



**MANAJEMEN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI PONDOK PESANTREN MODERN  
NURUSSALAM SIDOGEDE BELITANG**

**Tesis**

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat  
Guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I) dalam Program  
Studi Ilmu Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

**NUR HIDAYAH**

**NIM: 120202119**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG  
2015**



## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini kami selaku pembimbing tesis:

1. Nama : **Prof. Dr. J. Suyuthi Pulungan, M.A**  
NIP : **19560713198503 1 001**
2. Nama : **Dr. Zainal Berlian, D.B.A.**  
NIP : **19620305199101 1 001**

dengan ini menyetujui bahwa tesis berjudul "**Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesatren Modern Nurussalam Sidogede Belitang**" yang ditulis oleh:

Nama : **Nur hidayah**  
Nomor Induk : **120202119**  
Program Studi : **Ilmu Pendidikan Islam**  
Konsentrasi : **Manajemen Pendidikan Islam**

untuk diajukan dalam sidang munaqasyah tertutup pada Program Pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang.

Pembimbing I, Palembang, Juni 2015  
Pembimbing II,

**Prof. Dr. J. Suyuthi Pulungan, M.A.**  
NIP. 19560713198503 1 001

**Dr. Zainal Berlian, D.B.A**  
NIP. 19620305199101 1 001



## **PERSETUJUAN TIM PENGUJI SIDANG MUNAQASYAH TERTUTUP**

Tesis berjudul “**MANAJEMEN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN MODERN NURUSSALAM SIDOGEDE BELITANG**” yang ditulis oleh:

Nama : **Nur Hidayah**  
Nomor Induk : **120202119**  
Program Studi : Ilmu Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

telah dikoreksi dengan seksama dan dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasyah terbuka pada Program Pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang.

### **TIM PENGUJI :**

1. Prof. Waspodo, Ph.D. : .....  
NIP. 19401219 196509 1 003 Tgl .....
2. Dr. M. Misdar, M.Ag. : .....  
NIP. 19630502 199403 1 003 Tgl .....

Direktur,

Palembang, Oktober 2015  
Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Abdullah Idi, M.ed  
NIP. 19650927 199103 1 004

Dr. Yulia Tri Samiha, M.Pd.  
NIP.196807212005012004



## PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Tesis berjudul “**Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurussalam**” yang ditulis oleh:

Nama : Nur hidayah  
Nomor Induk : **120202119**  
Program Studi : Ilmu Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka pada tanggal 2 November 2015 dan dapat disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I) pada Program Pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang.

### TIM PENGUJI :

1. Prof. Waspodo, Ph.D. : .....  
NIP. 19401219 196509 1 003 Tgl .....
2. Dr. M. Misdar, M.Ag. : .....  
NIP. 19630502 199403 1 003 Tgl .....

Direktur,

Palembang, 2015  
Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Abdullah Idi, M.ed  
NIP. 19650927 199103 1 004

Dr. Yulia Tri Samiha, M.Pd.  
NIP.196807212 00501 2 004



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NUR HIDAYAH  
Nomor Induk : 120202119  
Program Studi : Ilmu Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

dengan ini menyatakan bahwa thesis yang berjudul **”Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede Belitang”** ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Sepengetahuan saya, tesis ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya dan penuh rasa tanggung jawab.

Palembang, Juni 2015

Materai 6000

**NUR HIDAYAH**  
**NIM. 120202119**



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Hidayah  
Tempat/tgl. Lahir : Lubuk Harjo, 28 Oktober 1988  
NIM : 120202119  
Alamat : Lubuk Harjo, RT. 03, Kec. Belitang Madang Raya, Kab.  
Oku Timur

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tesis yang berjudul **“Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede Belitang”** adalah benar karya penulis sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika terbukti tidak benar, maka sepenuhnya bersedia menerima sanksi yang berlaku di UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian surat pernyataan ini penulis buat dengan sesungguhnya.

Palembang, Juni 2015  
Yang membuat pernyataan,

Nur Hidayah  
NIM.120202119

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah Azza wa Jalla yang telah memberikan nikmat iman dan Islam kepada kita. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Rasulullah Muhammad saw. Keluarga, sahabat, dan kita sebagai generasi penerusnya hingga akhir jaman. Thesis ini berjudul manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren modren Nurussalam Sidogede Belitang

Thesis ini bertujuan untuk memenuhi sebagai persyaratan guna mendapatkan gelar Magister Pendidikan Islam, dan program study pendidikan Islam, dengan konsentrasi manajemen pendidikan Islam. Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan thesis ini berkat doa Ibunda Ismarwati dan Ayahanda Sarji yang telah mengajarkan makna beramal dan beribadah kepada Allah SWT. Suamiku, Wazirul Laskar sang motivator hidupku, yang selalu setia mendukung dalam suka dan duka untuk menyelesaikan study di program pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang. Buah hati limpahan kasih sayangku Sabrina Latiatu Zuhra.

Selesainya thesis ini juga, berkat kerja sama dan bantuan dari berbagai pihak. Atas bantuan, bimbingan, saran, kemudahan dan spirit yang luar biasa yang telah diberikan, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Aflatun Muchtar, M.A. Selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang, atas bantuannya yang telah memfasilitasi kami untuk kuliah di UIN Raden Fatah Palembang;

2. Bapak direktur pascasarjana Prof. Dr. Abdulah Idi, M.Ed. dan staf yang telah membantu kelancaran penelitian dan menyelesaikan S2 ini;
3. Pembimbing 1, Prof. Dr. J. Suyuthi Pulungan, M.A. yang selalu membimbing dan mendidik dalam penulisan thesis;
4. Pembimbing 2, Dr. Zainal Berlian, D.B.A yang selalu membimbing dan membantu dalam penulisan thesis;
5. Penguji 1, Prof. Waspodo, Ph.D. yang selalu membimbing dan mendidik dalam penulisan thesis;
6. Penguji 2, Dr. M. Misdar, M.Ag. yang selalu membimbing dan mendidik dalam penyelesaian thesis;
7. Ust. Drs. H. Makinudin selaku pimpinan pondok pesantren modern Nurussalam yang telah mengizinkan dan membantu dalam penulisan thesis;
8. Seluruh guru dan karyawan pondok pesantren modern Nurussalam yang membantu kelancaran untuk penelitian dalam penulisan thesis;
9. Rekan seperjuangan yang mengikuti program pascasarjana khususnya kelompok belajar JS 5, Universitas Islam Negri (UIN) Raden Fatah Palembang.

Semoga orang-orang terbaik yang telah membantu saya dalam penulisan dan penyelesaian thesis ini, akan mendapatkan balasan berupa pahala dari Allah SWT, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Amin.

**Palembang, Mei 2015**

**Nurhidayah**

**Nim. 120202119**

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Persetujuan Tim Penguji Sidang Munaqasyah Terbuka.....	ii
Persetujuan Tim Penguji Sidang Munaqasyah Tertutup.....	iii
Persetujuan Pembimbing.....	iv
Surat Pernyataan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xi
Pedoman Transliterasi.....	xii
Abstrak.....	xvi

### BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang.....	1
Batasan masalah dan rumusan masalah.....	9
Tujuan dan kegunaan penelitian.....	9
Tinjauan pustaka.....	10
Kerangka teori.....	13
Metode penelitian.....	17
Jenis data.....	17
Sumber data.....	18
Teknik pengumpulan data.....	19
Teknik analisis data.....	22
Sistematika penulisan.....	24

## BAB II : TINJAUAN TEORITIS

Konsep dasar manajemen pemberdayaan sumber daya manusia.....	26
Latar belakang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia.....	26
Teori manajemen sumber daya manusia.....	29
Teori manajemen pemberdayaan sumber daya manusia.....	34
Perencanaan pemberdayaan sumber daya manusia.....	38
Tujuan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia.....	39
Fungsi manajemen pemberdayaan sumber daya manusia.....	46

## BAB III : PROFIL MANAJEMEN PONDOK PESANTREN MODERN

### NURUSSALAM SIDOGEDE

Latar belakang dan Sejarah singkat berdirinya pondok pesantren modern Nurussalam.....	51
Cikal bakal pondok pesantren.....	51
Periode kebangkitan pondok pesantren.....	52
Letak dan batas wilayah pondok pesantren.....	53
Keadaan sarana dan prasarana.....	53
Manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam.....	56
Rekrutmen.....	57
Seleksi pegawai baru.....	63
Sistem kelembagaan pondok pesantren.....	67

BAB IV : ANALISIS MANAJEMEN PEMBERDAYAAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN MODERN  
NURUSSALAM

Manajemen Pemberdayaan Sumber daya Manusia di Pondok  
Pesantren Modern Nurussalam

Pelatihan.....	72
Pendidikan.....	78
Program pengembangan pesantren.....	80
Sosialisasi.....	86
Penempatan.....	87
Kesejahteraan atau kompensasi.....	93
Pemutusan kerja.....	96

BAB V : PENUTUP

Kesimpulan.....	102
Saran.....	103
Daftar Pustaka.....	104

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 sarana dan prasarana.....	55
Tabel 2 kegiatan harian.....	83
Tabel 3 kegiatan ahadan.....	84
Tabel 4 kegiatan tahunan.....	85
Tabel 5 pembagian tugas guru Madrasah Ibtidaiyah Nurussalam.....	89
Tabel 6 pembagian tugas guru Madrasah Tsanawiyah Nurussalam.....	90
Tabel 7 pembagian tugas guru Madrasah Aliyah Nurussalam.....	91
Tabel 8 jumlah santri pondok pesantren.....	94

## TRANSLITRASI ARAB LATIN

Untuk memudahkan dalam penulisan lambang bunyi hurup, dari bahasa Arab ke Latin, maka penulis mengacu pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan No. 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1987.

