

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tradisional yang ada di Indonesia. Biasanya pesantren merupakan tempat para santri belajar tentang Islam, Al-Quran, Hadits, dan ilmu agama lainnya dalam lingkungan yang intensif. Mereka tinggal di sebuah pesantren dan belajar di bawah bimbingan seorang guru besar bernama Kiyai. Pondok pesantren berperan penting dalam pendidikan di Indonesia dengan melestarikan tradisi Islam dan nilai-nilai budaya lokal sekaligus memberikan pendidikan formal dan nonformal kepada generasi muda.

Selain pendidikan agama, pesantren juga dapat menyelenggarakan pendidikan umum seperti matematika, ilmu sosial, dan bahasa. Santri juga dilatih untuk disiplin dan mandiri, serta dilatih untuk belajar tentang kehidupan sehari-hari melalui aktivitas seperti bertani, kebersihan, dan kemandirian dalam aktivitas sehari-hari. Santri juga harus mampu mendidik dan memberi semangat kepada orang lain tentang Islam yang diajarkan di pesantren, dan tujuan mengajak dan mendorong santri untuk mewariskan ilmu yang diperolehnya di pesantren kepada masyarakat, baik masyarakat sekitar pesantren maupun masyarakat tempat tinggal santri. Santri juga harus mampu secara perlahan menyampaikan pemahaman Islam yang benar dengan cara berceramah dan perlahan mengundang masyarakat.

Pesantren Al-Hamidiyah merupakan pesantren modern yang berlokasi di Kota Depok, pesantren yang memadukan dua kurikulum. Terdapat perpaduan yang baik antara kurikulum resmi dan kurikulum pesantren, yang memungkinkan siswa

untuk maju secara efektif melalui pelajaran mereka. Pesantren Al-Hamidiyah berkembang menjadi pesantren modern karena penekanannya pada pembelajaran agama dengan baik dan pembelajaran mata pelajaran umum dengan baik dalam kerangka kompleks pesantren.

Pesantren Al-Hamidiyah memiliki fokus dalam mengembangkan santri agar bisa berdakwah kepada masyarakat. Dapat di pahami Dakwah sendiri itu ialah Upaya menyampaikan ajaran Islam kepada manusia, baik dengan lisan maupun dengan tulisan. (Endang S. Anshari, 1991). Dapat di lihat bahwasan nya dakwah sendiri mengajak umat manusia kepada jalan Allah. Dengan begitu Pesantren Al-Hamidiyah melakukan banyak pelatihan, bekal, pemahaman agar para santri sudah memiliki kesiapan 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.

Selain daripada itu, Pesantren Al-Hamidiyah sudah menerapkan pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi, yaitu menjadikannya alat bantu santri dalam proses pembelajaran dan menjadi pengetahuan dasar serta modal utama untuk mengimbangi arus perkembangan dunia.

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-nyiakan 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 penulis untuk penelitian ini fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan program dakwah santri pada Pesantren Al-Hamidiyah. Pesantren Al-Hamidiyah 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 seleksinya 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 memberi tempat 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 Pesantren Al-Hamidiyah. 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.\

Dengan ini peneliti akan melakukan penelitian fokus dengan tiga point. Yang pertama bagaimana proses pelatihan pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas program dakwah santri, yang kedua bagaimana mendayagunakan santri dalam program dakwah di pondok pesantren, dan yang ketiga seperti apa proses pemeliharaan dan pelepasan santri untuk dapat terjun langsung berdakwah ke Masyarakat.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian digunakan sesuai dengan apa yang di inginkan dan pembahasanya tidak keluar dari apa yang telah di rencanakan. Berikut adalah fokus penelitian yang digunakan:

1. Bagaimana proses pengadaan sumber daya manusia di Pesantren Al-Hamidiyah dalam meningkatkan kualitas program dakwah santri?
2. Bagaimana proses pengintegrasian sumber daya manusia di Pesantren Al-Hamidiyah dalam meningkatkan kualitas program dakwah?

3. Bagaimana proses pemeliharaan sumber daya manusia terhadap para pengurus serta santri dalam meningkatkan kualitas program dakwah di Pesantren Al-Hamidiyah?

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 diambil pada penelitian kali ini adalah:

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

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. Diharapkannya penelitian ini dapat memberi pemikiran positif dan berguna bagi lembaga terkait juga masyarakat pada umum nya. Fungsi manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Al-Hamidiyah dalam meningkatkan kualitas berdakwah santri sehingga dapat membanggakan serta mengajari masyarakat saat sudah lulus.

