

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pondok pesantren merupakan jembatan umat islam untuk terus mempertahankan nilai-nilai keislaman dan budaya ke islamian melalui sistem pendidikan, di pondok pesantren para santri di didik untuk mandiri karena mereka harus menetap di asrama dan jauh dari orang tua, selain itu pondok pesantren juga menjadi sarana pendidikan untuk masyarakat yang ingin menyekolahkan anak-anak nya untuk lebih dalam belajar tentang keagamaan dan bisa banyak belajar membaca kitab kuning. Dapat disebutkan bahwa pesantren adalah suatu lembaga keagamaan yang mengajarkan, mengembangkan, dan meyebarakan (da'wah) ilmu agama Islam. Mereka yang berhasil dalam proses belajar diharapkan mampu meneruskan peran para ulama atau kiyai untuk terus menyebarkan ajaran agama Islam, pesantren sebagai sebuah organisasi kelembagaan dakwah yang memiliki struktur, mekanisme, sistem, metodologi pengajaran, kurikulum dan aturan-aturan khusus lainnya.

Pada konteks manajemen (*tadbir*) yang merupakan bagian dari disiplin ilmu humaniora dan dakwah (*islamiyah*) dalam perspektif ilmu komunikasi memliki dimensi humaniora, maka sasaran utama atas eksisistensi pesantren yang memiliki kecenderungan sebagai organisasi

dakwah sangat signifikan bagi proses pengembangan tadbir Al Islam. Tadbir dalam terjemahannya memiliki arti mengelola atau mengatur. Secara harfiah istilah tadbir menjelaskan bagaimana cara mengelola, mengapa harus dikelola, apa yang dikelola, kapan mengelola, siapa yang mengelola. Dalam pelaksanaannya, pondok pesantren haruslah didukung oleh pemanfaatan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) yang nantinya akan membantu untuk meningkatkan kualitas pondok pesantren Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal menjadi semakin baik dan maju.

Manajemen adalah menginvestasikan manusia untuk mengerjakan kebaikan, atau mengerjakan perbuatan yang bermanfaat melalui perantara manusia. Dalam manajemen, usaha yang bermanfaat merupakan tujuan utama serta manusia adalah unsur utama Hersey and Blanchard. Mengemukakan manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi sebagai aktivitas manajemen. Dengan kata lain, aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, sekolah, industry, rumah sakit, dan tentunya pondok pesantren. (Hasibuan 2014:67).

Proses yang dimaksud merupakan berbagai fungsi dan aktivitas yang dilakukan manajer atau pemimpin dan anggota atau bawahannya dalam suatu organisasi. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen

merupakan proses untuk memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Kegiatan tersebut harus di lakukan oleh para manajer organisasi agar dapat mendorong sumber daya manusia bekerja dengan maksimal dan saling memanfaatkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang harus di miliki oleh setiap lembaga organisasi, Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai berbagai unsur Sumber Daya Manusia, maka tentunya harus mempunyai perhatian khusus terhadap setiap elemen sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren tersebut. Salah satunya yaitu Asatidz atau tenaga pendidik merupakan hal yang sangat berperan dalam mengawasi proses berjalannya seluruh aktivitas santri atau siswa yang ada di pondok pesantren, dengan demikian para asatidz di Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal harus lebih maksimal dalam menjalankan perannya. Di Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal kehidupan antara Asatidz dan santri bisa dikatakan sangat berdampingan, karena terpusat dalam satu lingkungan dan sama-sama menetap di lingkungan tersebut. Dalam proses aktivitas keseharian di lingkungan Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal tidak semua Asatidz berstatus sebagai tenaga pendidik di sekolah sebagai guru mata pelajaran, adapula yang mempunyai tugas untuk mengawasi santri di asrama dan berstatus sebagai pengasuhan.