### A. Konsonan Tunggal

No	Nama	Hurf Latin	Keterangan	Huruf Arab
21	ب	Alif	Tidak dilambang	Tidak dilambang
3	ت	ba	b	be
4	ث	Ta'	t	Te
5	ج	sa	ś	Es (dengan titik diatas)
6	ح	jim	j	je
7	خ	ha'	h	Ha (dengan titik di bawah)
8	د	Kha	kh	Ka dan ha
9	د	Dal	d	de
10	ر	Zal	z	Zet (dengan titik di atas)
11	ز	ra'	r	er
12	س	Zai	z	zet
13	ش	Sin	s	es
14	ص	Syin	sy	Es dan ye
15	ض	Shad	ş	Es (dengan titik di bawah)
16	ط	Dhad	d	De (dengan titik di bawah)
17	ظ	ta'	t	Te (dengan titik di bawah)
17	ظ	za'	z	Zet (dengan titik di bawah)
18	ع	'ain	'	Koma di atas
19	غ	Gayn	g	Ge
20	ف	fa'	f	Ef
21	ق	Qaf	q	qi

22	ك	Kaf	k	ka
23	ل	Lam	l	el
24	م	Mim	m	em
25	ن	Nun	n	en
26	و	w	w	we
27	ه	h	h	ha
28	ء	‘	apostrof	apostrof
29	ي	y	y	ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis Rangkap

عده	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

### C. Ta' Marbutah

1. Bila mati maka ditulis h

هبة	ditulis	hibah
جزية	ditulis	jizyah

Ada pengecualian terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti kata sholat, zakat. Akan tetapi bila diikuti oleh kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	ditulis	<i>Karamah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harokat, fathah, kasrah dan dammah maka ditulis t

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakat al-fitri</i>
------------	---------	-----------------------

### D. Vokal pendek

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
-----	fathah	a	a
-----	kasroh	i	i

-----	dammah	u	u
-------	--------	---	---

### E. Vokal panjang

Nama	Tulisan Arab	Tulisan Latin
Fathah+alif+ya	جاهلية	<i>jahiliyyah</i>
Fathah+alif Layyinah	يسمى	<i>yas'a</i>
Kasrah+ya' mati	كريم	<i>karim</i>
Dammah+wawu mati	فروص	<i>furud</i>

### F. Vokal rangkap

Tanda huruf	Nama	Gabungan	Nama	Contoh
ى -----	Fathah dan ya' mati	ai	a dan i (ai)	بيدكم
و -----	Fathah dan wawu mati	au	a dan u (au)	قول

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan Apostrop

الانتم	ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لن شكرتم	ditulis	<i>la, insyakartum</i>

### H. Kata sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf qomariyah

القران	ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti oleh huruf syamsiyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf (el)nya

السماء	ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	ditulis	<i>Asy-syams</i>

3. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut pengucapannya dan menulis penulisannya

ذو الفروض	ditulis	zawi al-furud
اهل السنة	ditulis	Ahl as-sunnah
اهل الندوة	ditulis	Ahl an-nadwah

## ABSTRAK

Nurhidayah, 2015, Manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam Sidogede Belitang, program study Ilmu Pendidikan Islam, konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam, pembimbing 1. Prof. Dr. J. Suyuthi Pulungan, MA. pembimbing 2. Dr. Zainal Berlian, D.B.A. Penguji 1. Prof. H. Waspodo, Ph.D. Penguji 2. Dr. Muh. Misdar, M.Ag.

Sumber daya manusia mencakup seluruh guru yang mengabdikan diri di Pondok Pesantren Modern Nurussalam. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari fakta yang terjadi di lapangan mengenai penerapan manajemen yang digunakan dan bagaimana pemberdayaan terhadap sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam.

Peneliti menggunakan beberapa metode untuk meneliti tentang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam, jenis data yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang memaparkan seluruh kajian manajemen pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber data yang digunakan ada dua yaitu 1. sumber data primer merupakan sumber data yang langsung didapatkan dari tempat penelitian, yaitu dari pimpinan, guru, dan karyawan di pondok pesantren modern Nurussalam. 2. sumber data sekunder adalah sumber data tidak langsung yaitu data dari bahan tertulis seperti buku, jurnal, dan lain-lain yang berkaitan dengan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan triangulasi, yaitu pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumen dengan demikian maka dapat diuji kredibilitasnya.

Data yang telah terkumpul akan di analisis dengan deskriptif kualitatif yaitu analisis yang bersifat uraian pembahasan dengan membandingkan antara kenyataan di lapangan dengan teori yang diakui publik tentang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia. Adapun tahapan dalam menganalisis data, *pertama*, data *reduction* yang berarti merangkum data yang pokok. *Kedua* data *display* yaitu uraian singkat teks yang berbentuk naratif. *Ketiga* *verification* yaitu menarik kesimpulan dari rakuman dan uraian mengenai manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam.

Hasil penelitian mengungkap manajemen yang diterapkan dan pemberdayaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya manajemen maka semua terkondisi dengan baik, dan dengan pemberdayaan sumber daya manusia dengan tepat mampu menjadikan pondok pesantren modern Nurussalam adalah pondok pesantren modern yang unggul di Belitang karena dari pendidik yang berkualitas maka akan memiliki lulusan yang berkualitas juga.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Munculnya negara-negara industri baru dari suatu negara berkembang merupakan suatu bukti nyata perkembangan pembangunan ekonomi yang menekankan pada kualitas manusia. Karena secara relatif mereka tidak memiliki kekayaan sumber daya alam yang signifikan. Dengan menekankan sumber daya manusia sebagai tulang punggung utama dalam pembangunan ekonomi, akhirnya mereka terus maju menjadi negara industri baru yang saat ini cukup memiliki pengaruh besar di dunia.

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha mencapai tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Sumber daya manusia sering disebut sebagai (*Human Resuorce*), sumber tenaga, kekuatan, kemampuan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seperti yang di ungkapkan oleh Susilo (2007:8), bahwa sumber daya manusia benar-benar merupakan kunci utama dan berperanan sentral dalam pembangunan setiap bangsa dan negara di manapun.

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi, yang menentukan adalah manajemen pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis, dikembangkan, waktu, tenaga, dan kemampuan yang

benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu, Sodang (2009 : 40).

Jika dilihat dari sisi maknanya, hubungan sekolah dan masyarakat memiliki pengertian yang sangat luas. Abdullah mengutip dari Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, pada tahun (2013:66) mengatakan bahwa hubungan masyarakat dan sekolah merupakan komunikasi dua arah antara organisasi dan publik secara timbal balik dalam rangka mendukung fungsi dan tujuan manajemen dengan meningkatkan pembinaan kerja sama serta pemenuhan kepentingan bersama.

Pondok pesantren Nurussalam merupakan sebuah lembaga organisasi masyarakat yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia tersebut adalah guru-guru yang berkompetensi dalam pendidikan umum dan pendidikan kepesantrenan, maka dari itu diperlukan rekrutmen yang tepat agar pelamar pekerjaan tertarik untuk mengabdikan di pondok pesantren modern Nurussalam. Rekrutmen atau proses pencarian pegawai baru bisa dengan iklan atau instansi pemerintah dan lain-lain. Dalam merekrut calon guru harus melalui beberapa tahapan yaitu wawancara pendahuluan, blanko lamaran, memeriksa referensi, test psikologi, wawancara, persetujuan atasan langsung, memeriksa kesehatan dan induksi atau orientasi.

Berdasarkan hasil observasi awal, rekrutmen di pondok pesantren modern Nurussalam dilakukan secara tertutup. Terlihat pada pola rekrutmen yang dilakukan pada santri yang duduk di kelas enam KMI (Kuliyatul

Mu'alimin Islamiyah) atau dengan memberi informasi pada orang-orang terdekat untuk direkrut menjadi pegawai baru yang mampu mengisi kekosongan tersebut.

Dengan berbagai proses tersebut, selain proses rekrutmen maka diperlukan tes dan seleksi agar pegawai yang melamar sesuai yang diharapkan. Malayu (2013:47) mengatakan seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang di tolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Dalam sebuah organisasi pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai dengan keahlian atau ilmu yang dimiliki guru. Misalnya pelamar melamar sebagai guru bahasa Inggris maka guru tersebut harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan berkas lamarannya.

