STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN SYAICHONA MOHAMMAD CHOLIL BANGKALAN

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial Islam (S.Sos.I)
Dalam Bidang Manajemen Dakwah

DEPARTEMEN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS K D-2009 007 MD
No. REG : D-2009/MD/007
ASAL BUKU :
TANGGAL :

Disusun Oleh :

CHOIROTU UMROH
NIM : BO 4205031

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
JULI 2009

STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN SYAICHONA MOHAMMAD CHOLIL BANGKALAN

SKRIPSI

Diajukan kepada

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

guna Memperoleh Gelar Strata Satu (S-1) Ilmu Sosial (S.Sos.i)

Bidang Manajemen Dakwah

Oleh :

Choirotu Umroh
NIM: BO4205031

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
JULI 2009

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh **Choirotu Umroh, NIM B04205031**
telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 01 Juli 2009

Pembimbing,

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi Choirotu Umroh ini telah dipertahankan di depan tim penguji skripsi

Surabaya, 29 Juli 2009

Mengesahkan

Fakultas Dakwah

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan

Prof. Dr. H. Abdhonhadji Sholeh Dip.IS
NIP. 194907281967121001

Ketua

Ahmad Khairul Hakim, SAg, MSi
NIP 197512302003121001

Sekretaris

Drs. M. Taqwim Suji
NIP 195104241979031005

Penguji I

Drs. H. M. Sja'roni, MAg
NIP 194908131967121001

Penguji II

Drs. H. M. Nadhim Zuhdi, MM
NIP 195007121971081001

ABSTRAKSI

Choirotu Umroh, NIM.B04205031, 2009. ***Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.***

Kata Kunci: Strategi, Perencanaan Sumber Daya Manusia

Fokus yang diteliti dalam penelitian ini adalah:1. Bagaimana Proses Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan? 2. Bagaimana pelaksanaan Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan?

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif yang dimaksudkan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena sebagaimana adanya pada saat penelitian dilakukan yaitu untuk memaparkan data tentang Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan. teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, interview, dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian ini ditemukan data bahwa Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan adalah berupa penentuan rencana sumber daya manusia yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi.

Dalam pelaksanaannya Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil telah menerapkan fungsi-fungsi konsep perencanaan sumber daya manusia yang berupa: pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemeliharaan sumber daya manusia, pengintegrasian sumber daya manusia, kedisiplinan sumber daya manusia, kompensasi sumber daya manusia, dan pemberhentian sumber daya manusia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

JUDUL ..... **i**
PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI ..... **iii**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
ABSTRAK ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

BAB I : PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 8
E. Definisi Konsep 9
F. Sistematika Pembahasan 11

BAB II : KERANGKA TEORITIK **13**
A. Kajian pustaka 13
1. Pengertian Strategi 13
2. Manajemen Sumber Daya Manusia 15
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 15
b. Peranan manajemen sumber daya manusia 16
c. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 17
d. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia 20
3. Perencanaan Sumber Daya Manusia 21
a. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia 23
c. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia 24
d. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia 24
B. Kajian Teoritik 28
1. teori manajemen sumber daya manusia 28
a. Teori Gerakan *Scientific Managemement* *28*
b. Teori *Sisitem Managemement* *29*
c. Teori *Human Relation* 30
d.Teori Abraham Maslow 30
C. Penelitian Terdahulu Yang Relevan 31

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN 34
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian 34
B. Subyek Penelitian 35
C. Jenis dan Sumber Data 35
D. Tahap-Tahap Penelitian 37
E. Teknik Pengumpulan Data 40
F. Teknik Analisis Data 43
G. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data 44

BAB IV : PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA 46
A. Setting Penelitian 46
1. Letak Geografis 46
2. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil 46
3. Visi, Misi, Tujuan Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil 48
4. Jenis Dan Jenjang Pendidikan Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil 49
5. Susunan Pengurus Pondok Pesantren Putra Syaichona Mohammad Cholil 50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Susunan Pengurus Pondok Pesantren Puri Syaichona Mohammad Cholil 52
7. Fungsi Dan Tugas Kepengurusan Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil 54
8. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil 64
9. Sarana Dan Pra Sarana Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil 65
10. Pengelolaan Dana Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil 66
B. Penyajian data 68
1. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Podok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan 68
2. Pelaksanaan Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Podok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan 69
C. Analisis dan Pembahasan 73
1. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Podok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan 73
2. Pelaksanaan Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Podok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan..... 75
BAB V : PENUTUP 83
A. Kesimpulan 83
B. Saran 84
DAFTAR PUSTAKA 85
LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia 27

Tabel 3.1 Teknik Pengumpulan Data 42

Tabel 4.1 Laporan Keuangan Pondok Pesantren Syaichona Cholil Bangkalan 67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era globlalisasi dan industrialisasi, lembaga atau organisasi Islam, perlu pembenahan dan berperan diri dalam menghadapi tantangan zaman. Pembenahan tersebut meliputi modernisasi, sistem organisasi, strategi-strategi dan metode kerja, untuk dapat berhasil memenuhi tuntutan zaman masyarakat modern.

Dalam organisasi atau lembaga Islam, dituntut untuk mengembangkan profesionalitas, yaitu kemampuan untuk mengikuti proses manajemen dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan, organisasi Islam harus digerakkan dengan dinamis yang disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, lembaga Islam tak akan terselenggara tanpa adanya manajemen. Menurut G.R Terry manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah di tetapkan terlebih dahulu, dengan mempergunakan kegiatan orang lain.[1]

Setiap segi dari manajemen, strategi merupakan hal penting, strategi yang dirumuskan dengan baik, merupakan langkah-langkah pertama kearah pelaksanaan manajemen yang efektif. Strategi adalah visi yang diarahkan pada apa yang harus dicapai oleh organisasi, dan bagaimana cara mencapainya. Strategi juga dapat didefinisikan sebagai cara yang

[1] M Manullang, *Dasar Dasar Manajemen* (Jakarta: Balai Aksara,1963) h 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membimbing, serta mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat-sifat kearah tujuan dalam waktu yang relatif panjang. Selain itu, strategi pada dasarnya adalah penentuan cara yang harus dilakukan agar memperoleh hasil yang optimal dan efektif dalam jangka waktu yang relatif singkat serta tepat untuk menuju tercapainya tujuan yang telah di tetapkan.Strategi (siasat) juga termasuk jenis perencanaan, karena strategi itu akan menentukan tindakan-tindakan pada masa yang akan datang, dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai langkah langkah yang akan dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi atau lembaga yaitu yang berupa pengadaan sumber daya manusia, melaksanakan pekerjaan yang tepat dalam waktu yang tepat, sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya. Selain itu Perencanaan sumber daya manusia, bisa diartikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat, pada tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, pada waktu yang akan datang, dan mampu melakukan hal-hal yang di perlukan agar organisasi atau lembaga dapat terus mencapai tujuanya. Sasaran perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan, bahwa organisasi mendapatan dan mempertahankan kuantitas dan kualitas sumber daya yang di perlukan.[2]

[2] M Manullang dan Marihot AMH Manullang, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Gadjah Mada University Press, 2008) h 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perencanaan sumber daya manusia, diproses oleh perencana (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*), dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta control, tanpa rencana control tidak dapat dilaksanakan dan sebaliknya tanpa control pelaksanaan rencana ataupun salah tidaknya rencana tidak dapat diketahui.

Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources Planning*) merupakan inti dari pada manajemen sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan, maka pelatihan dan pengembangan maupun kegiatan kegiatan lain yang bersangkutan dengan sumber daya manusia akan lebih terarah. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia (PSDM) sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi atau lembaga dapat lebih baik dan dioptimalkan,serta produktifitas kerja sumber manusia yang sudah ada dapat lebih di tingkatkan. Dan kebutuhan sumber daya manusia dimasa akan datang, dapat cepat diperkirakan dan informasi sumber daya manusia dapat selalu tersedia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam al Qur'an di jelaskan dalam surat Al-Hasyr ayat 18:[3]

يَاأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ

اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ.

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan". (QS. Al-Hasyr : 18)

Dari ayat diatas, jelas bagi kita bahwa, perencanaan dan perencanaan sumber daya manusia sangat diperlukan bagi suatu tujuan, kalimat yang mengutip perencanaan adalah:

وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ

Artinya : "Dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok"

.

Yang dimaksud hari esok dalam ayat di atas, dapat berarti akhirat, dapat diartikan juga sebagai hari-hari mendatang, dalam kaitannya dengan manajemen, ayat tersebut menyatakan bahwa, perencanaan yang berguna bagi tindakan yang akan dilakukan untuk masa datang.

Strategi perencanaan sumber daya manusia, merupakan strategi dasar serta sasaran-sasaran terperinci, tujuan-tujuan dan taktik-taktik untuk mewujudkan dan menentukan kebutuhan tenaga kerja bagi organisasi.[4]

---

[3] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Semarang: Toha Putra, 1993), hal 157

[4] Moh Agus Tulus, *Manajemen SDM* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka 1996) h 15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Banyak organisasi yang mengakui bahwasanya strategi perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk perkembangan organisasi dan kemantapan jangka panjang organisasi.

Apabila dikaji lebih lanjut strategi perencanaan sumber daya manusia dapat mendatangkan manfaat, misalnya strategi perencanaan sumber daya manusia dapat merubah manajemen untuk berfikir secara sistematis dapat mendorong suatu organisasi untuk mempertajam tujuan dan kebijaksanaan mengarahkan usaha sumber daya organisasi agar mengkoordinasi dan memberi standar kerja yang jelas.

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa perencanaan sumber daya manusia, juga sangat berguna bagi organanisasi atau lembaga keagamaan, tak terkecuali bagi lembaga Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan. Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan adalah salah satu lembaga Islam tertua yang mulai berdiri pada tahun 1874 yang dididirikan oleh KH Moh Cholil Bin Abdul Lathif, pondok pesantren tersebut sebagai embrio lahirnya pondok pesatren yang lain, khususnya di Kabupaten Bangkalan. Lembaga pesantren yang menjadi ikon kota Bangkalan ini, berlokasi di Jl. KH Moh Cholil No 1-6 Bangkalan. Pesantren tersebut telah banyak mencetak dan melahirkan para kiai dan tokoh tokoh ulama Islam terkemuka yang tersohor di seantero nusantara ini, terutama di Kabupaten Bangkalan. tidak sedikit pula pemimpin-pemimpin masyarakat baik pemimpin yang duduk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam pemerintahan atau sosial kemasyarakatan besar maupun kecil yang dilahirkan dari pesantren ini.

Pada dasarnya, dalam manajemen pondok pesantren, sudah menjadi tradisi, bahwa pesantren lekat dengan figur kiai, kiai dalam pesantren merupakan figur sentral dan otoritatif dan pusat seluruh kebijakan dan perubahan. Otoritas individu Kiai, sebagai pendiri sekaligus, pengasuh pesantren sangat besar dan tidak bisa di ganggu gugat, faktor nasab atau keturunan juga kuat, sehingga kiai bisa mewariskan kepemimpinan pesantren pada anak dan sanak saudara yang dipercaya.

Sejalan dengan perkembangan zaman, memang ada beberapa pesantren yang mengalami perkembangan, pada prospek manajemen, organisasi, administrasi, pengelolaan keuangan, perkembangan tersebut dimulai dari perubahan-perubahan gaya kepemimpinan pesantren dari *lasiez faire* menjadi demokratis.Dari beberapa pesantren sudah ada yang membentuk badan pengurus harian,yang khusus mengelola dan menangani kegiatan-kegiatan pesantren,dari mulai pendidikan formal, diniyah, asrama santri, kehumasan, dan sebagainya.[5] Pada tipe pesantren ini, pembagian kerja antar unit sudah berjalan dengan baik, meskipun tetap saja Kiai memiliki pengaruh yang kuat. Akan tetapi, perkembangan tersebut tidak merata pada semua pesantren, secara umum pesantren masih menghadapi kendala serius menyangkut ketersedianya sumber daya manusia yang profesional, dalam penerapan manajemen yang umumnya masih

[5] M Sulthon Masyud, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005) h 10-11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konvensional, dan kiai yang masih merupakan figur sentral dan penentu kebijakan pesantren, rekutmen ustadz, guru, pengurus dan pengembangan akademik, *reward system*, bobot kerja juga tidak berdasarkan aturan yang baku, dan penyelenggaraan manajemen sering kali tanpa perencanaan. Seperti contohnya pada Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, mengalami perubahan, jumlah santri semakin banyak, dengan latar belakang yang berbeda beda, bersamaan pula dengan ide ide baru perkembangan di pondok pesantren, sekaligus mengantisispasi dan merespon berbagai kebutuhan dan kecenderungan masyarakat, terhadap pendidikan dan perkembangan pondok pesantren di era modernisasi ini. Hal tersebut menuntut pesantren untuk menyesuaikan diri, maka berbagai kebijakan dan strategi dan pola-pola baru dalam manajemen pondok pesantren mulai diterapkan. Mulai dari sitem administrasi, dan tata tertib dalam lingkungan pesantren sektor kelembagaan juga mulai di tata, sistem kepengurusan secara formal di bentuk dengan pembagian tugas, fungsi, wewenang dan sistem kerja yang jelas. selain itu juga Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan ini berfungsi sebagai "*Center Excellence*" yang menangani kader-kader ulama, pemikir agama *(Religius Intelektual)* juga berfungsi sebagai "*Agent Of Development"* yang menangani pembinaan-pembinaan pemimpin masyarakat (*Community Leader*).