E. Landasan Pemikiran

1. Hasil Pemikiran yang Relevan

Penelitian yang pertama: “Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Entrepreneurship” (Penelitian Kualitatif di Pondok Pesantren Al-Ittifaq Rancabali Bandung). Disusun oleh Yusni Fauzi pada tahun 2012. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran yang dilakukan Pesantren AlIttifaq Bandung dalam upaya pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) entrepreneurship.

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data observasi partisipan, wawancara mendalam, studi dokumentasi, studi kepustakaan dan triangulasi, dengan teknik sampling yang digunakan adalah purposive

sampling dan snowball sampling. Teknik analisis data dengan melakukan data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, Pesantren Al-Ittifaq Bandung mampu memfungsikan perannya dalam upaya pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang berperan dalam pengembangan santri dan masyarakatnya dalam membangun jiwa entrepreneurship sesuai dengan potensi sumber daya alam yang berada di lingkungan pesantren.

Penelitian Kedua: “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Puteri”. Disusun oleh Miranti pada tahun 2023. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Puteri dan untuk mendeskripsikan kendala dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Puteri.

Adapaun untuk jenis dan pendekatan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian field research (penelitian lapangan) dan pendekatan penelitian kualitatif. Untuk subjek penelitian skripsi ini adalah ketua bidang pendidikan pesantren, ketua bidang pendidikan umum dan sejumlah guru baik tenaga pendidik dan kependidikan yang berada di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Puteri. Teknik pengumpulan data pada penelitian skripsi ini adalah dengan menggunakan

model Interview, wawancara, dan observasi yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Puteri.

Penelitian Ketiga: “Problematika manajemen sumber daya manusia pondok pesantren: Studi deskriptif pada Pondok Pesantren Darul Ulum Al-Fadholi Malang”. Disusun oleh Syaharuddin pada tahun 2017. Manajemen sumber daya manusia memiliki tempat yang khusus dalam organisasi pondok pesantren. Namun walaupun demikian pondok pesantren sering kali berhadapan dengan berbagai problematika yang tidak ringan terutama dalam hal pengelolaan/manajemen kompetensi dan profesionalisme birokrasi (SDM) dilakukan tanpa perencanaan dan konsep yang matang. Dari permasalahan tersebut, peneliti tertarik meneliti tentang problematika MSDM pondok pesantren darul ulum Al-Fadholi dengan tujuan (1) Untuk mengetahui apa problematika manajemen sumber daya manusia organisasi di Pondok Pesantren Darul Ulum Al Fadholi. dan (2) Untuk mengetahui apa solusi problematika manajemen sumber daya manusia organisasi di Pondok Pesantren Darul Ulum Al Fadholi.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, dengan menggunakan analisa diskriptif, sedangkan dalam pengambilan sampel atau sumber datanya menggunakan teknik sampel purposif, sementara metode yang digunakan untuk mendapatkan data-datanya adalah metode observasi non partisipan, wawancara mendalam, dan metode dokumentasi. Analisis data menggunakan Reduksi data, Penyajian data, Penarikan kesimpulan dan Verifikasi. Adapun teknik pengecekan

keabsahan data digunakan tiga teknik yaitu ketekunan pengamatan, Trianggulasi dan Kecukupan refrensial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa problematika MSDM di Pondok Pesantren Darul Ulum Al Fadholi meliputi (1) problematika perencanaan. Bentuknya adalah Tidak ada panduan sistem organisasi, Tidak adanya arahan dan dukungan, dan Tidak ada perencanaan yang jelas. (2) Problematika rekrutmen kepengurusan pondok pesantren. Bentuknya adalah Rekrutmen kepengurusan pondok dilakukan secara sembarangan, Jumlah SDM yang terbatas, Rendahnya kualitas SDM, Rendahnya loyalitas dan kepedulian SDM. (3) Problematika pengembangan SDM. Bentuk permasalahan pengembangan SDM adalah Rendahnya pengetahuan sistem manajemen pondok pesantren, Kompetensi pengurus pondok pesantren tidak berkembang, Tidak adanya pelatihan – pelatihan keorganisasian, Rendahnya arahan dan dukungan.