Pada kegiatan observasi awal terlihat jelas bahwa guru-guru yang mengabdikan di Pondok Pesantren Modern Nurussalam banyak guru yang tidak memiliki latar belakang yang sesuai dengan tugas yang diemban oleh guru. Misalnya seorang guru berlatar belakang dari sarjana hukum Islam menjadi guru bahasa Arab. Hasil dari observasi juga ditemukan bahwa ada beberapa guru yang tamat sederajat dengan SMA mengajar di tingkat SMA juga. Dari hasil temuan tersebut maka diperlukan rekrutmen yang tepat dan seleksi yang akurat dari referensi yang ada, agar calon guru yang direkrut harus memiliki latar belakang pendidikan yang tepat pula.

Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dibidangnya, agar tidak terjadi kesalahan dalam penempatan kerja maka diperlukan tes

atau seleksi pada pelamar atau calon karyawan baru. Sondang (2009:132) mengatakan proses seleksi dapat dikatakan sebagai titik sentral seluruh manajemen sumber daya manusia.

Sosialisasi pada pekerja amatlah penting sebagai usaha yang dilakukan organisasi melalui para pejabat dan petugas pengelola sumber daya manusia serta atasan langsung para pegawai baru yang ditujukan pada pemahaman kultur organisasi, nilai-nilai organisasional yang dianut, norma-norma yang berlaku dan tradisi organisasi. Dengan demikian para pegawai baru akan mudah memahami dan mampu melaksanakan tugas barunya.

Mengadakan dan menyelenggarakan program pengenalan atau sosialisai tentang visi, misi atau tujuan pendidikan di pondok pesantren Nurusalam agar pegawai baru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Seperti yang di ungkapkan oleh Sondang (2009:157) program pengenalan akan semakin efektif apabila digunakan pendekatan formal dan informal.

Dalam upaya pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren Nurussalam, memerlukan pelatihan untuk pendidik seperti seminar dll, agar menjadi pendidik yang profesional, seperti yang diungkapkan oleh Kunandar (2011: 46) guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran.

Praktik pembelajaran yang terjadi sekarang masih didominasi oleh pola atau paradigma yang banyak dijumpai di abad industri. Menurut Galbreath (1999) yang dikutip oleh kunandar (2011:13) mengemukakan

bahwa pendekatan pembelajaran yang digunakan pada abad pengetahuan adalah pendekatan campuran, yaitu perpaduan antara pendekatan belajar dari guru, belajar dari siswa lain, dan belajar dari diri sendiri.

Perubahan paradigma dalam pengolahan pendidikan atau pemberdayaan sumber daya manusia harus tepat sarannya yaitu pola pendidikan yang sesuai dengan arus jaman atau era globalisasi. Dari semua realita pendidikan menuntut sumber daya manusia atau generasi muda agar meningkatkan atau memperluas pengetahuan, wawasan keunggulan, keahlian profesional serta keterampilan dan kualitasnya.

Untuk meningkatkan pendidikan santri di pesantren dalam upaya menghasilkan lulusan yang langsung bisa terjun ke masyarakat, maka dibutuhkan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia dalam mengelola guru-guru yang berkompetensi. Studi ini diarahkan pada manajemen pemberdayaan sumber daya manusia untuk pendidikan di pesantren berdasarkan tuntutan dan kebutuhan masyarakat mengenai pendidikan dengan menggunakan prinsip-prinsip pemberdayaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan.

Pondok pesantren Nurussalam merupakan pondok yang berkategori modern karena pendidikannya yang mengedepankan ilmu agama dan ilmu sosial atau ilmu umum. Seperti yang tertuang dalam undang-undang Republik Indonesia No-20 tahun 2013 yaitu:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi

peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Santri pondok pesantren Nurussalam dididik untuk menjadi kader-kader pemimpin umat. Pondok pesantren menjadi tempat ibadah *thalab al'ilmi*, menjadi sumber ilmu pengetahuan islam, bahasa A-Qur'an, dan ilmu pengetahuan umum dengan tetap berjiwa pesantren yang menjadi visinya. Sedangkan misi dari pondok pesantren modern Nurussalam adalah 1. Mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan umum secara seimbang menuju terbentuknya ulama yang intelek. 2. Mendidik dan mengembangkan generasi mukmin muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, dan berpikiran bebas, serta berkhidmat kepada masyarakat. 3. Membentuk generasi yang unggul menuju terbentuknya khaira ummah. 4. Mewujudkan warga negara yang berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah Swt.

Selanjutnya pendidikan tersebut diaplikasikan dalam masyarakat dan lingkungan dimana santri akan tinggal. Setelah santri lulus dari pondok pesantren Nurussalam telah tercetak menjadi lulusan yang siap hidup di masyarakat, serta dibekali landasan atau dasar-dasar, untuk dikembangkan lebih lanjut dalam proses yang lama, yaitu sepanjang hayat. Menurut Kunandar (2011:11) bekal yang diperoleh seseorang melalui pendidikan nantinya akan berguna bagi masa depan orang tersebut, kemanfaatan bagi masyarakat, bangsa, bahkan untuk seluruh umat manusia dimuka bumi ini.

Dari semua tuntutan organisasi tersebut di atas maka diperlukan pelatihan bagi pegawai baru atau yang lama agar tidak terjadi kesenjangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja. Tujuan dari pelatihan adalah untuk peningkatan kemampuan pelaksanaan tugas sekarang, dan perlu adanya pengembangan untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan. Seperti yang diungkapkan oleh Sondang (2009:182) bahwa untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak.

Untuk mengimbangi kesenjangan antara tuntutan kerja dan kemampuan yang dikuasai, maka pondok pesantren modern Nurussalam melakukan pelatihan untuk beberapa guru lama dan guru baru seperti pembinaan dan program melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, tetapi hal tersebut diberikan kepada beberapa guru saja dan tidak setiap guru dapatkan pengembangan tersebut.

Selain pengembangan yang harus diperhatikan adalah gaji atau insentif sebagai salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yaitu penentuan gaji para guru. Menurut Husnan (1992) yang dikutip oleh Achmad dkk (2010:77) mengatakan bahwa pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Dari hasil observasi awal dapat diamati bahwa pondok pesantren Nurussalam dalam melakukan penarikan pegawai baru atau rekrutmen dengan cara tertutup dan tidak melewati iklan atau biro jasa lainnya, untuk bekerja dalam organisasi hanya dengan mengajukan surat lamaran kerja. Seleksi untuk pegawai baru dilakukan sesuai dengan hasil musyawarah antar direktur dan pimpinan.

Setelah melewati proses seleksi calon guru akan ditempatkan sesuai hasil seleksi, dan dilakukan sesuai dengan hasil rapat direktur agar tidak salah penempatan atau pembagian tugas guru. Guru baru akan diberi sosialisasi mengenai visi, misi, tujuan pendidikan dan tujuan organisasi. Dengan demikian guru baru akan mudah memahami dan mampu melaksanakan tugas barunya di pondok pesantren Nurussalam. Observasi awal, peneliti juga menemukan beberapa temuan pada pemberian insentif pada guru yang sangat rendah dari upah minimum.

Dengan demikian latar belakang dari penelitian ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren Nurussalam”.

### **Batasan Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut diatas maka menjadi pokok masalah penelitian ini adalah “Bagaimana manajemen pemberdayaan sumber daya

manusia di pondok pesantren Nurussalam”. Sugiyono (2013:56) mengatakan rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih. Peneliti tidak membuat perbandingan setiap variabel yang ada. Agar penelitian terfokus pada variabel yang telah ditentukan maka akan diberi batasan masalah penelitian yaitu manajemen pemberdayaan sumber daya manusia.

### **Rumusan Masalah**

Untuk memudahkan pembahasan pokok masalah tersebut, berikut dirumuskan sub-sub masalah penelitian yaitu ;

1. Bagaimana manajemen di pondok pesantren Nurussalam?
2. Bagaimana pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren Nurussalam.?

### **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### *Tujuan penelitian*

Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. untuk menganalisis manajemen yang dipakai di Pondok Pesantren Nurussalam;
2. untuk menganalisis pemberdayaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurussalam.

#### *Kegunaan Penelitian*

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk peneliti atau pembaca :

1. Secara teoritis yaitu untuk pengembangan ilmu manajemen pemberdayaan sumber daya manusia bagi pembaca karya ilmiah ini.
2. Secara praktis, karya ilmiah manajemen pemberdayaan sumber daya manusia dapat memecahkan masalah-masalah sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurussalam

### **Tinjauan Pustaka**

Kajian mengenai manajemen pemberdayaan sumber daya manusia serupa dengan penelitian tentang peningkatan kinerja guru, telah ada tema yang sejenis dengan yang penulis teliti diantaranya :

Thesis pada program pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang yang ditulis oleh Sonin Palembang (2014) dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Berbasis Madrasah dan Implikasinya Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Negeri Sekayu” mengungkapkan bahwa penerapan manajemen SDM dalam MBM di MTs Sekayu memiliki ruang lingkup mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, pendisiplinan dan pemutusan hubungan kerja sudah terlaksana dengan baik. Implikasi penerapan manajemen SDM dalam MBM di MTs Negeri Sekayu terhadap motivasi guru tergolong cukup tinggi.