Untuk meningkatkan dan mengembangkan Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, dalam pencapaian tujuanya di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perlukan perencanaan sumber daya manusia yang matang karena kelancaran dan keberhasilan suatu proses kegiatan, agar dicapai tujuan secara efektif dan efisien, ditentukan oleh perencanaan dan perencanaan sumber daya manusia yang matang. Selain itu, keberhasilan sebuah organisasi atau lembaga Islam dalam mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat adalah sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawab tugasnya dengan baik.

Dalam Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, mempunyai sumber daya manusia yang dapat diandalkan yang merupakan terpenting dalam lembaga tersebut.

Karena itu pentingnya sumber daya manusia dalam Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, dan latar belakang di atas, maka penyusunan penelitian tersebut akan dibahas tentang "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasakan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian antara lain:

1. Bagaimana Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan ?
2. Bagaimana Pelaksanaan Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan ?

C. Tujuan Penelitian

Agar penelitian tersebut lebih terarah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan, bagaimana strategi perencanaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.
2. Untuk menggambarkan, bagaimana pelaksanaan strategi perencanaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

   Diharapkan sebagai bahan masukan dan acuan bagi penegmbangan teori, khususnya dalam menetapkan strategi perencanaan sumber daya manusia di pondok pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Secara praktis

Hasil penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan sumbangan kepustakaan, khazana IPTEK tentang, Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.

E. Definisi Konsep

Pada dasarnya konsep, merupakan unsur pokok dari penelitian dan suatu konsep atau pengertian merupakan sekelompok fakta-fakta atau gejala-gejala yang ada.

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan judul yang peneliti angkat, maka peneliti akan sedikit menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian.

Adapun beberapa konsep yang perlu peneliti jelaskan adalah sebagai berikut:

a. Strategi

Strategi adalah gagasan atau visi yang diarahkan pada apa yang harus di capai oleh organisasi, dan bagaimanan cara mencapainya.[6]

b. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuanya.[7]

---

[6] Benjamin B Treguehonw, Zimmerman, *Srategi Manajemen* (Jakarta: Erlangga 1980) h 15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan

Istilah pondok pesantren terdiri dari beberapa kata dan pengertian yaitu, pondok dan pesantren. Pondok adalah asrama-asrama para santri, dan pada dahulu istilah pondok adalah tempat tinggal yang terbuat dari bambu.

Sedangkan kata pesantren, berasal dari kata "santri" yaitu istilah yang di gunakan bagi orang-orang yang menuntut ilmu agama di lembaga pendidikan islam tradisional. Menurut Robson santri adalah orang menuntut ilmu agama baik dari kitab suci Islam maupun teks-teks agama yang di tulis ulama-ulama salaf (terdahulu) yang di kenal dengan kitab kuning.[8]

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa, pondok pesantren adalah tempat tinggal atau asrama-asrama bagi orang-orang (santri) yang menuntut ilmu agama Islam.

Pondok pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan adalah salah satu lembaga pendidikan Islam, terbesar yang merupakan pesantren tertua sebagai ikon dan sebagai embrio lahirnya pondok-pondok pesantren yang lain, khususnya di Kabupaten Bangkalan.

Dari beberpa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa, "strategi perencanaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan" adalah visi atau gagasan yang diarahkan untuk penentuan serangkaian tindakan dari

---

[7] *www.wikipedia/arcievmanagement/2009.org*
[8] Hanun,Asrohah.MA, *Pelembgaan Pesantren*,(Jakarta: Depag RI 2004) h 10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia di lembaga Pondok Pesantren Syaichona mohammad Cholil Bangkalan, sehingga organisasi atau lembaga tersebut dapat tercapai tujuanya

F. Sistematika Pembahasan

Tematika pembahasan merupakan urutan, sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi, maka disusunlah sistematika pembahasan antara lain:

Bab I: merupakan pendahuluan: yang membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

Bab II: merupakan kerangka teoritik, meliputi kajian pustaka: pembahasan ini berisikan tentang pengertian strategi, pengertian manajemen, tujuan manejemen, fungsi manajemen, pengertian sumber daya manusia, peranan sumber daya manusia, fungsi-fungsi sumber daya manusia, pengertian perencanaan sumber daya manusia, sistem perencanaan sumber daya manusia, fungsi perencanaan sumber daya manusia, manfaat perencanaan sumber daya manusia,tujuan perencanaan sumber daya manusia, konsep perencanaan sumber daya manusia, syarat-syarat perencanaan sumber daya manusia,dan kajian teoritik yang berisi: teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta penelitian terdahulu yang relevan yang meliputi: hasil data-data dari penelitian skripsi-skripsi terdahulu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab III: berisikan tentang metode penelitian diantaranya: pendekatan dan jenis penelitian, wilayah penelitian, jenis dan sumber data, tahap tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analsia data dan teknik keabsahan data.

Bab IV: merupakan penyajian dan analisis data serta deskripsi lokasi penelitian: yang meliputi sejarah berdirinya pondok pesantren, letak geografis pondok pesantren,struktur organisasi pondok pesantren, susunan kepengurusan pondok pesantren, perkembangan pondok pesantren, program kerja pondok pesantren, visi misi pondok pesantren, tujuan pondok pesantren, sarana dan pra saran pondok pesantren, faktor penghambat dan pendukung pondok pesantren. Strategi perencanaan sumber daya manusia dan pelaksanaan strategi perencanaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.

Bab V: merupakan penutup: yang berisikan tentang kesimpulan, saran dan rekomendasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Kajian Pustaka

1. Pengertian Strategi.

Strategi adalah visi yang diarahkan pada apa yang harus di capai oleh organisasi, dan bagaimana cara mencapainya.

Selain itu juga banyak ahli yang mengemukakan definisi strategi dengan sudut pandang yang berbeda-beda, namun pada dasarnya kesemuanya mempunyai makna yang sama, yakni pencapaian tujuan secara efisien dan efektif.

Diantara para ahli yang mengemukakan tentang definisi strategi tersebut adalah:

a. Karl-Enling Trogen

Strategi adalah suatu rencana yang berskala besar dan berorientasi kepada masa depan Untuk berinteraksi dengan lingkungan, persaingan guna mencapai sasaran-sasaran perusahaan.[9]

b. Drucker

Strategi adalah mengerjakan sesuatu dengan benar (*doing the right things*).[10]

[9] Pearce and Robinson, *Manajemen Strategic Cetakan II* (Jakarta:Binarupa Aksara,1997) h 20
[10] Agustinis sri wahyudi, *Manajemen Srtategik* (Jakarta:Bina Rupa Aksara,1996) h 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Stephanie K Marrus

Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencanayang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat di capai.[11]

d. Karl Von Clausewitz

Strategi adalah suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang.[12]

e. Sun Tzu

Strategi adalah suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yaitu, memenangkan suatu perang.[13]

Dari definisi strategi yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa strategi adalah proses dimana untuk mencapai suatu tujuan dan berorientasi pada masa depan untuk berinteraksi pada suatu persaingan guna mencapai sasaran organisasi.

Strategi dibutuhkan oleh semua organisasi dan lembaga islam, termasuk juga lembaga Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, dan bahkan diperlukan oleh individu dalam upaya mencapai tujuan. Karena dengan adanya strategi yang dibuat atau direncanakan akan mudah untuk mencapaui suatu sasaran yang di perlukan.

---

[11] Husein Umar, *Srategik Management In Action*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,2002) h 31

[12] Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Srtategik* (Jakarta:Bina Rupa Aksara,1996) h 16

[13] *Ibid* h 17

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada beberapa alasan utama tentang pentingnya peranan strategi bagi organisasi yaitu:

a) Memberikan arah jangka panjang yang akan dituju.
b) Membantu organisasi beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi.
c) Membuat suatu organisasi menjadi lebih efektif.
d) Mengindentifikasi keunggulan komparatif suatu organisasi dalam lingkungan yang beresiko.
e) Aktvitas yang tumpang tindih akan dikurangi.
f) Kegiatan pembuatan strategi akan mempertinggi kemampuan organisasi tersebut untuk mencegah munculnya masalah di masa yang akan datang.

2. Manajemen Sumber daya manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapa pun sempurnanya aspek teknologi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut A.Widjaya manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan anggota-anggota organisasi.[14]

Menurut peneliti bahwa menejemen sumber daya manusia adalah semua kegiatan yang mengatur mengelola, mengurus atau mengendalikan tenaga kerja atau kepegawaian (pengurus Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan) untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar di peroleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan (*a statisfied an statisfactory working force*).[15]manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari pada unsur dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

[14] A.Widjaya, *Manajemen Suatu Pengantar* (Jakarta: Rineka Cipta,1993) h 30

[15] Moh Agus Tulus,*Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,1992) h 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dengan manajemen.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian, yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1). Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requitment,* dan *job evaluation*.

2). Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man in the right place the right man in the right job.*

3). Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

4). Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

5). Memperkirakan keadaan perekonomian dan perkembangan perusahaan atau organisasi pada khususnya.

6). Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan penberian jasa-jasa perusahaan atau organisasi.

7). Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh

8). Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.

9). Mengatur mutasi karyawan baik *vertical* maupun *horizontal*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10). Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonya.

c. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.[16]

1). Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, program kepegawaian meliputi pegadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.program kepegawaian yang baik akan mewujudkan tercapainya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

2). Pengorganisasian.

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

---

[16] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Aksara,2000) h 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3). Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

4). Pengendalian.

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan atau organisasidan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5). Pengadaan.

Pengadaan adalah penarikan seleksi, dan penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6). Pengembangan.

Pengenmbangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moralkaryawan melalui pendidikan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelatihan yang di berikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7). Kompensasi.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8). Pengintegrasian.

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungan. Perusahaan memperoleh laba dan para pekerja mendapatkan kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9). Pemeliharaan.

Pemilaharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan agar mau tetap bekerja sama pensiun.

10). Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11). Pemberhentian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

d. Komponen Mnajemen Sumber Daya Manusia.

Komponen sumber daya manusi pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, pimpinan atau manajer dan karyawan.

1). Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan yang besarnya pendapatanya tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2). Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertnggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan .

3). Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka (karyawan) aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam penetapan rencana sitem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan adalah penjual jasa (tenaga dan pikiran) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diberikan serta berhak memperoleh kompensasi yang sesuai dengan perjanjian

3. Perencanaan Sumber daya Manusia.

a. Pengertian perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia atau *Human Resource Planning* merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia disusun untuk menjamin bahwa kebutuhan tenaga kerja bagi organisasi tetap terpenuhi secara konstan dan memadai.

Menurut Sondang P Siagian perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan.[17]

Adapun menurut Saydam, mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai langkah-langkah yang akan dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan yaitu, berupa pengadaan sumber daya manusia yang tepat, melaksanakan pekerjaan yang tepat dalam waktu yang tepat sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya.[18]

---

[17] Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Bumi Aksara,1996) h 41
[18] Gauzali Saydam,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Djambatan,1996)h 38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Andrew F Sikula, menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi.[19]

Sedangkan menurut A Widjaya menyatakan perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*) adalah perencanaan untuk kebutuhan personal masa yang akan datang dari suatu organisasi dengan mempertimbangkan baik aktifitas internal maupun faktor-faktor dalam lingkungan eksternal organisasi.[20]

Dari beberapa definisi di atas, menurut peneliti perencanaan sumber daya manusia adalah proses merencanakan sumber daya manusia yang meliputi, menetapkan program, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan dari suatu organisasi untuk masa yang akan datang guna mencapai tujuan.

b. Sistem perencanaan sumber daya manusia.

Sistem ini terdiri dari empat kegiatan yang saling berhubungan dan terpadu.[21]

1). Inventaris persediaan sumber daya manusia.

---

[19] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Aksara,2000) h 21

[20] A.Widjaya, *Manajemen Suatu Pengantar* (Jakarta: Rineka Cipta,1993) h 250

[21] T Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*(Yogyakarta: BPFG,1996) h 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk menilai sumber daya manusia yang ada sekarang (keterampilan, kemampuan/kecakapan dan potensi dan pengembangannya).

2). *Forecast* sumber daya manusia.

Untuk memprediksi permintaan dan penawaran karyawan di waktu yang akan datang.

3). Penyusunan rencana-rencana sumber *daya* manusia .

Untuk memadukan permintaan dan penawaran personalia dalam memperoleh tenaga yang "*Qualified*" melalui penarikan seleksi, latihan, penempatan promosi dan pengembangan.