Manajemen sumber daya manusia seperti yang kita ketahui adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi terhadap suatu lembaga. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain system perencanaan, yang di dalamnya perlu kita ketahui berbagai perencanaan yang dibangun oleh suatu lembaga melalui beberapa kegiatan programatik, penyusunan karyawan, yang tentunya ini menunjang proses rekrutmen yang dilakukan oleh lembaga agar lebih berhati-hati dalam melakukan proses rekrutmen yang nantinya akan berpengaruh terhadap penyusunan karyawan. Evaluasi kinerja, dalam fungsi manajemen evaluasi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan secara terus menerus agar dalam proses berlangsung nya aktivitas lembaga dapat diketahui berbagai kekurangan dan kendala, dan juga menjadi acuan untuk terus melakukan perbaikan-perbaikan. beberapa hal ini yang menjadi acuan untuk lebih mendalami salah satu SDM yang ada di pondok pesantren terpadu Darul' Amal .

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yang tumbuh dan berkembang sejak adanya hubungan antara atasan dan bawahan. Sejak abad dua puluhan, perhatian terhadap factor produksi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia menjadi jauh lebih baik dari masa sebelumnya. Tujuan manajemen sumber daya

manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi, sumber daya manusia, dan orang-orang yang terperngaruh.

Tahun 1995 Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal didirikan dengan konsep Boarding School, yaitu pesantren berasrama dan pesantren yang ada sekolahnya dengan jenjang pendidikan yang ditempuh selama 6 (enam) tahun. Pendirian YAPSI Darul'Amal tidak bisa dipisahkan dari perjalanan panjang Dr. Umay M. Dja'far Shiddieq MA selaku pendiri. Beliau dilahirkan sebagai yatim dari seorang ibu yang bertugas merawat dan mendidik kelima anaknya dalam kondisi yang serba kurang. Pengalaman pribadi dan keprihatinannya terhadap kondisi umat mendorong Bapak Umay untuk berbuat sesuatu dalam usaha membantu umat terhindar dari bencana yang akan terjadi apabila kekufuran, kemiskinan, kebodohan, dan hal lainnya dibiarkan. Darul Amal didirikan sebagai upaya untuk sedikit memberikan solusi dari banyaknya permasalahan yang ada. Konsep sederhananya adalah bagaimana menyediakan sebuah system pendidikan terbaik untuk anak-anak pedesaan yang berpotensi namun tidak

mampu. Sejalan ini seiring berjalannya waktu jumlah santri Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal sudah mencapai 600 santri 303 santri putra, dan 300 santri putri. santri yang menempuh pendidikan disini dituntut untuk mempelajari banyak mata pelajaran, termasuk kurikulum pesantren yang memuat beberapa mata pelajaran khusus seperti Tafhimul Qur'an, kajian kitab kuning, ibadah syariah, Ta'lim Muta'alim. dengan demikian pada proses perjalanannya asatidz yang menjadi tenaga pendidik untuk melaksanakan KBM tentunya sangat diharapkan sesuai dengan kompetensi di bidang keilmuan masing-masing. Dalam hal ini maka lembaga diharapkan tidak semena-mena dalam merekrut tenaga pendidik yang akan berstatus sebagai asatidz, sebagai lembaga pendidikan yang berbasis pondok pesantren untuk menerima calon asatidz tentunya harus memiliki kriteria khusus agar menjadi salah satu acuan untuk calon asatidz bisa diterima menjadi tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal.

Keunggulan dari pondok pesantren terpadu Darul'amal adalah para asatidz merupakan alumni yang kembali mengabdikan diri untuk menjadi tenaga pendidik. Kemudian setelah menempuh pendidikan para alumni kembali ke pondok pesantren Darul'Amal untuk mengabdikan dirinya. Namun dengan demikian tidak semua asatidz dan asatidzah bukan bagian dari alumni pondok

pesantren terpadu Darul'Amal, maka dari itu perlu penerapan manajemen yang maksimal dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia.