Thesis pada program pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang yang ditulis oleh Zulkipli Palembang (2013) dengan judul “Efektifitas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang” mengungkapkan bahwa manusia merupakan

faktor utama dalam organisasi atau lembaga dibandingkan dengan faktor lain seperti uang (modal) dan alat (teknologi), sebab manusia itu sendiri yang mengoprasikan yang lain. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan keberhasilan implementasi manajemen SDM sudah berjalan dengan cukup baik karena ruang lingkup manajemen sangat mendukung.

Thesis pada program pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang yang di tulis oleh Siti Maryam Palembang (2010) dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri kecamatan Lawang kidul kabupaten Muara Enim”, yang di ungkapkan antara lain :

1. Kinerja guru pendidikan agama Islam bekerja cukup baik dalam meningkatkan kualitas siswa
2. Strategi kepala sekolah SMP Negeri dalam menilai kinerja guru, yaitu dengan supervisi, kedisiplinan, dan kompetensi yang dimiliki amatlah baik.

Thesis pada program pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang yang di tulis oleh Winhartan Palembang (2006), melakukan penelitian dengan judul “Kiat Kepala Madrasah Negeri Pagar Alam dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, ia juga mengungkapkan bahwa beragam tipe kinerja guru ada yang disiplin ada juga yang malas. Kiat kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan reward, dan memberikan pelayanan demokratis yang bersifat membimbing.

Thesis pada program pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang yang ditulis oleh Zakariyah (2011), membahas tentang “Manajemen Rekrutmen

Tenaga Pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 kota Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMA Muhammadiyah 1 kota Palembang.

Dari beberapa peneliti tersebut di atas menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki berbagai cara untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan atau guru yang ada di lingkungan institusi yang di kelolanya untuk kemajuan dan tercapainya tujuan yang di harapkan. Dengan pelatihan, memberikan reward atau dengan supervisi akan meningkatkan kualitas profesionalisme karyawan dan sumber daya manusia yang ada di lembaga tersebut.

Berbeda dengan masalah yang akan di teliti yaitu mengungkap bagaimana cara pemimpin yang juga manajer di pesantren dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di lingkungan pondok pesantren tersebut. Dengan rekrut, seleksi, pelatihan, pembinaan, dan meberikan insentif yang layak untuk seluruh guru pondok pesantren Nurussalam agar menjadi guru yang berkompetensi. Dengan demikian kualitas pendidikan menghasilkan lulusan yang berkompetensi dan menjawab kebutuhan masyarakat yaitu lulusan yang beriman, bermoral, berprestasi dan pekerja keras.

### **Kerangka Teori**

Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan prosisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi

hubungan antar variabel sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena, Sugiyono (2013 : 79).

Hasibuan (2013:11) mengutip dari Michel J. Jucius *personnel management is the field of management which has to do with planning, organizing, and controlling various operative function of procuring, developing, maintaining, and utilizing a labor force, such that the :*

1. *Objectives for which the company is established are attained economically and effectively*
2. *Objectives of all levels of personnel are served to the highest possible degree*
3. *Objectives of the community are duly considered and served*

(Menurut Michel J. Jucius yang dikutip oleh Hasibuan (2013:11) mengatakan manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian bermacam-macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga :

1. Tujuan untuk apa perkumpulan didirikan dan dicapai secara efisien dan efektif
2. Tujuan semua pegawai dilayani sampai tingkat yang optimal
3. Tujuan masyarakat diperhatikan dan dilayani dengan baik.)

Teori dari Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2013:11) *personnel administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise*. Implementasi tenaga kerja manusia adalah pengadaan, pemeliharaan, penempatan, indoktrinasi, latihan dan pendidikan sumber daya manusia (*human resources atau man power*).

Sedangkan implementasi sumber daya manusia adalah : *recruitment, selection, training, education, placement, indoctrination, dan development*.

Dalam sebuah organisasi besar misalnya perusahaan atau organisasi kecil seperti lembaga sosial pendidikan, semua memiliki tujuan yang harus dicapai oleh organisasi tersebut. Agar tujuan organisasi dapat di capai maka diperlukan manajemen. Proses produksi merupakan indikator utama pemberdayaan sumber daya manusia. Artinya, upaya apapun yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi, akan termasuk pada upaya pemberdayaan sumber daya manusia apabila dikaitkan dengan pemanfaatannya dalam pembangunan atau dalam proses produksi.

Teori *recruitment* merupakan rencana sumber daya manusia yang biasanya memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya yang diisi melalui promosi dari dalam dan lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen tenaga kerja dari luar. Seperti yang diungkapkan oleh *Edwin B. Flippo* yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:40) *recruitment is the process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for job in the organizational.* (penarikan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi).

Teori tentang seleksi calon pegawai baru atau guru diungkapkan oleh *Dale Yoder (1981-p 291)* yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2013:47) *selection is the process by which candidates for employment are divided into two those be offered employed and who will not.* (seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan dibagi dua bagian, yaitu yang akan diterima dan yang akan ditolak).

Menurut *Andrew F. Sikula* yang dikutip oleh Hasibuan (2013:70) *Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job*. Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Teori pendidikan dalam SDM diungkapkan oleh Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2013:69) yaitu *Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment*. pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada pekerjaan/jabatan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing.

Teori pengembangan dari *Andrew F. Sikula* yang dikutip oleh Hasibuan (2013:70) *development, in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical for general purposes (steinmetz)*. Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses jangka panjang menggunakan

suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan bersifat mengubah perilaku orang-orang yang terlibat dalam suatu proses pekerjaan, dengan menggunakan serangkaian teknik dan strategi belajar yang relevan. Seperti yang diungkapkan oleh Noe (2004) yang dikutip oleh Suwatno (2013:183) pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan. Konsep ini mengandung makna adanya berbagai unsur kegiatan selama terjadinya proses mengubah perilaku, yaitu adanya unsur pendidikan dan pemberdayaan.

Unsur pendidikan dimaksudkan untuk menentukan teknik dan strategi yang relevan untuk mengubah perilaku. Unsur belajar dimaksudkan untuk menggambarkan proses terjadinya interaksi antara individu dengan lingkungan, termasuk dengan pendidik. Adapun unsur pemberdayaan dimaksudkan sebagai proses perubahan dari suatu keadaan, misalnya dari keadaan tidak dimilikinya kompetensi menjadi keadaan memiliki kompetensi, yang terjadi dalam jangka waktu tertentu. Manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang membawa misi sebagaimana disebutkan di atas difokuskan pada pemberdayaan sumber daya manusia dan kompetensi setiap individu yang terlibat atau akan terlibat dalam proses pendidikan.

Pemberdayaan sumber daya manusia dan kompetensi di antaranya dilaksanakan melalui pendidikan. Bila dikaitkan dengan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri, pendidikan juga merupakan upaya meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar pesertanya *adaptable* terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi.

Teori William B. Werther dan Keith Davis tentang kompensasi yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2013:119) bahwa *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* “kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikanya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Pemberhentian hubungan kerja adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Pemberhentian harus sesuai dengan undang-undang No. 12 tahun 1964 KUHP dan seizin P4D atau P4P atau dengan keputusan pengadilan.

## **Metode Penelitian**

### *Jenis Data*

Penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu pemaparan seluruh kajian seperti manajemen di pesantren Nurussalam dalam upaya pemberdayaan sumber daya manusia. Dalam penelitian ini akan memaparkan atau mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lapangan secara

objektif dan meyakinkan. Dimana penyelidikan deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Surakhmat, (1990:19) yang dikutip oleh Sugiyono, (2013:306).

Menurut Moh. Nazir yang dikutip oleh sugiyono, (2013:307), menerangkan bahwa penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tatacara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi tertentu, seperti kegiatan-kegiatan, sikap, pandangan dan proses yang sedang berlangsung dari suatu fenomena.

Menurut Moleong yang dikutip oleh Sugiyono, (2013:157) penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

#### *Sumber Data*

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sugiyono (2013:308) mengatakan sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh melalui teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi langsung di pondok pesantren Nurussalam.

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tertulis yang berkaitan dengan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia. Sugoyono (2013:309) mengatakan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang

lain atau lewat dokumen. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan lain-lain.

Oleh karena itu, data primer dalam penelitian ini meliputi penarikan calon pegawai baru, seleksi pegawai baru, penempatan pegawai, sosialisasi, dan pelatihan pegawai baru dan pegawai lama dalam upaya pemberdayaan sumber daya manusia. Sedangkan yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini meliputi teori-teori tentang konsep dasar manajemen pemberdayaan, teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, dan teori-teori tentang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia. Selain itu, data sekunder dalam penelitian ini meliputi data-data tentang latar belakang historis berdirinya, letak geografis, visi, misi, dan tujuan, sistem pondok pesantren Nurussalam, struktur organisasi, keadaan guru dan karyawan, keadaan siswa, fasilitas dan sarana pendukung di pondok pesantren Nurussalam.