4). Pengawasan dan evaluasi.

Untuk memonitor pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan sumber daya manusia.

c. Tujuan perencanaan sumber daya manusia.

Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah:

1). Untuk menentukan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan atau organisasi

2). Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakanya.

3). Untuk menghindari terjadinya miss manajemen dan tumpang tindih dalam melaksanakan tugas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4). Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktifitas kerja meningkat.

5). Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.

6). Untuk menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (*vertical* atau *horizontal*)

d. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Perencanaan pada umunya dianggap paling penting bagi efektifitas manajemen pada sebuah organisasi, perencanaan sumber daya manusia yang efektif sangat tergantung pada kualitas dan jumlah informasi yang relevan yang tersedia bagi pengambilan keputusan. Melalui perencanaan sumber daya manusia, dapat ditentukan informasi mana yang dibutuhkan untuk memperkirakan kebutuhan di masa depan.

Pada setiap organisasi pasti memiliki sumber data-data yang selalu terbatas, padahal tujuan yang ingin dicapai selalu tidak terbatas. Situasi keterbatasan ini memberikan petunjuk bahwa, sumber dana, sumber daya alam dan sumber daya manusia harus direncanakan dan digunakan sedemikian rupa, sehingga diperoleh manfaat yang semaksimal mungkin. Perencanaan yang matang memungkinkan hal itu terjadi.

Terdapat enam manfaat perencanaan sumber daya manusia yaitu:

1. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Inventarisasi tersebut antara lain:

a) Jumlah tenaga kerja yang ada.
b) Penegetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal.
c) Bakat yang perlu dikembangkan.
d) Minat pekerja yang bersanmgkutan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan diluar tugas pekerjaannya sekarang.

2. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktifitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian tertentu, seperti: peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengna kepentingan dengan organisasi.
3. Perencanaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasi untuk mengisi berbagai jabatan, sehingga organisasi memperoleh tenaga yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan.
4. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasaini dirasa sangat penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan, informasi ini mencakup diantaranya :

a) Jumlah tenaga kerja yang dimiliki
b) Masa kera setiap pekerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Jabatan yang pernah di pangku

d) Jumlah penghasilan, pendidikan dan pelatihan yang pernah di tempuh

e) Keahlian dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh para pegawai

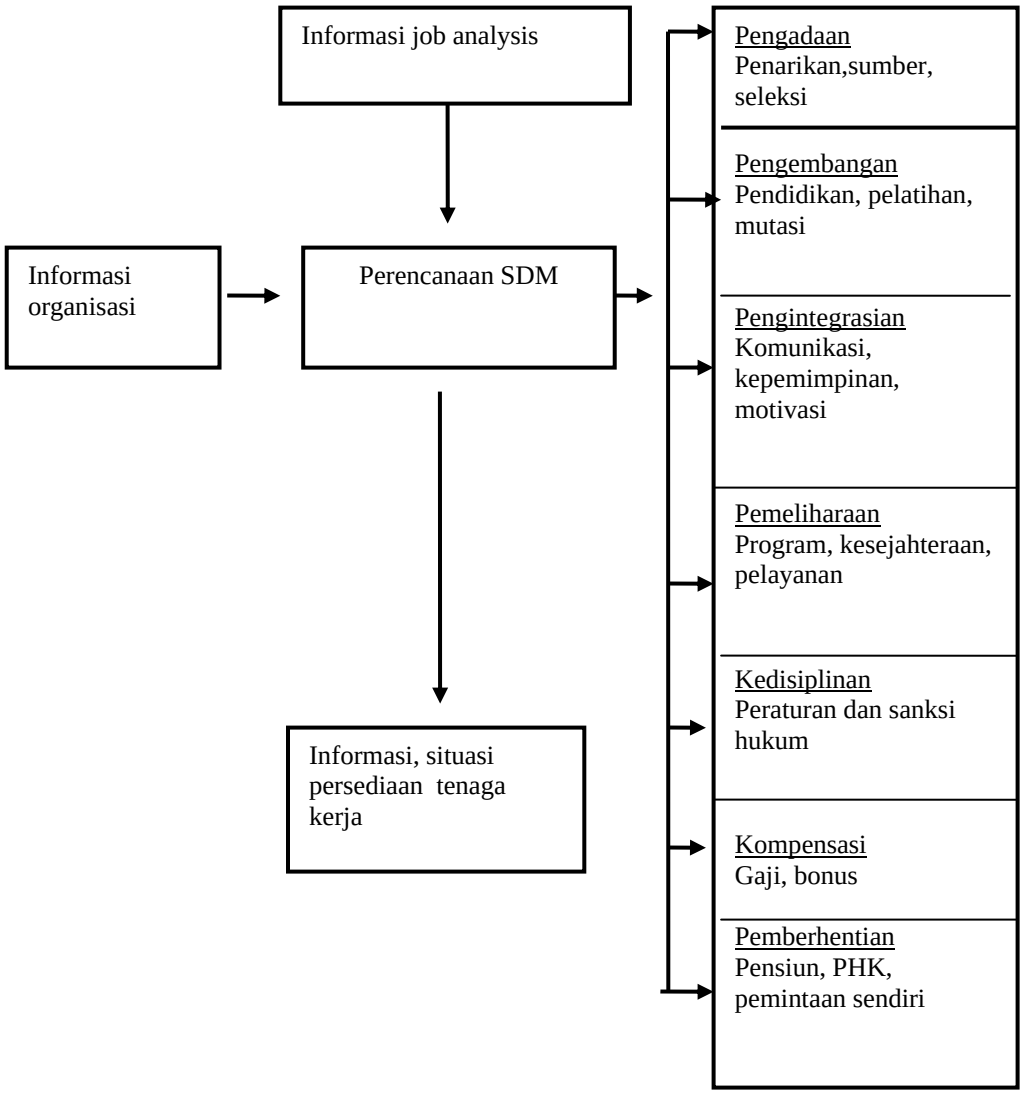
5. Akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja, dalam arti bahwa permintaan pemakai tenaga kerja dan jumlah pencari pekerja serta keahliannya.

6. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja, bagi situasi kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 2.1

Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia



Sumber: Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarata: Bumi Aksara 2000) h 250

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Kajian Teoritik

1. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah umum diketahui bahwa revolusi industri yang lahir di inggris telah menjalar ke berbagai dunia pada abad ke dua puluh ini, terutama ke eropa daratan dan ke amerika utara, salah satu manifestasinya adalah didirikannya banyak perusahaan besar yang bergerak dalam berbagai bidang dan kegiatan perekonomian termasuk industri, pertambangan dan perdagangan. Perkembangan demikian telah menunjukan pengaruh yang sangat kuat pada perkembangan manajemen pada umunya dan manajemen sumber daya manusia khususnya. Dan munculnya berbagai macam teori-teori manajemen dan manajemen sumber daya manusia khususnya, diantaranya adalah:

a. Teori gerakan *scientific management* (Frederick Winslow Taylor)

Pemikiran tentang memahami dan menganilis kerja manusia baru tercetus sejak tahun 1856-1915yang dirintis oleh Frederick Winslow Taylor dengan karyanya *Scientific Management* yang dikutip Drs.Moh Agus Tulus dalam bukunya manajemen sumber daya manusia mengungkapkan bahwa Taylor memusatkan perhatianya pada 5 langkah, yaitu: seleksi orang, menemukan metoda kerja yang paling baik, merancang sarana kerja yang cocok serta memanfaatkan, melatih dan memotivasi karyawan.[22]

[22]Moh Agus Tulus,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,1992) h 8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam karya nya Taylor mempersamakan manusia dengan mesin, mesin akan bekerja dan baik bila dipeliharadan dilumasi dengan baik demikian pula dengan manusia, manusia harus disediakan kondisi kerja yang baik harus dilatih dan diupah dan dimotivasi, sehingga ia otomatis akan bekerja dengan baik.

b. Teori system management (Frank Gilbert)

Frank Gilbert (1868-1924) yaitu pencetus *System Management*, dia memandang semua gerakan operasional satu dengan lainnya berkaitan dan harus dilakukan dengan cara yang paling sistematis, Gilbert menaggapi kenyataan bahwa tingkat produktivitas seseorang tergantung dari kepribadian dan lingkungan kerjanya.

c. Teori human relation (Elton Mayo)

Elton Mayo (1880-1949) dari *Universitas Harvard* terkenal dengan penelitiannya dibidang *Human Relations* pada *Western Electrik Company* di *Hawthorine Chicago*. Mayo berkesimpulan bahwa orang dapat menunjukan produktivitas yang tinggi bila menyadari bahwa dia memperoleh pengakuan dan penghargaan (*The First Assembly Test Room Experiment*). Sedangkan dikutip oleh Sondang P Siagian dari bukunya manajemen sumber daya manusia ia mengatakan, hasil hipotesa penelitian mayo adalah bahwa ada factor-faktor tertentu pada sikap, perilaku dan produktivitas para pekerja. Temuan mereka menunjukan bahwa sikap dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perilaku positif serta produktivitas karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh manajemen pada mereka.[23]

Sedangkan menurut ambar teguh sulistiyani dan rosidah dari buku nya manajemen sumber daya manusia, teori yang di cetuskan Mayo ini berasumsi bahwa para pegawai dalam organisasi atau perusahaan adalah manusia semestinya tidak diatur dan diakui keberadaannya keinginan dan kehendaknya, manajemen harus membantu para pegawai untuk mendapatkan kepuasan kebutuhan tersebut. Manajemen juga harus mendorong para pegawai agar merasa memiliki dan merasa sebagai bagian yang tidak terlepas dari kehidupan organisasi.[24]

Fokus dari model ini adalah mengenai hubungan kerja kemanusiaan, menurut pengarang teori ini tidak terlampau banyak menyajikan hal baru, namun cukup baik karena memberikan kontribusi dan mampu membangun teori sebelumnya yang muncul.

d. Teori Abraham Maslow (1908-1970)

Abraham Maslow dalam teorinya ia menyatakan bahwa di antara segala sumber daya manusia yang tersedia bagi seorang manajer sumber

[23] Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Bumi Aksara,1996) 39

[24] Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Graha Ilmu,2003) h 20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

daya manusia, manusialah yang terpenting, manusia merupakan unsur pemberi kehidupan dalam setiap organisasi.[25]

Dia menjenjangkan kebutuhan manusia dari kebutukan yang paling dasar, hingga kebutuhan aktualisasi diri, teori ini menjelaskan bahwa manusia disamping butuh status, pengakuan tetapi juga menginginkan peluang yang adil untuk mengembangkan dan menerapkan segala kemampuanya, serta mendapatkan kepuasan dalam pegawainya, maka tugas para manjer/ pimpinan untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah mendorong dan memberi fasilitas para pegawainya untuk mengekspresikan segala kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya.

Dari beberapa teori-teori diatas dapat disimpulkan, jelaslah benang merah yang selalu tampak dalam pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuanya menghadapi berbagai tantangan, baik dari sifatnya eksternal maupun internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat tepatnya.

[25] Moh Agus Tulus,*Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,1992) h 8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.

Adapun penelitian terdahulu yang pernah melakukan dengan mengambil fokus yang sama, yakni mengenai Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia pada lembaga antara lain:

Penelitian yang dilakukann oleh Nurul Indayani, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah IAIN Sunan ampel Surabaya. yang berhasil menyelesaikan studi nya pada tahun 2004, dalam penelitianya ia mengambil judul" Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Organisasi Panti Asuhan Yatim Rodhiyatul Banat Wonocolo Jemursari Surabaya". Hasil penelitianya bahwa pelaksanaan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Organisasi Di Panti Asuhan Rodhiyatul Banat, telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia yang telah direncanakan sebelumnya melalui program-program kerja yaitu:

1. Sumber daya manusia yang berkualitas akan ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan bidangnya maupun keahlianya
2. Sumber daya manusia yang berprestasi akan dicalonkan atau dipndahkan pada posisi yang lebih tinggi.
3. mengadakan pelatihan manajemen organisasi dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Yayasan Rodhiyatul Banat.
4. mengadakan pelatihan teknologi tepat guna (TTG) dengan tujuan untuk membentuk kader-kader Yayasan Panti Asuhan Yatim Rodhiyatul Banat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. mengadakan perubahan pengelolahan sistem Panti Asuhan menjadi sistem Pondok Pesantren.

Sedangkan Penelitian yang dilakukann oleh Nia Suciani, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah IAIN Sunan ampel Surabaya. yang berhasil menyelesaikan studi nya pada tahun 2006, dalam penelitianya ia mengambil judul" Strategi Manajemen Panti Asuhan Aisyathong Maryam Surabaya. Hasil penelitianya bahwa proses strategi perencanaan sumber daya manusia menggunakan sistem strategi manajemen yang didalamnya tercakup perumusan visi misi yayasan, penetapan tujuan umum dan khusus, analisa lingkungan dan perencanaan program kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan pelaksanaan strategi perencanaan sumber daya manusia Yayasan Panti Asuhan Aisyathong Maryam berfokus pada pengimplementasian program kerja yang direncanakan.