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

Sedangkan perbedaan yang terjadi di antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang ingin dilakukan 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. Peneliti memilih teori yang digunakan oleh Wilson Bandung tentang Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia karena relevan dengan keadaan di lapangan, serta ingin melihat bagaimana penerapan di Pesantren Al-Hamidiyah apakah sesuai dengan teori tersebut atau tidak sesuai. Serta melihat bagaimana kegiatan pengabdian masyarakat ini bisa membangun dan membentuk karakter santri ketika sudah keluar dari Pesantren.

Setiap organisasi ada dilingkungan tertentu, yang merupakan salah satu fiturnya. Faktor terpenting adalah perubahan. Perubahan terjadidalam 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:

1. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah suatu aktivitas yang sistimatis untuk menelaah suatu pekerjaan dengan menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, pengetahuan, kemampuan dan

keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi. (Sinambela, 2016:28).

Analisis pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik (Sastrohadiwiryono, 2002:127).

Analisis jabatan pekerjaan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (job content) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan, dan kondisi kerja, serta mengenai syarat-syarat kualifikasi dari suatu jabatan (job specification) yang dibutuhkan seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja, dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik. (Sofyandi, 2008:90)

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan adalah suatu kegiatan sistematis dalam menelaah suatu pekerjaan dengan menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utama, penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan

kesuksesan sebuah organisasi, termasuk di lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia atau human resource planning (HRP) merupakan kegiatan dalam salah satu area fungsional manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan. Perencanaan merupakan alat ampuh mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat bertahan dan loyal terhadap organisasi (Christopher:2010.482).

Merencanakan segala sesuatu juga merupakan konsep yang diajarkan dalam Islam. Rasulullah SAW bersabda: “Barang siapa menjadi orang yang selalu merencanakan setiap usahanya, maka ia akan diampuni oleh Allah” (HR. Thabrani) (Jusmaliani:2011.48).

Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia juga akan berpengaruh pada keberlangsungan dan keberadaan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Pengelolaan lembaga pendidikan dilakukan secara profesional dan menyeluruh meskipun merupakan organisasi non-profit. Pengelolaan yang baik, termasuk didalamnya perencanaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan diorientasikan agar organisasi mampu bertahan dan bertumbuh. Lembaga pendidikan harus bersungguh merencanakan sumber daya manusia jika masih ingin ikut serta dalam persaingan pendidikan yang sangat kompetitif (Nata:2003.79).

3. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Diantara beberapa unsur dari pengelolaan sumber daya manusia yang sangat terkait dengan keberadaan organisasi atau perusahaan adalah unsur rekrutmen dan seleksi SDM. Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:227) rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Sebagai akibatnya rekrutmen tidak hanya menarik simpati atau minat seseorang untuk bekerja pada Perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi intinya rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan.

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.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi individual yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Winandi, 2002:1). Motivasi kerja menjadi salah satu determinan penting bagi pencapaian prestasi individu suatu organisasi. Dampak dari motivasi kerja adalah terciptanya gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pekerja atau individu itu sendiri untuk melakukan tindakan guna mencapai keberhasilan. Banyak faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu (Minor, 2013:109).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja, dan lain-lain. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Para ahli memberi definisi atau konsep mengenai kepuasan kerja dengan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung dari definisi yang

mereka ungkapkan pada umumnya sama, yaitu bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya (Robbins, 2002:184).

3. 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 menjaga mereka dari bahaya-

bahaya yang mungkin terjadi berkaitan dengan pelaksanaan kerjanya. Aktifitas yang tercangkup dalam pemeliharaan sumber daya manusia meliputi:

1. 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.

2. 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.