#### *Teknik Pengumpulan Data*

Pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dikutip dari Sugiyono (2013:330). Peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi untuk menguji kredibilitas data dengan menggunakan triangulasi tehnik yaitu peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan

obsevasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.

## 1. Observasi

Nasution (1988), yang di kutip oleh Sugiyono (2013:310) obsevasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Melalui obsevasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna perilaku tersebut. Objek penelitian yang di obsevasi yaitu tempat, perilaku dan aktifitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan obsevasi partisipatif yaitu penelliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

Dalam melakukan pengamatan peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data tetapi tidak semuanya, karena dalam obsevasi ini terdapat keseimbangan antara peneliti menjadi orang dalam dengan orang luar. Obsevasi ini disebut partisipasi moderat.

Adapun metode observasi yang digunakan adalah pengamatan secara langsung ke dalam lingkungan pondok pesantren Nurussalam. Metode observasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang letak dan keadaan geografis pondok pesantren Nurussalam, kondisi dan situasi dalam dan luar pondok pesantren, dan sarana prasarana di pondok pesantren Nurussalam.

## 2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:317) wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab. Sehingga dapat dikonsertasikan dalam suatu topik tertentu. Dengan wawancara, peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi.

Metode wawancara yang akan digunakan adalah wawancara terstruktur, yaitu semua pertanyaan dirumuskan dengan cermat dan disiapkan secara tertulis (*interview guide*). Peneliti menggunakan daftar pertanyaan tersebut untuk melakukan interview agar percakapan dapat terfokus. Metode wawancara dalam penelitian ini ditujukan terhadap pimpinan pondok pesantren, ustad/guru, dan karyawan pondok pesantren Nurussalam.

Metode wawancara ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum pondok pesantren Nurussalam; manajemen pemberdayaan sumber daya manusia yang meliputi penarikan pegawai baru, seleksi, sosialisasi, dan pelatihan.

### 3. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental di pondok pesantren Nurussalam. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel/dapat dipercaya kalau didukung oleh

sejarah perjalanan pondok pesantren Nurussalam tersebut. Menurut Bogdan yang dikutip oleh Sugiyono (2013:329), studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang latar belakang historis berdirinya, letak geografis, visi, misi, dan tujuan, sistem pondok pesantren Nurussalam, struktur organisasi, keadaan guru dan karyawan, keadaan siswa, fasilitas dan sarana pendukung di pondok pesantren Nurussalam.

Metode ini juga digunakan untuk mendapatkan data-data tentang rencana strategis, rencana jangka pendek, rencana jangka menengah dan rencana jangka panjang pondok pesantren Nurussalam. Selain itu, metode ini digunakan dalam rangka mendapatkan data-data tentang landasan teori manajemen pemberdayaan sumber daya manusia yang meliputi konsep dasar manajemen pemberdayaan sumber daya manusia beserta teori-teori manajemen pemberdayaan sumber daya manusia yang digunakan di pondok pesantren Nurussalam.

#### *Teknik Analisis Data*

Dalam penelitian kualitatif data diperoleh dari berbagai sumber dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumen dilakukan terus menerus sampai mendapatkan data yang diinginkan kemudian dianalisis data tersebut. Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan, penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu analisis yang bersifat

uraian dan pembahasan dengan membandingkan antara kenyataan di lapangan dengan teori-teori yang telah diakui publik tentang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia, sehingga dapat dideskripsikan secara jelas bagaimana penerapan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia. Menurut Moleong yang dikutip oleh Sugiyono, (2013:157) penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Sugiyono (2013:335) mengatakan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, penjabaran ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis. Nasution (1988) yang dikutip oleh Sugiyono (2013:336) menyatakan analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum penelitian.

Oleh karena itu teknik analisis data penelitian adalah teknik analisis deskriptif kualitatif. Dalam hal ini Milis and Huberman (1984) yang dikutip oleh Sugiyono (2013:40) menyatakan bahwa yang paling sering digunakan

untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.

Ada beberapa tahapan dalam menganalisis data dalam penelitian ini. **Pertama**, data reduction. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. **Kedua**, data display. Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dilakukan dalam uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dalam hal ini Milis and Huberman (1984) yang dikutip oleh Sugiyono (2013:45) menyatakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. **Ketiga**, verification. Setelah mendisplaykan data, maka langkah selanjutnya dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. (Sugiyono, 2013:46)

### **Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini penulis membagi sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I, bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat

penelitian, tinjauan pustaka, kerangka/landasan teori, metodologi penelitian, sistematika penulisan.

Bab II, merupakan pemaparan tinjauan teoritis yaitu berisikan tentang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam.

Bab III, memaparkan tentang pembahasan untuk menjawab pertanyaan pertama yaitu bagaimana manajemen di pondok pesantren modern Nurussalam

Bab IV, memaparkan tentang pembahasan untuk menjawab pertanyaan kedua yaitu bagaimana pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam.

Bab V, merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan terhadap hasil penelitian dan juga di lengkapi dengan saran.

**BAB II**

**TINJAUAN TEORITIS MANAJEMEN PEMBERDAYAAN**

**SUMBER DAYA MANUSIA**

**Konsep Dasar Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia**

Konsep dasar manajemen pemberdayaan sumber daya manusia meliputi latar belakang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia, teori manajemen sumber daya manusia dan teori pemberdayaan sumber daya manusia, perencanaan pemberdayaan sumber daya manusia, tujuan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia, fungsi-fungsi manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam.

***Latar Belakang Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia***

Dalam sebuah organisasi memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi membutuhkan manusia atau sumber daya manusia yang bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Menurut Noe et.al, (2004) yang dikutip oleh Suwatno dkk (2013:183) mengatakan pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan, menyangkut semua perkembangan produk dan pengambilan keputusan.

Setiap pekerjaan atau pembangunan memerlukan sumber daya (*resources*), yang berupa manusia (*human resources*) maupun sumber daya alam (*nature*)

*resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam pekerjaan, berhasil atau tidak bergantung dari dua kondisi sumber tersebut. Keberhasilan suatu pembangunan, apapun bentuk pengembangannya peran *human resources* merupakan bagian yang sangat menentukan. Jepang sebuah negara yang pernah tidak berdaya, namun karena gigihnya dan semangat *human resources*-nya. maka akhirnya menjadi negara maju yang ada di Asia. Sebaliknya jika *nature resources* yang banyak dan tidak diimbangi dengan kemajuan sumber daya manusianya maka sumber alam tersebut tidak bisa tergali dengan maksimal. Jadi sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi yang tidak bisa ditinggalkan dalam menjalankan semua aspek pekerjaan, baik dalam usaha jasa maupun produksi.

Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja organisasi. Jika seorang karyawan bertumbuh-kembang dalam pemberdayaan yang maksimal, maka kinerjanya diharapkan juga meningkat. Kinerja individu karyawan dapat memberikan kontribusi peningkatan kinerja organisasi. Peran pemberdayaan sumber daya manusia dalam penilaian kinerja karyawan individual sangat dibutuhkan untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan dan berkelanjutan.

Pemberdayaan sumber daya manusia dilakukan dalam program pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan. Pengembangan karyawan memacu profesionalisme kerja dan karir karyawan. Menurut Soemarman (2006) yang dikutip oleh Suwatno dkk (2013:186) mengatakan pelatihan menjadi penting untuk membekali karyawan baru agar siap dalam mengelola tugas dan pekerjaan. Pelatihan membekali dan memperbaiki kinerja jangka pendek dan sedangkan

pengembangan merupakan pendidikan yang membekali pengetahuan dan kompetensi untuk jangka panjang. Pemberdayaan sumber daya manusia dimaksimalkan melalui pelatihan dan pendidikan.

Agar unit kerja memperoleh tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, titik tolak yang tidak boleh dilupakan adalah tujuan dan sasaran strategik yang ingin dicapai dalam satu kurun tertentu di masa depan. Tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi dilihat bukan hanya dari segi jumlah dan tugasnya sekarang, akan tetapi juga potensi yang dimilikinya yang perlu dan dapat dikembangkan sehingga mampu melaksanakan tugas baru nanti. Adanya penanganan kerja yang mencakup, identitas karyawan. Adanya keunggulan personil seperti: kemampuan bekerja keras, bekerja cerdas, bekerja tuntas dan bekerja ihlas. Tidak mengenal lelah, tidak mengajukan tuntutan, tidak terlibat dalam konflik.

Selain manusia yang berpotensi, dibutuhkan pula manusia atau sumber daya manusia yang mengharap keridoan dari Allah Swt. dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang di emban. Dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 218 di jelaskan sebagai berikut.