Adapun persamaanya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang strategi perencanaan sumber daya manusia. Sedangkan perbedaanya dalam penelitian ini adalah berfokus pada rumusan konsep perencanaan sumber daya manusia (pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kompensasi dan peberhentian sumber daya manusia) pada Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan. Dan peneliti menggunakan objek yang berbeda dengan penelitia-penelitian sebelumnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

MEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metodologi penelitian merupakan ilmu yang mempelajari metodologi-metodologi penelitian.Dalam hal tersebut, penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci, dan mendalam terhadap suatu organisasi atau lembaga, atau suatu gejala tertentu.

Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan penelitian deskriptif, yaitu berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari perilaku orang-orang yang di amati. [27]

Sedangkan jenis penelitian ini adalah, deskriptif, karena data yang di kumpulkan berupa kata-kata atau gambaran, bukan angka. Pendekatan deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan situasi, sehingga data-data yang yang dikumpulkan berupa kata-kata dengan gambar. Penelitian ini mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat tentang hubungankegiatan, sikap pandangan serta proses yang sedang berlangsungdari suatu fenomena.[28]

Jadi alasan peneliti menggunakan pendekatan dan jenis penelitian kualitatif deskriptif, karena untuk mendapatkan, informasi sebanyak mungkin dan data dari informasi yang sesuai dengan apa yang diteliti, disamping itu penelitian kualitatif,

---

[27] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001) h 30

[28] Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Jaakarta: Ghalia Indonesia,1999) h 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berguna untuk mendeskripsikan fenomena yang melahirkan, teori dan data yang di kumpulkan, merupakan faktor penting dalam penelitian.

Dalam hal tersebut, peneliti berusaha untuk menggambarkan dan menjelaskan apa saja yang terjadi di lokasi penelitian tentang " Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan".

B. Objek Penelitian

Obyek merupakan lokasi obyek atau tempat penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian, yang selanjutnya untuk memperoleh data, guna penyususnan selanjutnya. adapun sasaran penelitian tersebut adalah, Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, yang terletak di Jl. KH.Moh Cholil no 1-6 Bangkalan-Madura.

C. Jenis dan Sumber data

1. Jenis data

Jenis data dalam penelitian tersebut, menurut sumbernya dapat digolongkan menjadi 2 kelompok, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diambil dari lokasi atau lapangan (dari sumbernya) dan masih memerlukan analisa lebih lanjut.[29]

Dalam penelitian tersebut, data yang dihimpun adalah data tentang strategi perencanaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, dan sejarah berdiri nya sampai menjadi

[29] Marzuki, *Metodologi Riset* (Yogyakarta: BPFE UII,1995) h 55

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pondok Pesantren, letak geografis, struktur organisasi, program kerja, serta data yang perlu dan diperoleh dari dokumen-dokumen lembaga yang bersangkutan, dan data-data yang lain yang ada kaitannya dengan penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dari atau berasal dari bahan-bahan kepustakaan, misalnya buku-buku literatur.

Dalam penelitian tersebut, peneliti mencari *reference* atau literatur buku-buku yang berhubungan dengan teori-teori serta juga yang berhubungan dengan fokus penelitian.

2. Sumber data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian tersebut adalah subyek dari mana data-data diperoleh.

Adapun data yang dipakai oleh peneliti untuk melengkapi data tersebut adalah:

a. Informan, yaitu orang-orang memberikan informasi tentang segala sesuatu yang terkait dengan penelitian, dan informasi yang dipakai oleh peneliti adalah, Ketua III yaitu Bapak Farid Dimyati, sekretaris yaitu Bapak H M.Ihsan fadil SE, Bapak Mahfudz MB selaku bendahara,Abu Hafsin selaku Kabag Pendidikan Madrosiyah, Bapak Wahid Emes selaku Kabag Bangsesdam dan para pengurus lainya yang terlibat dalam proses penyusunan perencanaan, pimpinan dan ketua digunakan sebagai informasi kunci, karena memiliki otoritas utama dalam pelaksanaan proses perencanaan sumber daya manusia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Dokumen, yaitu berupa tulisan atau catatan yang ada hubunganya dengan masalah diatas, dalam penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui data tentang sejarah berdirinya Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, struktur organisasi serta program-program kerja lembaga pondok pesantren tersebut.

D. Tahap-tahap penelitian

Ada beberapa kegiatan yang harus dilakukan dalam melakukan penelitian, yaitu usaha mengenai tahap-tahap penelitian. Tahap-tahap penelitian tersebut nantinya akan memberikan gambaran tentang keseluruhan, pelaksanaan dan pengumpulan data, analisis data, sampai pada penulisan skripsi, tahap-tahap penelitian terdiri dari:

1. Tahap pra Lapangan

Yaitu tahap yang dilakukan peneliti sebelum melakukan penelitian pada tahap ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Menyusun rancangan penelitian

Dalam konteks ini peneliti terlebih dahulu membuat permasalahan yang akan dijadikan obyek penelitian, untuk kemudian membuat matrik usulan judul penelitian sebelum melaksanakan penelitian sampai dengan membuat proposal penelitian.

b. Memilih lapangan penelitian

Dalam konteks penelitian yang dilakukan peneliti sebelum membuat usulan pengajuan judul, peneliti terlebih dahulu mencari data atau informasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang obyek yang akan diteliti melalui beberapa cara, yang kemudian tertarik untuk dijadikan obyek penelitian yang sesuai dengan jurusan. Dalam hal ini peneliti menetapkan Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, yang bertempat di jalan KH.Moh Cholil No1-6 Bangkalan-Madura.

c. Mengurus Perizinan

Setelah membuat usulan penelitian dalam bentuk proposal, peneliti mengurus izin kepada atasan peneliti sendiri, ketua jurusan, dekan Fakultas Dakwah yang diperuntukkan untuk penelitian di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan-Madura.

d. Menjajaki dan menilai keadaan lapangan

Pada tahap ini, peneliti meninjau lembaga yang diteliti untuk mendata secara langsung hal-hal yang terkait dengan masalah penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengetahui segala unsur dalam lapangan.

e. Memilih dan memanfaatkan informan

Untuk mendapatkan hasil data yang maksimal, maka dipilih informan yang mengerti dan faham tentang Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan dan permasalahan yang sedang diselidiki. Dalam kesempatan ini yang menjadi informan adalah ketua umum dan pengasuh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan beserta para pengurusnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Persiapan perlengkapan penelitian

Penelitian berusaha menyiapkan segala alat dan perlengkapan peneliti yang diperlukan sebelum terjun ke lapangan penelitian, yang berupa peralatan tulis antara lain bolpoint, pencil, buku tulis, kertas, map plastik, dan tipe ex.

g. Persoalan etika penelitian

Pada tahap yang terakhir ini peneliti sangat menjaganya, sebab hal ini menyangkut dengan orang lain yang berkenaan dengan data-data yang diperoleh peneliti, dan dengan terjaganya etika yang baik oleh peneliti diharapkan tercipta suatu kerja sama yang baik dan menyenangkan antara kedua belah pihak serta mudah dalam mencari data yang diperlukan.

2. Tahap pekerjaan lapangan

Tahap ini terdiri dari :

a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri

Untuk memasuki pekerjaan lapangan, peneliti perlu memahami latar penelitian dahulu, disamping itu peneliti perlu mempersiapkan dirinya baik fisik maupun mental, agar di lapangan penelitian, kegiatan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

b. Memasuki Lapangan

Untuk memasuki lapangan, peneliti mencari data atau informasi yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dijadikan fokus penelitian, sebelumnya peneliti pada tahap ini perlu memahami konteks lapangan yang dijadikan obyek penelitian terlebih dahulu, baru setelah itu peneliti menyiapkan diri untuk terjun ke lapangan. Dalam hal ini peneliti harus

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menempatkan diri dengan keakraban hubungan, menjaga sikap dan patuh pada aturan lapangan serta menggunakan bahasa yang mudah dimengerti agar dapat memudahkan dalam mencari informasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data dalah segala keterangan (informasi) mengenai gejala hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Sedangkan pengumpulan data adalah prosedur sistematik dan standart untuk memperoleh data yang diperlukan.

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan)

   Observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematik mengenai fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan pada obyek penelitian di pondok pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, yang meliputi:

   a. Letak geografis Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan..
   b. Sarana dan prasarana Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.
   c. Perkembangan fisik maupun non fisik pondok pesantren tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Interview (wawancara)

Interview (wawancara) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau si pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Dalam hal ini peneliti tidak hanya mengamati, tetapi juga menanyakan atau mewawancarai langsung ketua umum dan pengurus Pondok Pesantren, tentang sejarah dan latar belakang pondok pesantren tersebut, perkembangan fisik dan non fisik pondok pesantren, proses dan pelaksanaan strategi perencanaan sumber daya manusia di pondok pesatren, yaitu yang berupa pengadaan perencanaan sumber daya manusia Pondok Pesantren, pengembangan, pemeliharaan, pengintegrasian, kompensasi, peraturan perencanaan sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren tersebut. Manfaat perencanaan sumber daya manusia di podok pesantren, pelaku yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia di pondok pesantren serta struktur organisasi yang ada dalam pondok pesantren tersebut.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen atau data-data yang dikumpulkan.Teknik dokumentasi merupakan data sekunder, sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan teknik observasi dan wawancara cenderung merupakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama.

Dalam penelitian tersebut, teknik dokumenter digunakan untuk mencari dokumen-dokumen yang berupa catatan atau bentuk data-data yang lain mengenai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

operasional dan penjabaran tentang Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, dan setelah itu dicari variabel nya dan apabila sudah dapat variabel yang dicari, maka peneliti tinggal mengolah data tersebut.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1

Teknik Pengumpulan Data

NO	JENIS DATA	SUMBER DATA	TPD
1	Sejarah berdiri Pondok Pesantren	D+I	D+W
2	Letak geografis Pondok Pesantren	D	D+W+O
3	Program kerja Pondok Pesantren	D	D+W
4	Visi misi Pondok Pesantren	D	D+W
5	Tujuan Pondok Pesantren	D	D+W
6	Data santri Pondok Pesantren	D	D+W
7	Sarana pra sarana Pondok Pesantren	O	O
8	Perkembangan fisik non fisik	I+O	W+O
9	Proses PSDM Pondok Pesantren	I	W
10	Pengadaan PSDM Pondok Pesantren	I	W
11	Pengembangan PSDM	I	W
12	Pemeliharaan PSDM	I	W
13	Pengintegrasian PSDM	I	W
14	Kompensasi PSDM	I	W
15	Peraturan PSDM	I+D	D+W
16	Manfaat PSDM	I	W
17	Pelaku Yang Bertanggung Jawab dalam pelaksanan PSDM	I	W
18	Struktur Organisasi Pondok Pesantren	I+D	D+W

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan:

- PSDM : Perencanaan Sumber daya Manusia
- TPD : Teknik pengumpulan Data
- D : Dokumentasi
- W :Wawancara
- O : Observasi
- I : Informan

F. Teknik Analisis Data

Yang dimaksud dengan analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterprestasikan. Analisis data merupakan pengumpulan data dengan mencari dan menata secara sistematis catatan yang diperoleh dari hasil observasi, interview dokumentasi serta catatan lapangan, untuk pemahaman penelitian tentang obyek yang diteliti. Tahap analisa data dalam penelitian kualitatif secara umum dimulai sejak pengumpulan data, reduksi data yaitu data yang dipeorleh di lapangan akan dibentuk dalam uraian yang lengkap. Penyajian data (*display* data), dan penarikan kesimpulan serta verifikasi yaitu dipolakan difokuskan dan disusun secara sistematik.

Dalam penelitian ini, proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu, dari wawancara, pengamatan dan dokumen-dokumen, gambar, foto, dan sebagainya. Data-data tersebut di telaah dan dipilah-pilah kemudian di lakukan pengelompokan atas data yang sejenis dan selanjutnya dianalisis sesuai sesuai informasi yang di butuhkan dengan kongkrit dan memadai. Selanjutnya yaitu dengan langkah reduksi data yang dilakukan dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jalan abstraksi, abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman inti dan setelah itu dilakukan dengan mengadakan teknik keabsahan data.

G. Teknik Keabsahan Data

Agar data dalam penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan maka dalam penelitian ini dibutuhkan teknik pengecekan keabsahan data, sehingga peneliti berusaha mengadakan pemeriksanaan keabsahan data tersebut dengan cara:

1. Perpanjangan keikutsertaan

   Adanya keikutsertaan peneliti di lokasi penelitian, sangat menentukan untuk mengumpulkan data keikutsertaan tersebut, tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan waktu yang cukup lama, hal ini dimaksudkan agar data yang diperoleh valid.