Dengan demikian, dari permasalahan diatas maka judul yang diangkat dalam penelitian ini yaitu ***“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN TERPADU DARUL'AMAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS ASATIDZ ”.***

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang di uraikan oleh peneliti diatas, maka ada beberapa poin fokus penelitian yang dijadikan pokok permasalahan. Berikut adalah poin-poin yang dijadikan pokok permasalahan oleh peneliti.

1. Bagaimana Perencanaan Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal dalam meningkatkan Peningkatan Kualitas Asatidz?
2. Bagaimana Rekrutmen Sumber daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal?
3. Bagaimana Implementasi dan Penempatan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal?
4. Bagaimana Evaluasi Asatidz di Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen Asatidz yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Terpadu Darul' Amal.
2. Untuk mengetahui perencanaan peningkatan kualitas Asatidz melalui beberapa programatik yang dirumuskan oleh Pondok Pesantren Terpadu Darul' Amal.
3. Untuk mengetahui proses implementasi dan penempatan yang sesuai dengan kompetensi di Bidang keilmuan nya masing-masing para Asatidz melalui kebijakan pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Darul' Amal.
4. Untuk mengetahui apa yang menjadi hambatan dan mengetahui proses evaluasi yang dilakukan oleh lembaga.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a) Untuk menambah wawasan pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Terpadu Darul' Amal
 - b) Sebagai upaya untuk mengetahui metode rekrutmen yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Terpadu Darul' Amal.
 - c) Untuk menambah referensi bagi semua kalangan yang ingin menjadi bagian Asatidz dan Asatidzah di Pondok Pesantren Terpadu Darul' Amal, Khususnya untuk para alumni yang berminat dengan penelitian ini sebagai bahan referensi di kemudian hari.

2. Secara Praktis

Sebagai peneliti saya sangat berharap tulisan ini bisa bermanfaat dan memberikan poin positif untuk lembaga Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal, sehingga pada praktiknya memberikan motivasi dan inspirasi untuk terus konsisten menjalankan Manajemen Sumber Daya Manusia dan meningkatkan kualitas Asatidz dan Asatidzah untuk Pondok Pesantren Darul'Amal yang lebih maju.

E. Kerangka Pemikiran

1. Hasil Penelitian Yang Relevan

Setelah menelaah terhadap penelitian lainnya, penulis melakukan tinjauan pustaka yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini diantaranya :

Pertama skripsi yang telah disusun oleh Ema Siti Maryam dengan judul *Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Baitul Maal wa Tamwil Mitra Umat Islam Sadang Tengah Bandung*. Skripsi pertama memiliki kesamaan tema dengan skripsi yang diteliti, ini menjelaskan bahwa dalam proses penyeleksiannya pihak BMT MUI hanya menggunakan metode wawancara saja tidak diadakan semacam tes psikologi. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan kejelasan tentang manajemen sumber daya manusia BMT MUI yang berkualitas, adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia BMT MUI sudah cukup baik.

Kedua, skripsi yang telah disusun oleh Hj. Susi Sobari dengan judul *Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Pelayanan Ibadah Haji*. Skripsi ini menjelaskan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam pelayanan ibadah haji dengan cara penyampaian dan metode pengelolaan pelayanan ibadah haji dilakukan dengan tepat sehingga akan tercapai sumber daya manusia yang dapat melakukan aktivitas kerja yaitu melayani masyarakat dengan maksimal tentang ibadah haji.

2. Landasan Teoritis

Secara Bahasa Manajemen berasal dari kata *To Manage* yang artinya mengatur, sedangkan dalam Bahasa Arab disebut *Idarah*. Sedangkan menurut istilah istilah adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pada hakikatnya suatu organisasi memerlukan manajemen yang baik, karenanya suatu organisasi tidak akan tercapai tujuannya dan tidak akan tercapai tujuannya dan tidak akan berjalan tanpa adanya manajemen yang baik. Dengan demikian suatu organisasi atau lembaga dakwah membutuhkan manajemen untuk mengatur dan menjalankan aktivitas sesuai dengan tujuannya.