رَحِيمٌ غَفُورٌ وَاللَّهُ اللَّهُ رَحْمَةً يَرْجُونَ أَوْلِيكَ اللَّهُ سَبِيلٍ فِي وَجَاهَهُدُوا هَاجِرُوا وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ إِنَّ

Sesungguhnya orang-orang yang beriman, orang-orang yang berhijrah dan berjihad di jalan Allah, mereka itu mengharap rahmat Allah, dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang, (Al-Baqarah ayat 218).

Jika proses pemberdayaan sudah berjalan, sangat penting memantau perkembangan dan menilai hasilnya karena penilaian merupakan evaluasi terhadap kinerja. Pemberdayaan merupakan suatu kegiatan untuk mengelola sumber daya manusia untuk lebih baik lagi.

### ***Teori Manajemen Sumber Daya Manusia***

Dalam buku Husaini Usman (2006:3) kata manajemen berasal dari bahasa latin yaitu *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan kedalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. *Management* diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Untuk lebih jelas mengenai manajemen sumber daya manusia akan di uraikan sebagai berikut.

Menurut Sondang (2009:40) manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.

Malayu Hasibuan (2013:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Hasibuan

(2013:11) mengatakan bahwa implementasi sumber daya manusia adalah *recruitment, selection, training, education, placement, indoctrination, dan development*.

## 1. Rekrutmen

Teori *recruitment* merupakan rencana sumber daya manusia yang biasanya memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya yang diisi melalui promosi dari dalam dan lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen tenaga kerja dari luar. Seperti yang diungkapkan oleh *Edwin B. Flippo* yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:40) *recruitment is the process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for job in the organizational*. (penarikan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi). Proses rekrutmen yang baik adalah sebagai berikut :

### 1.1. Penentuan dasar penarikan atau rekrutmen

Dasar penarikan/rekrutmen calon karawan baru harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukan lamaranya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Rekrutmen harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job specification* harus diuraikan secara terinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya batas usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman rekrutmen, karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut.

## 1.2. Penentuan sumber-sumber penarikan atau rekrutmen

- a. Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong diambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan. Sebaiknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.
- b. Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan rekrutmen dari sumber-sumber tenaga kerja dari luar perusahaan, antara lain dari: 1. Kantor penempatan tenaga kerja, 2. Lembaga-lembaga pendidikan, 3. Referensi karyawan atau rekan, 4. Serikat-serikat buruh, 5. Pencangkokan dari perusahaan lain, 6. Nepotisme dan leasing, 7. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media masa dan 8. Sumber-sumber lainnya.

## 1.3. Metode rekrutmen

- a. Metode tertutup adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.
- b. Metode terbuka adalah ketika rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak

masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang kualifikasi lebih besar.

#### 1.4. Kendala-kendala rekrutmen

Agar proses rekrutmen berhasil, perusahaan perlu menyadari beberapa kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksanaan rekrutmen, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi umumnya kendala itu meliputi kebijaksanaan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan rekrutmen, kondisi tenaga kerja, solidaritas perusahaan dan lingkungan eksternal.

#### 2. Seleksi

Teori tentang seleksi calon pegawai baru atau guru diungkapkan oleh *Dale Yoder (1981-p 291)* yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2013:47) *selection is the process by which candidates for employment are divided into two those who are offered employment and who will not.* (seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan dibagi dua bagian, yaitu yang akan diterima dan yang akan ditolak).

##### 2.1. Dasar-dasar seleksi sebagai berikut :

1. Kebijakan perburuhan pemerintah
2. Spesifikasi pekerjaan atau jabatan
3. Ekonomis
4. Etika sosial

##### 2.2. Tujuan seleksi sebagai berikut:

1. Karyawan yang kualifikasi dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin

3. Karyawan yang cakap dan penempatan yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan semangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi yang tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan
11. Karyawan yang mudah dikembangkan dimasa depan
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

Menurut Veithzal Rivai (2009:1) yang dikutip oleh Suwatno (2013:29) manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha mencapai tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.

Abdurrahmat Fathoni (2006:10) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energi* atau *power*).

### **Teori manajemen pemberdayaan sumber daya manusia**

Proses produksi merupakan indikator utama pemberdayaan sumber daya manusia. Artinya, upaya apapun yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi, akan termasuk pada upaya pemberdayaan sumber daya manusia apabila dikaitkan dengan pemanfaatannya dalam pembangunan atau dalam proses produksi. Suwatno (2013:182) mengatakan pemberdayaan dapat diartikan sebagai usaha/proses menjadikan untuk membuat mampu, membuat dapat bertindak atau melakukan sesuatu.

Pemberdayaan sebagai kata mempunyai pengertian yang umum yaitu pengertian etimologis. Apa arti *empowering* ? Asalnya dari kata "*power*" yang artinya "*control, authority, dominion*" Awalan "*emp*" artinya *on put on to*" atau *to cover with*. jelasnya "*More Power*, jadi *empowering* artinya *is passing on authority and responsibility*" yaitu lebih berdaya dari sebelumnya dalam arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya. Ini ada hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individual. Oleh karena itu *empowerment* terjadi manakala "*when power goes to employees Who then experience a sense of ownership and control over.*".

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan bersifat mengubah perilaku orang-orang yang terlibat dalam suatu proses pekerjaan, dengan menggunakan serangkaian teknik dan strategi belajar yang relevan. Seperti yang diungkapkan oleh Noe (2004) yang dikutip oleh Suwatno (2013:183) pemberdayaan merupakan

pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan. Konsep ini mengandung makna adanya berbagai unsur kegiatan selama terjadinya proses mengubah perilaku, yaitu adanya unsur pendidikan dan pemberdayaan.

### 1. Training

Menurut *Andrew F. Sikula* yang dikutip oleh Hasibuan (2013:70) *Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job.* (Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu). Training merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

### 2. Pendidikan/Education

Teori pendidikan dalam SDM diungkapkan oleh Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2013:69) yaitu *Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment.* pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan di dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Unsur pendidikan dimaksudkan untuk menentukan teknik dan strategi yang relevan untuk mengubah perilaku. Unsur belajar dimaksudkan untuk menggambarkan proses terjadinya interaksi antara individu dengan lingkungan, termasuk dengan pendidik. Adapun unsur pemberdayaan dimaksudkan sebagai proses perubahan dari suatu keadaan, misalnya dari keadaan tidak dimilikinya kompetensi menjadi keadaan memiliki kompetensi, yang terjadi dalam jangka waktu tertentu.

Manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang membawa misi sebagaimana disebutkan di atas difokuskan pada pemberdayaan sumber daya manusia dan kompetensi setiap individu yang terlibat atau akan terlibat dalam proses pendidikan ujar Suwatno (2013:45).

Pemberdayaan sumber daya manusia dan kompetensi di antaranya dilaksanakan melalui pendidikan. Bila dikaitkan dengan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri, pendidikan juga merupakan upaya meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar pesertanya *adaptable* terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi.

Maknanya manakala, karyawan lebih merasa bertanggung jawab maka mereka akan menunjukkan lebih mempunyai inisiatif, hasil pekerjaannya lebih banyak dan lebih menikmati pekerjaannya. Government, (1992) yang dikutip Suwatno (2013:55) yaitu pengertian *empowering* mempunyai konotasi yang lain dimulai dengan konsep *enterpreneurial spirit* yang seharusnya ada pada birokrasi yang dapat diartikan bahwa *empowerment* adalah sesuatu peningkatan

kemampuan yang sesungguhnya potensinya ada, yang usahanya adalah dari kurang berdaya menjadi lebih berdaya.

Misalnya untuk meningkatkan stamina tidak bisa dimulai dari tubuh yang sakit akan tetapi dari tubuh yang staminanya kurang. Jadi dari sesuatu yang bebas dari beban masalah setelah menyelesaikan masalahnya barulah dapat diberdayakan. Mungkin juga bisa bersikap kebetulan, suatu masalah dapat dijadikan indikator bahwa salah satu kemungkinan mengatasinya dengan usaha pemberdayaan. Dalam kenyataannya bisa membereskan masalah sambil menanamkan pemberdayaan sehingga prosesnya lebih cepat selesai, walaupun sudah dapat diperkirakan kesulitannya. Untuk membereskan masalah bisa dilaksanakan dengan koordinasi maupun kolaborasi. Koordinasi lebih terfokus antar struktural namun kolaborasi terfokus pada antar individu atau kelompok kecil.

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan hal penting dan strategis untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi baik organisasi yang bergerak dalam kegiatan pemerintahan maupun organisasi yang bergerak dalam kegiatan wirausaha. Mengapa penting dan strategis karena pemberdayaan, dalam suatu organisasi adalah memberikan support seperti: unsur-unsur dalam organisasi/manajemen, aspek-aspek/komponen-komponen, organisasi atau manajemen, kompetensi, wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi/manajemen tersebut. Pemberdayaan dimaksudkan dalam hal ini adalah memberikan "daya" (*energi atau power*) yang lebih daripada sebelumnya, artinya

dapat ditunjukkan dalam hal : tenaga, daya, kemampuan, kekuatan, peranan, wewenang dan tanggung jawab.