   Dalam penelitian ini, perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti berada di lapangan penelitian sampai pengumpulan data dapat tercapai. Dan peneliti berusaha unutk melakukan proses tersebut dengan mempelajari kebudayaan, perilaku dan sifat-sifat pengurus pondok pesantren dari berbagai aspeknya, disamping itu peneliti juga harus meneliti dengan benar dan memfilter informasi baik yang datang dari penelitian sendiri maupun informan.

2. Ketekunan pengamatan

   Ketekunan pengamatan dimaksudkan untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.[30]

---

[30] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), hal 329

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketekunan pengamatan yang di maksudkan disini adalah, peneliti menelaah data-datayang sudah ada, terkait dengan fokus penelitian, setelah itu benar-benar difahami dan tidak diragukan lagi. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam tahap ini adalah:

a. Peneliti ikut serta dan terjun langsung dalam aktivitas di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.
b. Membicarakan dan mendiskusikan kepada orang lain yang aktif dalam aktifitas di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.

3. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan penegcekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam tahap tringulasi ini adalah:

a. Peneliti melakukan pengecekan tentang hasil pengamatan, wawancara, maupun hasil data yang diperoleh dengan cara lain.
b. Peneliti, meneliti apa yang dikatakan orang tentang Pondok Pesantren Syaichona Mohammand Cholil secara umum dengan tujuan untuk membandingkan hasil wawancara dengan dokumen sebuah penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Setting Penelitian

1. Letak Geografis

Secara geografis Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, terletak di Jl. KH Moh Kholil no 1-6 Kelurahan Demangan, Kecamatan Bangkalan, Kabupaten Bangkalan , Kode Pos 69115. pondok pesantren tersebut yang dibangun di atas tanah seluas 1,5 hektar dan luas bangunan 1,1 hektar, dengan jumlah asrama 15 dan terdiri dari jumlah kamar 150 kamar.

Bangunan yang menghadap selatan tersebut dibatasi oleh:

- Sebelah Utara : Berdekatan Dengan Pondok Pesantren Nurul Huda II
- Sebelah Selatan : Alun-Alun Kota Bangkalan
- Sebelah Barat : Pondok Pesantren Nurul Huda I
- Sebelah Timur : Berdekatan dengan Masjid Muhammadiyah Bangkalan.[31]

2. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.

Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil didirikan pada tahun 1984, yang didirikan oleh KH.Mochammad Cholil Abdul Lathif. Pada awalnya metode pengajian yang diterapkan masih sangat sederhana,

[31] Hasil Observasi Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan Pada Tanggal 10 Juni 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan tradisional (salafiyah). Metode sorongan dan sistem mudzakarah sebagaimana diterapkan pada pesantren salaf pada umumnya.

Setelah KH. Mochammad Cholil wafat, kepemimpinan beliau digantikan oleh anaknya yang bernama KH. Imron Cholil.perlaha-lahan perkembangan pondok mulai ada kemajuan santri-santri semakin banyak, sarana dan prasaran pondok pun mulai diperluas. Kemudian KH.Imron cholil pun meninggal dunia, dan kepemimpinan pondok diteruskan oleh anaknya KH.Amin Imron. Pada peroide ini sistem dan proses belajar mengajar masih dilakukan dalam bentuk nonformal dan manajemen pondok pesantren pun belum diterapkan dan masih sederhana mengingat pada saat itu memang belum dibutuhkan undang-undang dan tata tertib pesantren.

Setelah KH Amin Imron meninggal kepemimpinannya diteruskan oleh sepupunya yang bernama KH. Abdullah Aschal. Pada periode ini perubahan santri semakin banyak dan dengan latar belakang yang berbeda-beda. Dan bersamaan pula munculnya berbagai ide-ide baru tentang pendidikan dan sistem manajemen mulai diterapkan, berbagai kebijakan dan program-program keja mulai dirumuskan baik program janka pendek, menengah dan panjang pun direncanakan undang-undang dan tata tertib pun juga diterapkan. Manajemen dan sistem Administrasi pun juga diterapkan. Dan mulailah dikembangkan sistem pendidikan formal dan sistem nan formal salafiyah juga masih dipertahankan sebagai cirri khas pondok pesantren tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah KH. Abdullah Aschal wafat beliau digantikan putranya yang bernama KH. Fachrillah Aschal yang menjabat sebagai pengasuh pondok pesantren syaichona choli sampai sekarang

3. Visi Misi dan Tujuan Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.

   a. Visi

      Terciptanya santri yang berilmu, briman, bertaqwa, beramal shaleh dan berjuang sesuai dengan syariat Allah SWT dalam Al-Qur'an dan Al-Hadist.

   b. Misi

      1). Membangun dan mengembangkan semangat belajar
      2). Mengembangkan pola pikir yang kreatif, dinamis dan berwawasan luas.
      3). Megembangkan pemahaman dan pengamalan ajaran islam secara *kaffa*.
      4). Membangun dan mengembangkan manajemen parsitipatif.
      5). Meningkatkan kualitas *system* dan metode pembelajaran.

   c. Tujuan

      1). Melahirkan santri yang memahami dan menguasai ilmu keagamaan.
      2). Mencetak santri yang terampil.
      3). Mencetak santri yang mengamalkan ilmunya.[32]

[32] Dokumentasi Arsip Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Jenis dan Jenjang Pendidikan Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.

   a. Pendidikan non formal.

      1). Ma’hadiyah

         - Bansus Al-Qur’an
         - Tahfidz Al-Qur'an
         - Tahfidz Al-Fiyah
         - Tahfidz Al-Zubat
         - Pengajian kitab kuning
         - Majelis musyawarah ma’hadiyah

      2). Madrosiyah

         - Madrasah Diniyah Ibtida’iyah
         - Madrasah Diniyah Tsanawiyah
         - Madrasah Diniyah Aliyah

   b. Pendidikan formal

      1). MTs AL-Ma’arif
      2). SMA Al-Ma’arif
      3). Kesetaraan paket A, B, C
      4). Sekolah Tinngi Ilmu Tarbiyah Syaichona Mohammad Cholil (STITS)

   c. Pendidikan Ekstrakulikuler

      1). Kursus Qiroatil Qur’an Bittaghoni
      2). Kursus Qiroatil Qur’an bittartil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3). Kursus Bahasa Asing (Arab dan Inggris)

4). Bimbingan penguasaan kitab kuning

5). Kursus Kaligrafi

6). Kursus Khittobah (Jam'iyatul Mubalighin)

d. Kelembagaan

1). Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Syaichona Mohammad Cholil

2). Pusat Kesehatan Pondok Pesantren (PUSKESTREN)

3). Lajnah Falakiyah

4). Lajnah Dirosiyah

5). Jam'iyah Qoshoid Is'adul Ahbab

6). Jam'iyah Hadrah ISHARI (Ikatan Syilatil Akarimi).[33]

5. Susunan Pengurus Pondok Pesantren Putra Syaichona Mohammad Cholil

a. Pengasuh : R.KH. Fachrillah Aschal

wakil pengasuh : 1. KH.Agus Lukman Hakim

2. Hj.Muthmainah Aschal

b. Pengurus Harian

Ketua Umum : KH. Nashih Aschal

Ketua I : Drs. H. Abd Wahid Hasyim

Ketua II : H. Haris

Ketua III : Farid Dimyati

Sekretaris Umum : H.M Ihsan Fadil, SE

Sekretaris I : Zainal Arifin

[33] Dokumentasi Arsip dan Hasil wawancara dengan Bapak H Ihsan Fadil SE, selaku sebagai Sekretaris Umum Di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan Pada Tanggal 20 Juni 2009 Pada Pukul 11.00 Wib

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sekretaris II : Ach Fadlil

Bendahara Umum : Mahfudz MB

Bendahara I : M Alwi Amin

Bendahara II : M Sahli

c. Pengurus Bagian

Dikbud : Abdul Aziz

Pend. Madrosiyah Diniyah : Abu Hafsin

Pend. Madrosiyah Hukumiyah : Moh Kuswadi M.Pd

Bangsedam : Abd Wahid Emes

Perpustakaan : Hasbullah

Lajnah Dirosiyah : Farid Dimyati

Kamtib : Anwari

Kopontren : Zamroni Azed

Sihhat : Abdul Azis HS

P4S : M Syuaib

Humas : H.M Ismail Yahya

Korda : Abdul Azis HS

d. Pengurus Bidang

Ubudiyah Ma'hadiyah : Moshlehudin

Ubudiyah Maskaniyah : Afandi Yasin

Takmir Musholla : Rahmatullah

Bansus Al-Qur'an : Abu Hafsin

Wajar Dikdas : Moh Kamil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kesenian Islami : Anassurahman

Kamtib Dalam : Saiful Ihsan

Kamtib Luar : H Maliji

Pembangunan, Pemeliharaan dan Perbaikan : Zubaidi

Perlengkapan : Sariman

Listrik dan Perairan : Syamsul Hadi

e. Kepala Daerah

Kepala Daerah A : Abd Azis

Kepala Daerah B : Abd Azis HS

Kepala Daerah C : Fathurrahman

Kepala Daerah D : Mahmud Ridlo

SP2SB : Ja'far Shodiq

6. Susunan Pengurus Pondok Pesantren Putri Syaichona Mohammad Cholil

a. Pengasuh : R.KH. Fachrillah Aschal

Wakil Pengasuh : Nyai Hj. Muthmainnah Aschal

b. Pengurus Harian

Ketua Umum : Nyai Hj Cholifah

Ketua I : Ustdz, Fatimatuzzahro hasany

Ketua II : Usdtz. Husaimah

Ketua III : Ustdz. Zuhriyah

Sekretaris : Ustdz. Habibah

Wakil Sekretaris : Ustdz. Badriyah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bendahara : Ustdz. Nur Asia

Wakil Bendahara : Ustdz. Chotimatul Husna

c. Pengurus Bagian

Dikbud : Ustdz. Zuhriyah

Kamtib : Hj. Lila Syah

Sihhat : Hudaifah

Pemeliharaan : Hj. Robiatul Adawiyah

Koperasi : Munawwaroh

Pend. Madrasah Diniyah : 1. Ustdz Habibah

2. Ustdz Fatimatuzzahro Hasany

Pend. Madrasah Hukumiyah :1. Ustdz Habibah

2. Ustdz Fatimatuzzahro Hasany

d. Pengurus Bidang

Ubudiyah Ma'hadiyah : 1. Juwairiyah

2. Syuri'ah

Ubudiyah Maskaniyah : 1. Chotimatul husna

2. Arofah

DIKLAT : 1. Afifah

2. Siti Muthi'ah

3. Nur Faizah

Sih-Hat Da : 1. Rofiqoh

2. Masrifah

3. Mutimmah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bansus Al Qur'an : 1. Chusnul Chotimah

2. Badriyah

3. Chusniyatul Jamilah

e. Kepala Daerah

Kepala Daerah A : Hj. Munawwaroh

Kepala Daerah B : Mubassyiroh

Kepala Daerah C : Cholifah

Keamanan Daerah A : Musammah

Keamanan Daerah B : Faizah Mochsin

Keamanan Daerah C : Muthmainnah TS

7. Fungsi dan tugas kepengurusan Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.

Kepengurusan Pondok pesantren syaichona mohammad cholil terdiri atas : [34]

1) Pengasuh.

Pengasuh adalah pemimpin tertinggi dalam pesantren pengasuh merupakan Pembina, pengendali pengawas dan penentu kebijaksanaan pesantren. Pengasuh dapat membatalkan keputusan-keputusan pengrus apabila dinilai bertentangan dengan prinsip perjuangan pesantren.

[34] Dokumen Arsip Pondok Pesantren Syaichona Muhammad Cholil Bangkalan. Yang Dicatat Pada Tanggal 18 Juni 2009 Pada Pukul 09.15 Wib

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pengurus Harian

Suatu badan yang anggotanya yang diangkat dan ditetapkan oleh pengasuh yang berfungsi yang sebagai pelaksana harian dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pesantren yang telah diprogramkan dan menyampaikan laporan-laporan secara periodik kepada pengasuh atau majelis keluarga pengasuh.

3) Pengurus bagian.

Suatu lembaga dibawah pengurus harian yang bertugas membantu pengurus harian dalam menjalankan program-program pesantren dengan membmbing, mengawasi, mengarahkan serta mengkoordinir kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan bawahannya.

4) Ketua Umum

(a) Mengatur jalanya pesantren dengan segala aktivitasnya.

(b) Mengatur dan membina kerjasama yang antar pengurus

(c) Mengatur dan mengawasi pelaksanaan program-program pondok pesantren.

(d) Memimpin rapat pleno

(e) Mempertanggung jawabkan pelaksanaan program-program pesantren secara umum kepada pengasuh.

5) Ketua Umum I

(a) Melaksanakan tugas sesuai dengan bagian dan bidang yang ada di bawah koordinasinya dan mempertanggung jawabkan pada ketua umum.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(b) Menyelenggarakan dan memimpin rapat sesuai dengan bidang koordinasinya.

