakan :

- a. Penelitian lapangan (*Field Reserch*), maksudnya penelitian dilakukan dengan cara mengambil data-data di lapangan yang diperlukan.
- b. Populasi adalah subjek keseluruhan penitilian, maksudnya populasi yang dituju dalam penelitian ini adalah pimpinan, pengurus dan santri di Pondok Pesantren Miftahul Ulum.
- c. Purposive sampling kualitatif, dalam penelitian kualitatif teknik sampling yang lebih sering digunakan adalah purposive sampling dan snowball sampling. Purposive sampling adalah teknik

pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.

Dengan ini penulis mengambil kriteria Pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Ulum, Pengurus aktif minimal telah berkhidmat tiga tahun dari masing-masing seksi dan Santri kelas tiga SMP.

#### 4) Jenis Data

Data yang digunakan adalah data non-numerik atau angka. Data penelitian ini berisi analisa kondisi saat ini pada organisasi sehingga membantu peneliti dalam menentukan permasalahan untuk menyusun penulisan.

#### 5) Teknik Pengumpulan Data

##### a. Observasi

Menurut (Nawawi, 1991 : 100) metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.<sup>15</sup> Senada dengan itu, Asyari (1983) menyatakan pula bahwa observasi adalah suatu pengamatan yang khusus dan pencatatan yang sistematis yang ditujukan pada satu atau beberapa fase masalah dalam rangka penelitian, dengan maksud untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk pemecahan masalah yang akan dihadapi.

Dengan memilih dan menyeleksi setiap data yang diterima dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian penulis mengolah dan memfokuskan semua data mentah agar lebih bermakna.

b. Wawancara

Menurut (Arikunto, 1993 : 126) wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Metode ini dipergunakan untuk memperoleh data melalui wawancara langsung secara terpimpin antara penulis dengan orang yang memberi informasi dengan menggunakan daftar wawancara. Daftar wawancara ini biasanya disebut Instrumen Pengumpulan Data (IPD). Wawancara ini dipakai untuk lebih mendalami data yang diperoleh dari observasi. Data yang akan dicari bersifat snowball berdasarkan temuan-temuan di lapangan. Wawancara akan berhenti sampai menemukan kejenuhan data.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini dilakukan dengan cara mencatat hasil wawancara, memeriksa, mengumpulkan dokumen dan menguji dokumentasi yang sudah ada

6) Teknik Analisis Data

a. Reduksi Data

Dengan memilih dan menyeleksi setiap data yang diterima dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian penulis mengolah dan memfokuskan semua data mentah agar lebih bermakna.

b. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Untuk menyajikan

data dalam penelitian ini dengan teks yang bersifat naratif.