Manajemen menurut G.R.Terry adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. (Hasibuan, 2014:02).

Dapat diidentifikasi dari pengertian di atas, bahwa manajemen setidaknya harus terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Teori ini sering kita sebut dengan POAC (*Planning, Organizing, Aktuating, Controlling*), untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Manajemen dikaitkan dengan berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang yaitu sebagai proses penyelenggara berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain.

Unsur-Unsur Manajemen

Unsur-Unsur Manajemen terdiri dari enam unsur, diantaranya :

1. Man (Manusia)
2. Money (Uang)
3. Metode (Metode)
4. Machine (Mesin)
5. Material (Bahan)
6. Marketing (Pemasaran)

Dari enam poin unsur manajemen yang penulis coba teliti adalah manusia atau man. Manusia ialah orang yang berperan dalam kegiatan manajemen. Akan tetapi, manusia juga harus diatur dengan manajemen yang baik seperti dalam hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia ada beberapa kegiatan di dalamnya terdapat proses akuisisi yang meliputi perekrutan, penyeleksian, dan penempatan.

Penjelasan tentang manajemen sumber daya manusia sebenarnya beranekaragam, tergantung dari definisi operasional yang ingin dikembangkan. M. Manullang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya

guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja (Husein Umar, 2013: 36).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap: pengadaan seleksi, tes penyaringan, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian atau pemensiunan sumber daya manusia dari organisasi (A. Sihotang, 1998:10).

Husein Umar mengungkapkan tentang manajemen sumber daya manusia yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuan.

Fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi operasional. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan guna memudahkan seorang manajer mengontrol pekerjaannya dalam menjalankan tugas dan melihat seberapa produktifnya pekerja dalam usaha merealisasi tujuan yang diinginkan.

Dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu fungsi yang dilaksanakan dalam

suatu organisasi yang memudahkan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan individual.

F. Tujuan Sumber Daya Manusia

1. Tujuan Organisasi

Menjalankan kerja-kerja organisasi dengan maksimal sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam upaya membantu lembaga mencapai tujuan.

2. Tujuan Fungsional

- a) Memberikan tugas pekerjaan kepada Asatidz sesuai dengan kompetensinya masing-masing.
- b) Memaksimalkan Asatidz yang terlatih dan mempunyai kemampuan expert dalam satu keilmuan sebagai Role Model untuk yang lainnya.
- c) Mengkomunikasikan kebijakan yang merata kepada semua Asatidz agar melakukan kerja-kerja organisasi secara professional.
- d) Bersama-sama menjaga dan memelihara etika dan moral Asatidz dan Asatidzah.

3. Tujuan individu

- a) Meningkatkan kepuasan kerja untuk aktualisasi diri.
- b) Mengembangkan dan memelihara kualitas diri dalam bekerja.

4. Tujuan Masyarakat

Memberikan dukungan melalui pesan-pesan positif dan ikut serta berkontribusi dalam setiap kebijakan.

G. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas manajemen sumber daya manusia tidak dapat terlepas dari proses akuisisi, pendayagunaan, pemeliharaan, pengembangan dan pelepasan. Pada hal ini saya akan mencoba untuk mengetahui mengenai aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam proses akuisisi.

Aktivitas akuisisi ini adalah aktivitas organisasi yang berkaitan dengan pengadaan tenaga kerja yang kompetitif untuk keperluan organisasi. Akuisisi mencakup proses pencarian, seleksi dan orientasi tenaga kerja dalam sebuah organisasi agar kinerjanya semakin efektif dan efisien dalam memenuhi tuntutan dunia kerjahiari ini.

1. Perekrutan (Rekrutmen)

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan-

menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Malthis:2001: 60).

Penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja darimana karyawan baru itu diseleksi (T. Hani Handoko:2008: 27).