(c) Mengatur dan mengawasi dan membina bawahanya, yaitu BANGSEDAM, Kabag DIKBUD, perpustakaan.

6) Ketua Umum II

(a) Melaksanakan tugas sesuai dengan bidang masing-masing ketua dan mempertanggung jawabkan pada ketua umum

(b) Menyelenggarakan dan memimpin rapat sesuai dengan bidang koordinasinya.

(c) Melaksanakan dan mengatur teknis pelaksanaan program pondok pesantren syaichona mohammad cholil bangkalan bidang ketertiban dan keamanan, kopontren, dan kedaerahan.

(d) Mengatur, mengawasi dan membina bawahanya yaitu, Kabag KAMTIB, KOPONTREN dan KORDA (kedaerahan).

7) Ketua Umum III

(a) melaksanakan tugas sesuai dengan bagian dan bidang masing-masing ketua dan mempertanggung jawabkan kepada ketua umum.

(b) Menyelengarakan dan memimpin rapat sesuai bidang koordinasinya.

(c) Melaksanakan dan mengatur teknis pelaksanaan program pondok pesantren syaichona mohammad cholil bangkalan bidang kebersihan dan kesehatan, P4S dan hubungan masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(d) Mengatur, mengawasi bawahanya yaitu, Kabag SIHHAT, Kabag P4S dan HUMAS.

8) Sekretaris Umum

(a) Mendampingi ketua umum dalam mempertanggung jawabkan jalannya pogram pesantren kepada pengasuh.

(b) Mengkoordinir secara umum semua kegiatan yang bersifat administrasi.

(c) Mengagendakan surat keluar dan masuk pesantren.

(d) Menandatangani surat izin santri pulang atau libur mauled atau ramadhan.

(e) Menghimpun dan menjaga terpeliharanya dokumen pondok pesantren.

9) Wakil Sekretaris Umum

(a) Membantu sekretaris umum dalam mengelola administrasi.

(b) Membantu sekretaris umum dalam mempersiapkan keperluan administrasi.

10) Bendahara Umum

(a) Mengatur keuangan secara umum., Bertanggung jawab kepada pengasuh atau pengurus harian atas tugasnya dibidang keuangan pesantren.

(b) Mengawasi kebijakan keuangan sesuai dengan anggaran.

(c) Melaksanakan persetujuan pengunaan keuangan bersama ketua umum

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

11) Wakil Bendahara Umum

(a) Mendampingi bendahara umu dalam melaksanakan tugasnya.

(b) Menggantikan bendahara umum bila berhalangan.

12) Kepala Bagian Pendidikan Dan Ubudiyah (DIKBUD)

(a) Bertanggung jawab kepada ketua I atas tugas-tugasnya.

(b) Mengkoordinasikan, mengatur dan mengontrol kegiatan yang dilaksanakan bawahannya.

(c) Mengatur, mengawasi dan membina bawahanya meliputi: kabid ubudiyah, bansus Al-Qur'an, takmir mushollah.

13) Kepala Bagian Pengembangan Seni Budaya Dan Sumberdaya Manusia (BANGSESDAM)

(a) Bertanggung jawab kepada ketua I atas tugas-tugasnya.

(b) Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan intelektual santri.

(c) Mengatur, mengawasi dan membina bawahannya meliputi: Kabid.WAJARDIKNAS, Kabid DIKLAT, Kabid Kesenian Islami..

14) Perpustakaan

(a) Bertanggung Jawab kepada ketua I atas tugas-tugasnya.

(b) Menyediakan, memelihra, serta mengelola bahan-bahan pustaka dalam rangka mengembangkan minat baca santri.

(c) Mengusahakan tumbuh kembangnya minat baca santri.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

15) Lajnah Dirosiyah

(a) Bertanggung jawab kepada ketua I atas tugas-tugasnya.

(b) Mengatur, mengawasi dan membina bawahannya: pengajian kitab. kuning, penguasaan kitab kuning, tahfidz Alfiah, tahfidz Al-Zubat, tahfidz baikuni.

16) Pendidikan Madrosiyah Diniyah

(a) Menangani hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan dan pengajaran madrasah diniyah (non formal), mulai tingkat ibtidaiyah, Tsanawiyah dan aliyah.termasuk kegiatan musyawarah kelas dan Majelis Musyawarah Ma'hadiyah (M3).

17) Pendidikan Pendidikan Madrasah Hukumiyah

(a) Menangani hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan sekolah formal (MTs Al-Ma'rifat, SMA Ma'arif dan STITS) termasuk kegiatan ekstra kulikuler.

18) Kepala Bagian Keamanan Dan Ketertiban (KAMTIB)

(a) Bertanggung Jawab kepada ketua II atas tugas-tugasnya.

(b) Mengupayakan terciptanya suasana yang kondusif di lingkungan pesantren..

(c) Mengatur, mengawasi dan membina bawahannya, Kabid kamtib dalam, kamtib luar, kepala balai tamu.

19) Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN)

(a) Bertanggung jawab kepada ketua II atas tugas-tugasnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(b) Mengelola dan mengembangan koperasi pondok pesantren, dalam rangka meningkatkan perekonomian pesantren.

20) Koodinator Daerah (KORDA)

(a) Bertanggung jawab kepada ketua II atas tugas-tugasnya.

(b) Memimpin, menkoordinasikan pelaksanaan aktivitas daerah.

(c) Mengatur, mengawasi dan membina bawahannya: Kepala Daerah A, B,C, D.

21) Kebersihan Dan Kesehatan (SIHHAT)

(a) Bertanggung jawab kepada ketua III atas tugas-tugasnya.

(b) Mengupayakan terciptanya lingkungan bersih dan sehat.

(c) Melestarikan keindahan lingkungan .

(d) Meningkatkan mutu dan pelayanan terhadap kesehatan santri.

(e) Mengatur, mengawasi dan membina bawahanya: Kabid kebersihan, Kabag kesehatan.

22) Pembangunan, Pemeliharaan, Perbaikan Dan Perlengkapan Sarana (P4S)

(a) Bertanggung jawab kepada ketua III atas tugas-tugasnya.

(b) Menyediakan, menjaga dan merawat fasilitas pesantren secara menyeluruh.

23) Hubungan Masyarakat (HUMAS)

(a) bertanggung jawab kepada ketua III atas tugas-tugasnya.

(b) mengkomunikasikan kepentingan pesantren dengan masyarakat luar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

24) SP2SB (Staff perkantoran dan penerimaan santri baru)

(a) Mendata serta melengkapi administrasi santri baru atau santri lama.

(b) Melayani pembuatan surat keterangan maupun surat izin santri.

(c) Melayani pembuatan kartu santri.

(d) Membantu tugas-tugas sekretaris dalam hal administrasi.

25) Ubudiyah ma'hadiyah

(a) Bertanggung jawab kepada kabag ubudiyah atas tugas-tugasnya.

(b) Mengkoordinir kegiatan dalam lingkup pesantren yang sebagian besar berlokasi di mushollah.

26) Ubudiyah maskaniyah

(a) Bertanggung jawab kepada kabag ubudiyah atas tugas-tugasnya

(b) Mengkoordini semua kegiatan-kegiatan dalam lingkup pesantren (bersifat kedaerahan) yang sebagian besar terlaksana di daerah-daerah.

27) Badan khusus al-Qur'an (BANSUS)

(a) Bertanggung jawab kepada kabag ubudiyah atas tugas-tugasnya.

(b) Mengkoordinir dan melaksanakan kegiatan pendidikan Al-Qur'an

(c) Menyelenggarakan pelatihan dan kursus Al-Qur'an baik tingkat muta'alim maupun muallim.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

28) Takmir mushollah

(a) Bertanggung jawab kepada kabag ubudiyah atas tugas-tugasnya.

(b) Memelihara, menjaga dan mengawasi ketertiban mushollah.

29) Wajib belajar pendidikan dasar (WAJARDIKDAS)

(a) Bertanggung jawab kepada BANGSEDAM atas tugas-tugasnya.

(b) Mengupayakan terlaksanya program pendidikan dasar bagi santri.

30) Pendidikan dan latihan (DIKLAT)

(a) Bertanggung jawab kepada BANGSEDAM atas tugas-tugasnya.

(b) Mengupayakan atas terlaksanya pelatihan-pelatihan dan kursus-kursus dalam meningkatkan kreatifitas santri.

(c) Menyediakan sarana dan pra sarana kebutuhan pelatihan dan kursus.

31) Kesenian islami

(a) Bertanggung jawab kepada kabag BANGSESDAM atas tugas-tugasnya.

(b) Mengkoordinir kegiatan di bidang seni.

(c) Mengembangkan minat dan bakat di bidang seni.

(d) Menyediakan sarana dan pra sarana dalam meningkatkan kualitas dan kreatifitas santri.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

32) Pembangunan, pemeliharaan dan perbaikan

(a) Bertanggung jawab terhadap P4S atas tugas-tugasnya.

(b) Membangun saran yang dibutuhkan oleh pesantren.

(c) Memelihara, memperbaiki, menginvetarisir sarana dan pra sarana pesantren.

33) Perlengkapan

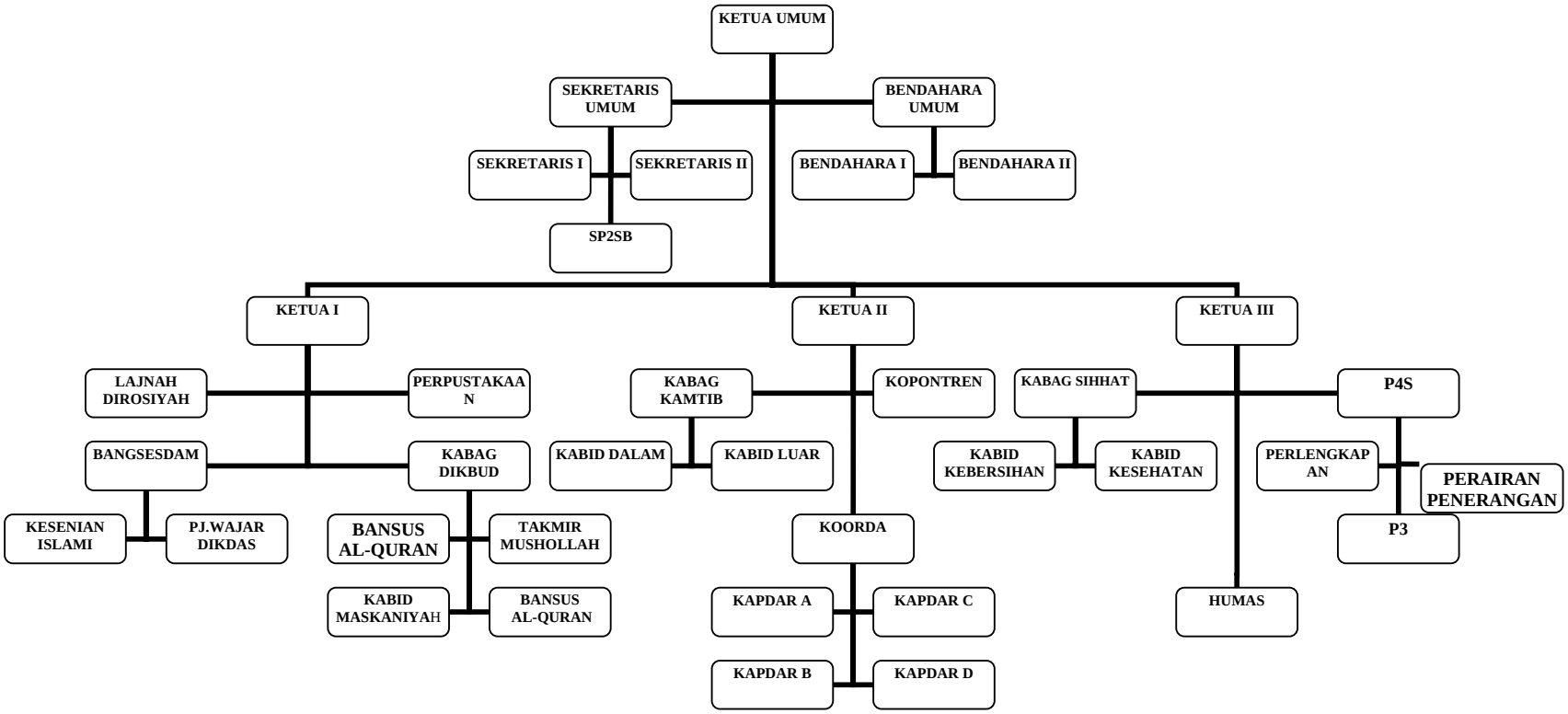
(a) Bertanggung jawab kepada P4S atas tugas-tugasnya.