Dengan demikian, manajemen pemberdayaan sumber daya manusia diartikan sebagai usaha pemberdayaan sumber daya manusia dari yang semula tidak memiliki kemampuan sehingga akhirnya memiliki *skil* setelah mengikuti pelatihan dan pendidikan yang diadakan oleh organisasi.

### ***Perencanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia***

Menurut Sondang (2009:55) pada uraian dimuka telah dikemukakan bahwa keberhasilan organisasi sangat tergantung pada tingkat kemampuan sumber daya manusianya, oleh karena itu perencanaan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan keharusan atau mutlak, guna menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat jumlah dan tepat kualitas.

Dalam hubungan pembentukan kualitas, maka pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu media yang paling strategis, karena Diklat merupakan sarana yang handal untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*) pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan . Kebutuhan tersebut bisa dilakukan dengan *Training need analysis*.

Menurut Suwatno (2013:45) perencanaan sumber daya manusia dipandang sebagai proses linier, dengan menggunakan data dan proses masa lalu (*short-term*) sebagai pedoman perencanaan di masa depan (*long-term*). Dalam hubungan perencanaan sumber daya manusia, tersebut, ada empat langkah pokok yang dilakukan yaitu:

1. Perencanaan untuk kebutuhan masa depan.

Berapa orang dengan kemampuan apa yang dibutuhkan organisasi untuk dipertahankan dalam operasi selama suatu jangka waktu yang dapat diperkirakan dimasa depan.

2. Perencanaan untuk keseimbangan masa depan.

Berapa banyak karyawan yang sekarang ada dapat diharapkan tetap tinggal dalam organisasi. Selisih antara angka ini dengan angka yang akan dibutuhkan oleh organisasi membawa kelangkah berikutnya.

3. Perencanaan untuk pengadaan dan seleksi atau untuk pemberhentian sementara. Bagaimana organisasi dapat mencapai jumlah orang yang akan diperkirakan.

4. Perencanaan untuk pengembangan

Bagaimana seharusnya pelatihan dan penggeseran orang-orang dalam organisasi diatur sehingga organisasi akan terjamin dalam hal pengisian yang kontinyu akan tenaga-tenaga yang berpengalaman.

***Tujuan Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia***

Tujuan umum manajemen pemberdayaan sumber daya manusia yaitu memberikan pelatihan dan pengembangan pendidikan kepada karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya, ujar Suwatno (2013:105). Lebih lanjut, proses kegiatan organisasi pendidikan dapat berjalan dengan tertip dan teratur, memberikan kontribusi pada tujuan organisasi dan pencapaian tujuan pendidikan.

Tujuan khusus manajemen pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut: mempersiapkan individu memikul tanggung jawab yang berbeda

dan lebih tinggi didalam organisasi. Upaya meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Dengan adanya pelatihan dan pendidikan dapat mengurangi ketergantungan perusahaan pada rekrutmen sumber daya manusia baru.

Menurut Malayu Hasibuan (2013:72) dan Suwatno (2013:108) mengatakan bahwa tujuan pengembangan dan pelatihan dalam manajemen pemberdayaan sumber daya manusia secara umum adalah sebagai berikut : produktifitas kerja, efisiensi, kerusakan, kecelakaan, pelayanan, moral, karir, konseptual, kepemimpinan, balas jasa, dan konsumen. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut.

#### 1. Produktifitas kerja.

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Pelatihan yang diberikan dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan berfikir, dan kemampuan manjerial serta dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

#### 2. Efisiensi

Efisiensi organisasi amatlah penting untuk meningkatkan daya saing organisasi pendidikan ditengah persaingan lembaga pendidikan lainnya. Efisiensi dapat berupa tenaga, waktu, dan biaya dalam pelatihan dan pengembangan organisasi pendidikan.

#### 3. Kerusakan

Pengembangan atau pelatihan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang produksi, mesin-mesin dan alat yang dimiliki organisasi karena karyawan

semakin ahli dan trampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Setelah karyawan mendapat pengembangan melalui pelatihan dan pendidikan, diharapkan karyawan lebih ahli dan trampil dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dilakukan.

#### 4. Kecelakaan

Berkurangnya atau tidak adanya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ini dapat dijadikan sebagai suatu standar untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan ahli dan trampil dalam menjalankan pekerjaannya. Terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan menandakan kurang tepatnya perusahaan atau pimpinan dalam menempatkan setiap karyawan. Kecelakaan tersebut terjadi mungkin karena karyawan kurang ahli atau trampil dalam menjalankan pekerjaan. Apabila suatu perusahaan sering mendapatkan yang disebabkan oleh karyawan, maka jumlah biaya yang dikeluarkan dan ditanggung oleh perusahaan akan meningkat. Salah satu penting diadakan pengembangan karyawan ialah mengurangi atau menekan tingkat kecelakaan karyawan yang terjadi dalam perusahaan ketika dalam menjalani kegiatan atau pekerjaan.

#### 5. Pelayanan

Pengembangan atau pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan. Karena tanpa pelayanan yang baik, suatu perusahaan tidak akan menambah pelanggan. Pelayanan ini sangat penting bagi peningkatan laba suatu perusahaan.

## 6. Moral karyawan

Moral karyawan sangat penting bagi suatu organisasi pendidikan, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi pendidikan. Dengan adanya pengembangan dan pelatihan karyawan, maka moral karyawan diharapkan akan lebih baik, dimana keahlian dan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga karyawan bekerja bersemangat dan antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang memuaskan bagi organisasi pendidikan. Dengan pelatihan dan pengembangan pendidikan moral karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

## 7. Karir

Persyaratan suatu pekerjaan melibatkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik. Jabatan dalam suatu perusahaan atau kantor menuntut adanya syarat-syarat pendidikan umum dan khusus, baik itu jenjang pendidikan ataupun keahlian yang dimiliki seseorang, dengan adanya pengembangan bagi karyawan maka kesempatan untuk meningkatkan karir itu lebih besar, dimana pendidikan, keahlian, dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya lebih baik dari sebelum mereka mendapatkan pengembangan dan pelatihan. Dengan melihat keahlian, kemampuan, serta keterampilan yang dimiliki seorang karyawan maka semua itu bisa dijadikan suatu promosi untuk mendapatkan atau menduduki suatu jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

## 8. Konseptual

Dengan pengembangan, menejer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

## 9. Kepemimpinan

Suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang cakap dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktifitas yang ada dalam perusahaan. Pengembangan perlu dilakukan pula kepada pemimpin mengingat jabatan pimpinan memegang peranan yang vital. Tugas seorang pimpinan tidak hanya berhubungan dengan orang yang berada di atas tapi juga harus mampu berhubungan dengan orang-orang yang ada di bawahnya.

## 10. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar. Dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga laba yang diperoleh perusahaan otomatis akan meningkat. Peningkatan kompensasi karyawan itu berdasarkan atas kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, serta laba dan keuntungan yang di peroleh perusahaan.

## 11. Konsumen

Pengembangankaryawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena akan memberikan mafaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat konsumen.

Dengan demikian tujuan dari manajemen pemberdayaan sumber daya manusia baik secara umum ataupun secara khusus yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi, untuk kemajuan intelektual, meningkatkan keterampilan, memperbaiki moral kerja karyawan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan meningkatkan kualitas output yang lebih baik.

Sebagaimana diketahui bahwa sumber dari sumber-sumber (*Resources*) yang ada dalam manajemen, keberadaan SDM dalam manajemen sungguh sangat strategis bahkan merupakan kunci untuk keberhasilan manajemen dalam rangka pelaksanaan berbagai aktifitas untuk mencapai tujuan sebagaimana ditetapkan. Hal ini dapat dimaklumi karena betapapun ketersediaan dan kelengkapan sumber-sumber lainnya hanya dapat bermanfaat, apabila sumber-sumber tersebut diberdayakan oleh Sumber Daya Manusia yang tepat dan handal.

Oleh karena itu tidak mustahil bahwa usaha pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak efisien dan tidak efektif karena daya dalam Sumber Daya Manusia tidak menunjukkan dan tidak menggambarkan sebagaimana diharapkan. Artinya daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri tidak mampu memberdayakan sumber-sumber lainnya (*Non Human Resources*) sehingga tidak memberi manfaat atau hasil dalam suatu organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka tujuan Pemberdayaan SDM adalah terwujudnya SDM yang mempunyai kemampuan (*competency*) yang kondusif, adanya wewenang (*authority*) yang jelas dan dipercayai serta adanya tanggung jawab (*responsibility*) yang *akuntabel* dalam rangka pelaksanaan misi organisasi.