Penarikan karyawan – karyawan baru bagi organisasi akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen personalia. Kadang-kadang kebutuhan karyawan baru diketahui secara jelas sebelumnya karena rencana sumber daya manusia disusun dengan baik. Pada saat lain, departemen personalia dihadapkan dengan permintaan yang mendadak untuk mengisi lowongan secepat mungkin. Dalam kedua kasus tersebut, penarikan pelamar atau calon karyawan merupakan kegiatan penting.

Proses penarikan penting karena kualitas sumberdaya organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Proses perekrutan dilakukan utamanya untuk mendapatkan calon tenaga kerja atau karyawan yang memenuhi syarat dan kebutuhan organisasi atau lembaga dengan tujuan:

- a) Agar konsisten dengan strategi, wawasan, dan nilai organisasi secara keseluruhan.
- b) untuk membantu mengurangi kemungkinan keluar masuknya karyawan yang belum lama bekerja.
- c) Untuk memenuhi tanggung jawab lembaga dalam upaya menciptakan kesempatan kerja yang adil dan setara bagi setiap orang.

2. Seleksi (*Selection*)

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan. Proses ini melibatkan serangkain tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan diambil. Jadi, proses seleksi adalah serangkain langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah- langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan – kebutuhan

kerja pelamar dan organisasi. Dalam departemen personalia, penarikan dan seleksi digabungkan dan disebut *employment function*. akan lebih terjamin yang akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Malayu, 2007: 25).

Menurut Hadari Nawawi *cit* Sulistiyani 2003) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang bisa disebut juga personil, pegawai, tenaga kerja, atau karyawan harus

berkualitas atau memiliki kemampuan dan mutu yang sesuai dengan persyaratan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan (Yamit, 2003: 25).

a. Tujuan Seleksi

Adapun untuk tujuan seleksi yaitu sebagai proses pengumpulan data untuk menentukan siapa yang layak menjadi bagian karyawan jangka pendek atau jangka panjang berikut adalah beberapa poin tentang tujuan seleksi :

- 1) Menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan.
- 2) Memastikan keuntungan investasi Sumber Daya Perusahaan.
- 3) Mengevaluasi karyawan dalam mempekerjakan dan penempatan calon karyawan sesuai minat.
- 4) Meminimalisir munculnya tindakan buruk calon karyawan yang seharusnya tidak diterima.

b. Prosedur Seleksi

Menurut Handoko terdapat tujuh langkah dalam prosedur seleksi yang biasa digunakan bagi pelamar :

- 1) Penerimaan

- 2) Tes-tes penerimaan meliputi : tes pengetahuan dasar, tes psikologi, dan tes pelaksana pekerjaan.
- 3) Wawancara
- 4) Pemeriksaan berkas verifikasi
- 5) Evaluasi medis atau kesehatan
- 6) Keputusan penerimaan.

3. Penempatan (*Placement*)

Proses penempatan kerja adalah suatu rangkaian aktivitas pasca rekrutmen dan seleksi yang berisikan pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dan wewenang juga bertanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawab kan segala resiko dan kemungkinan terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. (Handoko, 2008:34)

Dalam penempatan pegawai terdapat beberapa factor yang harus di perhatikan, diantaranya:

- a. Faktor Kualifikasi Personal
- b. Faktor Kesehatan dan Mental
- c. Faktor Usia dan Mental

H. Langkah-Langkah Penelitian

Agar proses penelitian lebih mudah, maka penulis akan menentukan langkah-langkah penelitian sebagai berikut :

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal Kp. Selajati RT 02 RW 01, Desa Bojonggenteng, Kec Jampang Kulon, Kab Sukabumi.