(b) Mengupayakan pengadaan sarana yang diperlukan pesantren.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan

Gambar 4.1



Sumber Data : Dokumen Pondok Pesantren Syaoichona Cholil Bangkalan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9. Sarana dan Pra Sarana Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan

Dalam melakukan aktivitas kegiatan, suatu lembaga sudah pasti memiliki sarana dan pra sarana yang mendukung. Dalam hal ini Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil mempunyai sarana dan pra sarana sebagai berikut:

a. Gedung asrama, yang terdiri dari 5 Asrama dan 55 kamar putra. Putri 9 Asrama dan 5 kamar besar. 4 kamar Asatidz
b. Gedung sekolah, yang terdiri dari 20 kelas putra dan 2 kantor.dan 10 kelas putri.
c. Gedung aula dan auditorium, tempat untuk pertemuan-pertemuan.
d. Kantor tata usaha, yaitu tempat dilaksanakannya kegiatan administrasi pondok pesantren yang dilengkapi dengan alat-alat kantor dan beberapa computer dan perangkatnya.
e. Koperasi, yang menyediakan peralatan dan perlengkapan para santri dan pengurus pondok pesantren.
f. Perpustakaan, yang menyediakan berbagai macam kitab-kitab dan buku santri.
g. Klinik (PUSKESTREN) yaitu, pusat kesehatan pondok pesantren, yang menangani kesehatan santri dan para pengurus pondok pesantren.
h. Musholla, tempat sholat dan ngaji santri.
i. Dapur, 2 dapur tempat memasak para santri.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

j. Kamar mandi, yang berjumlah 22 kamar.dan 20 kamar mandi putri

k. Tempat wudhu, yang berjumlah 12 saluran air dan 1 sumur.

l. Laboratorium Bahasa Arab

m. Dan Balai tamu.

10. Pengelolaan Dana Di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan

Dalam sebuah organisasi, dana merupakan suatu komponen yang sangat penting. Dengan dana yang cukup akan mempermudah terlaksananya suatu program dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah laporan keuangan Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.1

LAPORAN KEUANGAN

PONDOK PESANTREN SYAICHONA MOHAMMAD CHOLIL BANGKALAN

PERIODE TAHUN 2008-2009

Pendapatan		
Iuran santri putra	Rp. 191.100.000	
Iuran santri putri	Rp. 120.000.000	
Pendaftaran santri baru	Rp. 11.110.000	
Kartu santri	Rp. 505.000	
Kalender	Rp. 15.000.000	
Biaya operasional sekolah	Rp. 78.300.000	
Kopontren	Rp. 25.000.000	
Donatur dan lain-lain	Rp. 60.000.000	
Jumlah		**Rp. 501.015.000**
Pengeluaran		
Perlengkapan	Rp. 242.000.000	
Pendidikan dan ubudiyah	Rp. 108.850.000	
Kebersihan dan kesehatan	Rp. 14.700.000	
Kesekretariatan	Rp. 16.830.000	
BANGSESDAM	Rp. 53.500.000	
Perpustakaan	Rp. 7.250.000	
Keamanan	Rp. 11.700.000	
Lajnah	Rp. 13.000.000	
Kedaerahan	Rp. 1.800.000	
Jumlah		**Rp. 469.630.000 -**
Jumlah sisa		**Rp. 31.385.000**

Sumber Data: Dokumen Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penyajian Data

Dalam penelitian ini ditemukan data-data diantaranya:

1. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan .

   Mengenai srategi perencanaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Dayichona Mohammad Cholil adalah sebagai berikut:

   Menurut Bapak Farid, selaku Ketua III, Strategi perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil yaitu berupa penentuan rencana sumber daya manusia dalam organisasi. dalam Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil terdapat satu divisi yang memiliki fungsi mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang disebut BANGSESDAM yakni divisi pengembangan seni dan sumber daya manusia, divisi inilah yang bertugas merencanakan, mengelola dan melakukan pengawasan serta evaluasi terhadap seluruh kegiatan pengembangan kemampuan sumber daya manusia di pesantren.[5]

   Ada beberapa tahapan proses perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan yaitu:

   a) Merencanakan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.
   b) Perencanaan pengadaan sumber daya manusia yang berupa:
      (1) Perencanaan untuk merekrut pengurus yang disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren.

[5] Hasil wawancara dengan Bapak Farid Dimyati, Ketua III Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan. Pada tanggal 10 Juni pada Pukul 20.00 Wib.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(2) Merencanakan untuk penyeleksian dari beberapa orang yang telah direkrut untuk disesuaikan dengan jabatan yang akan diberikan.

(3) Merencanakan untuk penempatan dan pengangkatan pengurus sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah diberikan.

c) Perencanaan pengembangan sumber daya manusia

Setelah dilakukan pengangkatan selanjutnya diberi pelatihan sesuai dengan bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

d) Perencanaan pemeliharaan kesajahteraan sumber daya manusia.

Merencanakan pemeliharaan kesejahteraan pengurus, yaitu merencanakan pelayanan dan fasilitas yang didapat oleh pengurus.

e) Perencanaan pengintegrasian sumber daya manusia

Merencanakan integrasi, dalam hal ini yang diterapkan dalam Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil yaitu berupa kepemimpinan dan komunikasi antara pengurus-pengurus pondok pesantren.

f) Perencanaan kompensasi sumber daya manusia

Merencanakan kompensasi dan tunjangan-tunjangan yang akan diperoleh pengurus pondok pesantren.

g) Perencanaan kedisiplinan sumber daya manusia

Merencanakan tata tertib dan peraturan-peraturan yang akan diberlakukan oleh pengurus pondok pesantren.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

h) Perencanaan pemberhentian sumber daya manusia

Merencanakan pemberhentian masa periode jabatan pengurus pondok pesantren.

2. Pelaksanaan Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan.

Adapun pelaksanaan strategi perencanaan sumber daya manusia di pondok pesantren tersebut adalah :

a) Pengadaan sumber daya manusia (penarikan, seleksi)

Untuk penyediaan sumber daya manusia yang akan membantu pengasuh dalam mengembangkan Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil, dilakukan penyaringan dan seleksi yang cukup ketat dengan kriteria penilaian yang sesuai dengan jabatan yang diberikan, hal ini menjadi salah satu strategi bagi Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil, dalam merencanakan sumber daya manusia.

Misalnya, untuk pengurus yang untuk mengembangkan ekonomi pesantren dpilih orang-orang yang jujur punya jiwa bisnis dan memiliki visi ekonomi yang baik. Para calon diambil dari orang-orang dalam pesantren sendiri, baik santri yang masih aktif maupun yang sudah alumni.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Pengembangan sumber daya manusia (DIKLAT dan Mutasi)

(1) DIKLAT

Untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia pesantren, ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh pondok pesantren yaitu, berupa pendidikan dan pelatihan-pelatihan diberbagai bidang, antara lain: manajemen, administrasi, ekonomi, koperasi, media dan lain-lain.

Selain itu Pesantren Syaichona Mohammad Cholil, juga memberikan kesempatan kepada santrinya terutama yang sudah menjadi pengurus pondok pesantren untuk meningkatkan kualitas dan kualifikasi pendidikanya hingga taraf sarjana, yang nantinya ilmu dan keterampilan yang didapatkan bisa dimanfaatkan untuk pesantren kedepan. [6]

(2) Mutasi.

Mutasi di pondok pesantren, dilakukan mutasi jabatan dengan motif yang berbeda dengan mutasi yang kita fahami diwilayah pemerintahan atau dalam perusahaan. Jika dalam ranah pemerintahan atau perusahaan, mutasi dilakukan biasanya karena ada kesalahan yang dilakukan si pejabat atau karena ada kepentingan politik dari pihak tertentu. Di Pesantren Syaichona Mohammad Cholil ini, mutasi yang dilakukan murni berupa perpindahan posisi jabatan pada jabatan lain yang dianggap cocok.

[6] hasil wawancara dengan Bapak Ihsan Fadil Selaku Sekretaris Umum Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan Pada Tanggal 13 Juni 2009 Pada Pukul 11.00wib

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tentu saja setelah dilakukan terhadap evaluasi kinerja dan kemampuan pengurus (sumber daya manusia) yang bersangkutan. Dan hak melakukan mutasi jabatan ini tidak dilakukan oleh pihak tertentu (satu atau dua orang saja) namun melalui mekanisme rapat antar pengurus tingkat atas, dengan persetujuan ketua umum yang telah mendapat wewenang dari pengasuh pesantren.

c) Pemeliharaan kesejahteraan

(1) Pelayanan yang didapatkan

Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil tidak memberikan pelayanan khusus bagi sumber daya manusia nya, semua pengurus pesantren mendapat pelayanan yang tidak jauh dari santri biasa. hanya saja mereka diberi kesempatan lebih luas untuk bergerak dan mengakses segala hal yang ada di pesantren sesuai dengan fungsi jabatan mereka.

Selain itu mereka diberi kesempatan untuk memberikan masukan kepada pengasuh dan majelis keluarga pengasuh pesantren, untuk kemajuan dan kemaslahatan warga pesantren. Untuk santri yang menjadi pengurus pusat, pengurus pleno, dan kepala daerah, dibebaskan dari UATA (iuran tahunan). Sedangkan santri yang menjadi pengurus tingkat bawahanya tetap diwajibkan membayar.[7]

[7] hasil wawancara dengan bapak wahid emes selaku kabag bangsesdam di pondok pesantren syaichona mohammad cholil bangkalan pada tanggal 13 juni 2009 pada pukul. 13.00 wib

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(2) Fasilitas

Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil, memberikan dan memfasilitasi tempat tinggal, tetapi hanya kepada pengurus tertentu yang sudah berkeluarga.

d) Pengintegrasian

Di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil, sumber daya manusia nya (pengurus) diharuskan selalu komunikasi secara intens dalam permasalahan pesantren secara umum dan khusus, komunikasi tersebut dimaksudkan untuk mengetahui masalah-masalah yang terjadi, sehingga dengan segera dan bersama-sama mencari solusi pemecahanya. Agar tidak sampai menjadi masalah besar dan tak kunjung selesai.

e) Kompensasi.

Kompensasi dalam hal ini berupa gaji dan yang mendapat gaji tersebut adalah para pengajar (guru) baik di sekolah non formal (Madrasah Diniyah) maupun yang formal (MTs dan SMA). gaji tersebut dapat diterima pada satu bulan sekali.

f) Kedisiplinan

Peraturan dan sangsi diberlakukan kepada santri ataupun pengurus yang melanggar peraturan. Untuk pengurus sangsi hukumanya dua kali lipat dari santri biasa. Misalnya jika santri terlambat kembali ke pondok dari jadual yang ada, maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hukumanya 1 hari harus membaca Al-Qur'an selama 1 jam, maka pengurus wajib membaca selama 2 jam.

Untuk jenis pelanggaran tertentu, pengurus mendapat sangsi hukumanya yang bersifat khusus yang berbeda dengan sangsi biasa. Jika tergolong berat, sangsi hukumanya adalah diberhentikan dengan tidak hormat, bahkan bias dikeluarkan dari pesantren.[8]

g) Pemberhentian

Pemberhentian pengurus dalam Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil yaitu diantaranya, karena mutasi jabatan, masa periode jabatan sudah habis, dan selain itu juga ada yang mengundurkan diri karena kepentingan pribadi, misalnya: pengurus telah berkeluarga dan memtuskan pindah ke luar kota.

B. Analisis Data dan Pembahasan

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah memasuki tahap analisis data.

1. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Syaichona Muhammad Cholil Bangkalan.

Pondok Pesantren Syaichona Muhammad Cholil telah menerapkan strategi perencanaan sumber daya manusia. hal ini terbukti dengan adanya penentuan rencana sumber daya manusia dalam organisasi.dan terbentuknya satu divisi yang memiliki fungsi mengembangkan kualitas

[8] hasil wawancara dengan bapak Zainal Arifin di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan pada tanggal 15 Juni 2009 pada pukul. 13.00 wib

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sumber daya manusia yang disebut BANGSESDAM, divisi inilah yang mengelolah dan melakukan pengawasan,evaluasi terhadap seluruh kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam pesantren.

Adapun tahapan-tahapan dari proses perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil yaitu melalui:

a) Merencanakan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.
b) Perencanaan pengadaan sumber daya manusia yang berupa:
    (1) Perencanaan untuk merekrut pengurus yang disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren.
    (2) Merencanakan untuk penyeleksian dari beberapa orang yang telah direkrut untuk disesuaikan dengan jabatan yang akan diberikan.
    (3) Merencanakan untuk penempatan dan pengangkatan pengurus sesuai dengan jabatan, tugas dan wewenang yang telah diberikan.
c) Perencanaan pengembangan sumber daya manusia

    Setelah dilakukan pengangkatan selanjutnya diberi pelatihan sesuai dengan bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Perencanaan pemeliharaan kesajahteraan sumber daya manusia.