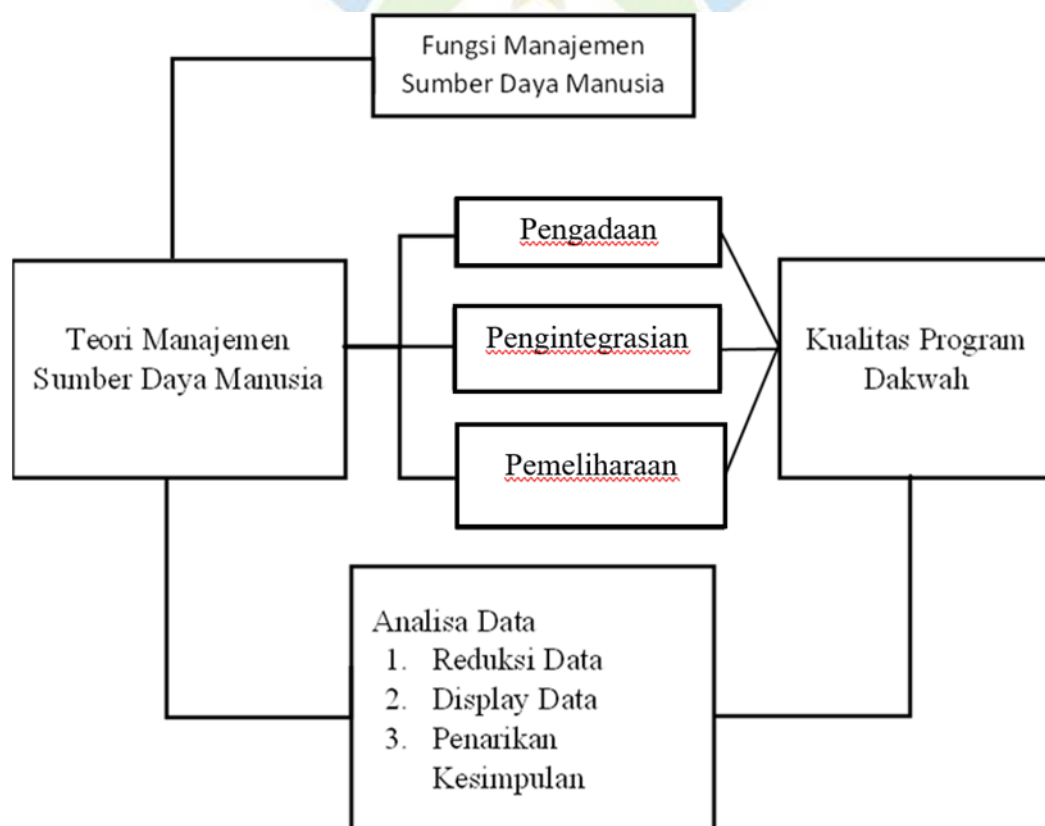
3. Kerangka Konseptual

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 masyakat. 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 Landasan Konseptual

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian penelitian adalah pondok Pesantren Al-Hamidiyah Jl. Raya Sawangan Depok Jl. Raya Sawangan No.KM.2 No.12, Rangkapan Jaya, Kec. Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat 16435. Menentukan lokasi penelitian akan membantu memudahkan penulis untuk mengumpulkan data dan membantu dalam Menyusun penelitian ini. Alasan mengambil Pondok Pesantren Al-Hamidiyah di karnakan tempat yang strategis dan peneliti sebagai alumni Pondok Pesantren Al-Hamidyah, Pondok Pesantren Al-Hamidiyah 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 konstruktrisme 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 up to date, sikap dan pandangan atau keadaan masyarakat. Dalam penelitian ini ingin menggambarkan seberapa penting peran sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren Al-Hamidiyah dalam meningkatkan kualitas santri.

4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif, dimana data dikelompokkan sesuai dengan apa yang sudah dirumuskan dalam rumusan masalah yang berada di paragraf sebelumnya. Sedangkan menurut Bogdan 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

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:

- 1) 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 Al-Hamidiyah, ustad-ustad, serta para santri sebagai informasi bagaimana meningkatkan program dakwah santri pondok pesantren Al-Hamidiyah.
- 2) Sumber data sekunder merupakan data pelengkap atau penambah bagi untuk melengkapi data-data yang sudah di kumpulkan sebelumnya. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi, buku, jurnal

ilmiah, skripsi, dan sumber lainnya merupakan sumber data sekunder.

5. 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. Observasi adalah suatu teknik dalam pengumpulan sebuah data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan yang sistematis. Karena dalam praktiknya dibutuhkan diperlukan ketelitian dalam kegiatan observasi dan membutuhkan alat, seperti misalnya daftar catatan, dan alat rekam elektronik, *tape recorder*, kamera, dan yang lainnya sesuai dengan kebutuhan penelitian (Sadiah, 2015:87). Teknik ini akan sangat membantu di karnakan 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 satu nya yaitu observasi yang telah di jelaskan 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.

6. 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 di cari 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.

7. Teknik Analisa Data

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

a. 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.

b. 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.

c. 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).