Adapun alasan untuk memilih lokasi penelitian di Pondok Pesantren Darul'Amal diantaranya :

- 1) Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal adalah satu-satunya lembaga pesantren di wilayah jampang kulon yang berbasis Boarding School.
- 2) Masalah ini harus di jadikan referensi penelitian dalam upaya terus meningkatkan eksistensi Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal di masyarakat umum.
- 3) Masalah ini menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis karena dirasa cukup relevan di jaman sekarang dan di situasi Pondok Pesantren Terpadu Darul'amal saat ini.

2. Pendekatan

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan merupakan pendekatan yang berkaitan dengan keilmuan Manajemen Dakwah, pendekatan ini berfungsi untuk melihat dari berbagai bagian seperti formulasi, implementasi, dan evaluasi.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan merupakan metode deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang memandu penelitian mengeksplorasi atau memotret situasi social yang akan di teliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam (Sugiono: 2007:209).

Metode ini digunakan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara factual dan cermat. Penulis menggunakan metode deskriptif agar peneliti dapat menggambarkan secara menyeluruh, luas dan mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Terpadu Darul' Amal.

4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Yaitu melalui wawancara mendalam kepada para informan menggunakan purfosif data. Purfosif data adalah menentukan sumber data berdasarkan kriteria data-data penelitian. Adapun jenis data yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Data tentang implementasi Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia.
- 2) Data tentang penerimaan Asatidz Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek lembaga yang telah diteliti dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber yang dicari. Data primer ini diperoleh melalui kata-kata atau informasi dari narasumber yang di wawancarai. Adapun narasumber ini terdiri dari:

- a) Pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal Febri Maswandi, M.pd
- b) Asatidz dan pengasuhan Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal.
- c) Santri Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data tambahan yang menurut penulis sebagai data yang dapat menunjang data pokok. Sumber-sumber data sekunder ini bias berupa buku-buku, dokumen-dokumen

yang berkaitan dengan hasil penelitian dan hasil laporan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari administrasi operasional pengurus Pondok Pesantren Terpadu Darul' Amal.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan sebuah pengamatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung. Karena diperlukan ketelitian dan kecermatan, dalam praktiknya observasi memerlukan peralatan seperti, daftar catatan, alat-alat perekam elektronik, kamera dan alat pendukung lainnya (Sadiah, 2015 : 87)

Dalam hal ini pada proses pelaksanaannya penulis langsung turun ke lapangan untuk mengetahui jelas secara objektif fakta di lapangan yang terjadi. Khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan mengetahui sejauh mana aktivitas yang berlangsung di lapangan.

b. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu (Sadiah, 2015: 89). Pada pelaksanaannya penulis

langsung mewawancarai Pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Darul'Amal yaitu K.H. Memed Syafe'i.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari dan mencatat mengenai data pribadi responden, seperti yang dilakukan oleh seorang psikolog dalam meneliti perkembangan seorang klien melalui catatan pribadinya (Fathoni, 2011).

6. Analisis Data

Menurut Bogdan dan Biken dalam (Anggito, 2018 : 189), analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Sementara analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data secara kualitatif. Menurut M.B Milles dan A.M. Huberman dalam (Sadiyah, 2015:93) analisis data bisa dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Reduksi data, dengan melakukan pencatatan di lapangan dan di rangkum sesuai dengan kebutuhan dalam mencari hal-hal yang dianggap peneliti penting.

- 2) Display data, dalam artian mengkategorisasikan pada satuan analisis berdasarkan fokus dan aspek permasalahan yang diteliti, atau data yang masih berserakan untuk mengambil kesimpulan yang tepat.

- 3) Penafsiran data, adalah kegiatan menggabungkan hasil analisis dengan pernyataan, kriteria, atau standar tertentu untuk menemukan makna dari data yang dikumpulkan, sehingga dapat diperoleh jawaban terhadap masalah-masalah penelitian yang diajukan.

Mengambil kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan dan verifikasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk menemukan makna sebenarnya dari keraguan data sementara jadi data bisa di tinjau kembali dan dapat dibuktikan keabhasannya setelah data tersebut bertambah dan terverifikasi.