Merencanakan pemeliharaan kesejahteraan pengurus, yaitu pelayanan dan fasilitas yang didapat oleh pengurus.

e) Perencanaan pengintegrasian sumber daya manusia

Merencanakan integrasi, dalam hal ini yang diterapkan dalam Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil yaitu berupa kepemimpinan dan komunikasi antara pengurus-pengurus pondok pesantren.

f) Perencanaan kompensasi sumber daya manusia

Merencanakan kompensasi dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pengurus pondok pesantren.

g) Perencanaan kedisiplinan sumber daya manusia

Merencanakan tata tertib dan peraturan-peraturan yang akan diberlakukan oleh pengurus pondok pesantren,

h) Perencanaan pemberhentian sumber daya manusia

Merencanakan pemberhentian masa periode jabatan pengurus pondok pesantren.

Dari segi perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan Di Pondok Pesantren Syaichona Mochammad Cholil sudah sesuai dengan apa yang ada dalam konsep perencanaan sumber daya manusia yang telah dipaparkan dalam kerangka teoritik didepan (lihat. Hal 30), hal ini terbukti dengan mulainya perekrutan calon pengurus sampai dengan pengangkatannya melalui beberapa tahapan-tahapan, sehingga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghasilkan pengurus-pengurus yang kompeten dan bertanggung jawab dibidangnya.

2. Pelaksanaan Strategi Perencanaa Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan

Startegi perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil yaitu dengan cara mengimplementasikan program-program perencanaan yang ada, diantaranya : [9]

a. Pengadaan sumber daya Manusia

Pengadaan sumber daya Manusia merupakan langkah pertama yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. proses pengadaan sumber daya Manusia bisa dilakukan melalui penarikan, seleksi, dan penempatan sumber sumber daya manusia yang ada.

Pengadaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Syaichona Muhammad Cholil, dilakukan melalui penyaringan-penyaringan dan kriteria penilaian yang sesuai dengan jabatan yang akan diberikan. Misalnya, untuk pengurus yang bertugas mengembangkan ekonomi pesantren, dipilih orang orang yang jujur, punya jiwa bisnis dan memiliki visi ekonomi yang baik.

[9] Hasil wawancara dengan Bapak Wahid Emes selaku Kabag bangsesdam di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan pada tanggal 20 juni 2009 pada pukul. 13.00 wib

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan Pondok Pesantren Syaichona Muhammad Cholil benar-benar mengutamakan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada.

b. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan keterampilan teknis, teoritis dan modal sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan tersebut yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pengembangan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil, yaitu berupa pelatihan-pelatihan dan diklat diberbagai bidang antara lain: manajemen, administrasi, ekonomi, koperasi dan media atau IPTEK. latihan dan pendidikan inidilaksanakan untuk pengurus lama maupun baru. untuk pengurus lama yaitu guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang ataupun masa datang , sedangkan untuk pengurus baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang diberikan.

Hal ini dengan jelas menunjukkan bahwa, tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Pondok Pesantren Syaichona Muhammad Cholil adalah untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan efektivitas dan efesiensi pengurus terhadap tugas-tugasnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Pengintegrasian sumber daya manusia

Pengintegrasian sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting dalam perencanaan sumber daya manusia, tetapi sulit dan kompleks untuk merealisasikannya, hal ini disebabkan karena manusia bersifat dinamis dan mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, sifat dan latar belakang yang berbeda serta keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Pengintegrasian sumber daya manusia meliputi: komunikasi, kepemimpinan dan motivasi.

Sama halnya dengan pengintegrasian sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil, dalam hal komunikasi pengurus diharuskan melakukan komunikasi secara intens dalam permasalahan-permasalahan pesantren secara umum dan khusus. Komunikasi tersebut dimaksudkan untuk mengetahui masalah-masalah yang terjadi sehingga dengan segera bersama-sama mencari solusi pemecahanya, agar tidak sampai menjadi masalah besar dan tak kunjung selesai.

Sedangkan Pengintegrasian sumber daya manusia dalam kepemimpinan. kepemimpinan dalam hal ini berbeda dengan kepemimpinan organisasi atau perusahaan pada umumnya. Pada prinsipnya kepemimpinan dalam pesantren lekat dengan figur Kiai, Kiai disini menjadi figur tunggal, sentral dan otoritatif, serta seluruh pusat kebijakan dan perubahan. Kedudukan dan otoritas Kiai sebagai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemimpin, pendiri, sekaligus pengasuh pesantren sangat besar dan kuat.

Tetapi berbeda dengan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil, dalam hal kepemimpinannya figur Kiai berperan sebagai pengasuh dan pengawas. Wewenang mutlak diberikan kepada pengurus untuk mengatur dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada di pondok pesantren sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dan gaya kepemimpinannya bersifat kepemimpinan delegatif, yaitu pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan, Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas dalam melaksanakan pekerjaanya.

d. Pemeliharaan sumber daya manusia

Pemeliharaan disini berarti mempertahankan mereka (sumber daya manusia) agar tetap mau bekerja sama dengan organisasi.

Pemeliharaan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil yaitu, berupa pelayanan yang diberikan dan fasilitas yang didapatkan oleh pengurus.

Dalam hal Pelayanan yang didapatkan pengurus. Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil tidak memberikan pelayanan khusus bagi sumber daya manusia nya, semua pengurus pesantren mendapat pelayanan yang tidak jauh dari santri biasa. hanya saja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mereka diberi kesempatan lebih luas untuk bergerak dan mengakses segala hal yang ada di pesantren sesuai dengan fungsi jabatan mereka.

Selain itu mereka diberi kesempatan untuk memberikan masukan kepada pengasuh dan majelis keluarga pengasuh pesantren, untuk kemajuan dan kemaslahatan warga pesantren. Untuk santri yang menjadi pengurus pusat, pengurus pleno, dan kepala daerah, dibebaskan dari UATA (iuran tahunan). Sedangkan santri yang menjadi pengurus tingkat bawahanya tetap diwajibkan membayar.

Dan Fasilitas yang diberikan oleh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil yaitu, memberikan dan memfasilitasi tempat tinggal, tetapi hanya kepada pengurus tertentu yang sudah berkeluarga.

e. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, langsung ataupun tidak langsung yang berupa uang atau barang kepada sumber daya manusia yang ada.

Kompensasi sumber daya manusia yang diberikan oleh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil yaitu berupa gaji diberikan kepada para pengajar (guru) baik dalam sekolah non formal (madrasah diniyah) maupun sekolah foramla (MTs, SMA). gaji tersebut dapat diterima setiap satu bulan sekali

f. Kedisiplinan sumber daya manusia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kedisiplianan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam sebuah organisasi.

Kedisiplianan yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil yaitu, ada peraturan, sangsi dan hukuman yang diberikan jika ada pengurus yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Misalnya, jika santri terlambat kembali ke pondok dari jadwal yang ada, maka hukumanya 1 hari harus membaca Al-Qur'an selama 1 jam, maka pengurus wajib membaca selama 2 jam.

Untuk jenis pelanggaran tertentu, pengurus mendapat sangsi hukumanya yang bersifat khusus yang berbeda dengan sangsi biasa. Jika tergolong berat, sangsi hukumanya adalah diberhentikan dengan tidak hormat, bahkan bias dikeluarkan dari pesantren.

Hal ini menunjukan bahwa, tujuan dari kedisiplinan yang diterapkan oleh pondok pesantren tersebut agar segala tugas dan kewajiban sumber daya manusia yang ada (pengurus) dalam organisasi dapat terlaksana dengan baik dan tepat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g.Pemberhentian sumber daya manusia

Pemberhentian merupakan memutusan hubungan kerja sumber daya manusia dari suatu organisasi. Pemberhentian yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil yaitu berupa mutasi jabatan, masa periode jabatan sudah habis, dan selain itu juga ada yang mengundurkan diri karena kepentingan pribadi, misalnya: pengurus telah berkeluarga dan memutuskan pindah ke luar kota.

Manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Peralatan yang handal dan canggih pun tanpa peran aktif sumber daya manusia pun tidak berarti apa-apa.

Keberadaan sumber daya manusia sangat penting sebagai unsur utama dalam keberhasilan tujuan organisasi, maka perlulah direncanakan dengan matang peranan sumber daya manusia tersebut dalam suatu organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia disusun untuk menjamin bahwa kebutuhan sumber daya manusia tetap terpenuhi secara konstan dan memadai. Perencanaan tersebut dapat dicapai melalui analisis kebutuhan, keterampilan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberian kompensasi dan pemberhentian kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Begitu juga yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan, dalam menjalankan dan menetapkan perncanaan sumber daya manusia sesuai dengan teori-teori yang sudah ada sebagai tolak ukur pondok pesantren dalam pencapaian tujuannya.

Kalau dihubungkan dengan teori Taylor dalam karyanya *Sciencitic Management.* teori ini menyatakan bahwa manusia sama dengan mesin. Mesin akan bekerja dengan baik bila dipelihara, dirawat, dilumasi dengan baik. begitu pun juga manusia. Manusia harus disediakan kondisi kerja kerja yang baik harus terlatih dan diupah secukupnya, sehingga ia otomatis dengan bekerja dengan baik. Hal ini sesuai dengan strategi perencanaan sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil yang menerapkan fungsi-fungsi konsep perencanaan sumber daya manusia yang meliputi pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemeliharaan sumber daya manusia, pengintegrasian sumber daya manusia, kedisipilinan suber daya manusia, kompensasi sumber daya manusia, pemberhentian sumber daya manusia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Asrohah, Hanun, *Pelembagaan Pondok Pesantren*, Jakarta: Departemen Agama RI, 2004.

B, Treguehonw, Benjamin, *Strategi Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 1980.

Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta: BPFE, 1996.

Huseun, Umar , *Strategic Management In Action*, Jakarta: Bina Rupa Aksara, 1996

Manullang, M, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Balai Aksara, 1963

Manullang M, Marihot AMH Manullang, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Gadjah Mada University Pres, 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan data-data yang terhimpun dari penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa strategi perencanaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan adalah berupa penentuan rencana sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Yang berupa perencanaan pengadaan sumber daya manusia, perencanaa pengembangan sumber daya manusia, perencanaan pemeliharaan sumber daya manusia, perencanaan pengintegrasian sumber daya manusia, perencanaan kedisipilinan sumber daya manusia, perencanaan kompensasi sumber daya manusia, dan perencanaan pemberhentian sumber daya manusia.
2. Bahwa pelaksanaan strategi perencanaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Syaichona Mohammad Cholil Bangkalan yaitu dengan menerapkan konsep perencanaan sumber daya manusia yang berupa, pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemeliharaan sumber daya manusia, pengintegrasian sumber daya manusia, kedisipilinan sumber daya manusia, kompensasi sumber daya manusia, dan pemberhentian sumber daya manusia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam pelaksanaan strategi perencanaan sumber daya manusia pondok pesantren tersebut, melaksanakan fungsi-fungsi konsep perencanaan sumber daya manusia sesuai dengan kerangka teori yang ada, meskipun banyak kendala yang dihadapi.

B.Saran

1. Hendaknya perlu adanya peningkatan pengembangan bidang-bidang sumber daya manusia yang lebih banyak lagi, terutama pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi atau IPTEK, mengingat masih kurangnya dan minimnya orang-orang yang dianggap cocok untuk menduduki jabatan tertentu sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
2. Sebaiknya perlu adanya perbaikan sarana dan pra sarana pondok pesantren.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Asrohah, Hanun, *Pelembagaan Pondok Pesantren*, Jakarta: Departemen Agama RI, 2004.

B, Treguehonw, Benjamin, *Strategi Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 1980.

Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta: BPFE, 1996.

Huseun, Umar , *Strategic Management In Action*, Jakarta: Bina Rupa Aksara, 1996

Manullang, M, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Balai Aksara, 1963

Manullang M, Marihot AMH Manullang, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Gadjah Mada University Pres, 2008

Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 3, Yogyakarta : BPFE, 1994

Marzuki, *Metodologi Research*, Yogyakarta : BPFE UII, 1995

Mas'ud, M. SUlthon, *Manajemen Pondok Pesantren*, Yogyakarta : Balai Pustaka, 2005

Moleong, J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000

Nazir, Moch., *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1999

Pearche, M. Robinson, *Manajemen Stategig*, cet-2, Jakarta : Bina Rupa Aksara, 1997

P. Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 1996

Saydam, Ghozali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Djambatan, 1996

S.P. Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1999

Sriwahyudi, Agustinus, *Manajemen Strategik*, cet-1, Jakarta : Bina Rupa Aksara, 1996

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Supardi, *Metodologi Penelitian, Bisnis dan Ekonomi,* Yogyakarta : Uli Press, 2005

Tantowi, Jawahir, *Unsur-unsur Manajemen Menurut Al-Qur'an,* Jakarta : Pustaka Husna, 1983

Teguh Sulistiani, Ambar dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003

Tulus, Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996

Wahid, Abdurrahman, *Pesantren Masa Depan,* Jakarta : Pustaka Hidayah, 2000

Widjaya Tunggal, Amin, *Manajemen Suatu Pengantar,* Jakarta : Rineka Cipta, 1993

www.wikipedia/arcievmanagement/2000.or.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id