Arti penting Sumber Daya Manusia, sebagaimana diketahui, bahwa unsur-unsur manajemen terdiri dari: manusia (*men*), uang (*money*), metode (*method*), peralatan/perlengkapan (*material*), mesin (*machine*) dan pasar (*market*). Unsur-unsur tersebut merupakan suatu hal yang harus ada dalam manajemen, karena dengan tidak adanya salah satu unsur dan unsur-unsur dimaksud kecuali manusia akan sangat mempengaruhi terhadap tingkat keberhasilan dari manajemen tersebut. Akan tetapi jika manusia tidak ada dalam manajemen, maka manajemen pasti tidak ada. Toha (2010:54) mengatakan bahwa manajemen adalah upaya mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan orang lain.

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian sumber daya yang ada (terutama sumber daya manusia) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dari kedua definisi manajemen tersebut, jelas menunjukkan betapa pentingnya SDM dalam manajemen, bahkan tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh "usaha manusia", baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian.

Dengan demikian dapat dikatakan keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak pada bidang pemerintahan, maupun organisasi yang bergerak dalam bidang usaha (bisnis), sangat ditentukan oleh

SDM yang ada pada organisasi tersebut. Artinya dalam hal ini adalah manusia yang memiliki daya, kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi sehingga terwujudnya kinerja sebagaimana diharapkan.

Ada hal yang sangat penting dalam memperlakukan karyawan struktural maupun fungsional maupun dalam kehidupan pada masyarakat. Dalam kehidupan bermasyarakat atau sosial, bahwa pada umumnya seseorang dapat dianggap sudah dewasa apabila orang tersebut telah mempunyai usia diatas 14 tahun, telah kawin, mempunyai anak, mempunyai pekerjaan sebagai mata pencarian. Konteks seperti ini apakah dapat diberlakukan sama halnya dengan seseorang pegawai yang telah bekerja dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta dalam bidang pendidikan maupun organisasi bisnis/usaha atau organisasi bidang sosial, bahwa pegawai tersebut secara serta merta dianggap telah dewasa.

Pengertian organisasi, yaitu suatu pola kerjasama antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu atau ada yang mengartikan sebuah perserikatan antara dua orang atau lebih bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati.

Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut, dengan landasan azas-azas ataupun prinsip-prinsip yang menjadi acuan dalam organisasi tersebut.

***Fungsi manajemen pemberdayaan sumber daya manusia***

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan mental, dan kedua, fungsi operatif (teknis) dimana kegiatan dilakukan dengan fisik.

Beberapa pakar mengemukakan fungsi manajemen yaitu menurut Julius (1988:17) yang dikutip oleh Suwatno dkk (2013:30) bahwa gambaran umum fungsi personil ialah sama halnya dengan perusahaan yang progresif. Fungsi terbagi menjadi dua kelompok utama yaitu manajerial dan operasi. Untuk lbwih jelasnya akan di paparkan sebagai berikut.

#### 1. Fungsi manajerial

*Perencanaan* adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Fungsi dari perencanaan terutama membantu pimpinan perusahaan untuk memberi informasi yang lengkap dan bentuk nasihat atau saran-saran yang berkaitan dengan pegawai.

*Pengorganisasian* merupakan tindak lanjut dari perencanaan, untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi kemudian membaginya kedalam unit-unit yang sesuai denga fungsinya yang telah di tentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta di tambah dengan fasilitas tertentu

*Pengarahan* berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan. Pengarahan ini juga sering disebut dengan istilah lain, menggerakkan (*actuating*), motivasi (*motivating*), pemberian perintah

(*commanding*). Jadi yang ditekankan dalam pengarahan ini adalah agar pegawai bekerja suka rela tanpa merasa dirinya dipaksa dan mau bekerja sama dengan pegawai lain dalam perusahaan.

*Pengendalian* berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Jika terjadi penyimpangan dari rencana semula perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai. Pengendalian juga disebut *controlling*.

## 2. Fungsi operatif atau fungsi teknis

*Pengadaan (recruitment)* menurut Edwin fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai menyangkut mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan formulir-formulir surat lamaran, mengadakan tes psikologis dan wawancara dan lain sebagainya.

*Pengembangan (development)* merupakan pembinaan dan pengembangan karyawan yang sudah diterima dan diseleksi dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

*Kompensasi* fungsinya sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

*Pengintegrasian* yaitu penyesuaian sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Pegawai secara individu diminta mengubah kebiasaan, dan sikap-sikap lainnya selama kurang menguntungkan bagi perusahaan agar pegawai berniat dan mempunyai kemauan yang kuat mengubah pandangannya, kebiasaan dan sikap yang perlu disesuaikan dengan keinginan dan tujuan perusahaan.

*Pemeliharaan atau maintennce* berarti perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Contoh bila seorang pegawai telah mendapatkan mobil sedan dari perusahaan, kalau sampai mobil itu ditarik perusahaan ada dampak terhadap pegawai maupun perusahaan. Dampaknya terhadap pegawai adalah menurunnya semangat dan prestasi kerja, pengaruh terhadap perusahaan adalah membawa kerugian.

*Pensiun (separation)* adalah menjamin pegawai-pegawai yang akan pensiun. Sewaktu pensiun pegawai harus merasa aman dan mendapat dana pensiun yang bersumber dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada waktu masih aktif bekerja.

Pendapat berikutnya diungkapkan oleh George yang dikutip oleh Fathoni (2006:78) fungsi manajemen pemberdayaan sumber daya manusia yaitu *planning* yaitu perencanaan, *Organizing* disebut pengorganisasian, *actuating* berarti penggerakan dan yang terakhir *controlling* merupakan pengawasan. Dengan

demikian jelas sudah fungsi dari manajemen pemberdayaan sumber daya manusia yaitu berkaitan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan, dan mengendalikan para karyawan yang melakukan fungsi teknis personal.

Al-Qur'an mengatakan fungsi dari manajemen adalah mengatur seluruh isi langit dan bumi. Dan itu merupakan kekuasaan Allah yang mutlak, manusia mengatur sebuah organisasi yang merupakan karunia dari ilmu Allah Swt.

تَعْدُونَ مِمَّا سَنَةِ أَلْفٍ مَقْدَارُهُ كَانَ يَوْمٌ فِي إِلَيْهِ يَخْرُجُ نَمُّ الْأَرْضِ إِلَى السَّمَاءِ مِنَ الْأَمْرِ بَرُّيدًا

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (Al-Qur'an surat As-Sajdah ayat 5)

Dari penjelasan di atas jelas sudah bahwa fungsi dari manajemen pemberdayaan sumber daya manusia merupakan usaha manusia memanfaatkan semua daya atau kekuatan yang bersumber dari manusia. Dan Allah juga menjelaskan melalui ayat Al-Qur'an bahwa semua urusan yang diatur oleh-Nya merupakan contoh bagaimana cara manajemen.

## BAB V

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Dengan mengacu pada rumusan masalah penelitian dan hasil penyajian data tentang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam ada beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penerapan manajemen di pondok pesantren modern Nurussalam adalah manajemen sumber daya manusia, yaitu mengatur seluruh kegiatan belajar mengajar di pondok pesantren modern Nurussalam diantaranya *rekrutmen karyawan baru* sebagian besar objek yang direkrut adalah para alumni pondok pesantren modern Nurussalam dan sebagian lagi merekrut orang-orang selain alumni yang ingin mengabdikan diri di pondok pesantren modern Nurussalam, *seleksi* calon pegawai baru dengan interview bagi calon pegawai baru selain alumni sedangkan untuk alumni harus melewati *imtahan tahriri* dan *imtahan safahi*, *pelatihan* dan pengembangan diaplikasikan dalam bentuk pendidikan dan pembinaan, pendidikan dan pengembangan pada calon guru dan guru, kompensasi yang berikan kepada guru masih belum sesuai dengan batas minimu dan yang terakhir *pemutusan hubungan kerja*. Hasil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi menyatakan bahwa manajemen yang diterapkan sesuai dengan fakta dan kondisi di pondok pesantren modern Nurussalam.

Namun ada beberapa manajemen yang dipakai belum sesuai dengan beberapa teori para ahli.

2. Pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam yaitu dengan pelatihan dan pembinaan di akhir pekan yang disebut dengan evaluasi akhir pekan. Dengan adanya evaluasi tersebut sumber daya manusia yang disebut guru dan karyawan akan mengalami kemajuan baik dari motivasi, kedisiplinan dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pondok pesantren modern Nurussalam. Dalam upaya pemberdayaan sumber daya manusia manajer juga selalu mengikutsertakan guru dan karyawan pada setiap kegiatan pelatihan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan atau dari Kemenag kabupaten Oku Timur. Seperti MGMP dan sosialisasi kurikulum 2013.

### **Saran dan pesan**

1. Kepada pondok pesantren modern Nurussalam untuk menjaga eksistensinya agar kualitas pendidikan semakin meningkat dan mampu menjadi pondok pesantren yang unggul. Dan saya memohon maaf kepada Nurussalam, tujuan penulisan saya bukan hendak menghancurkan Nurussalam tetapi demi kejayaan dan eksistensi pondok pesantren modern Nurussalam Sidogede Belitang.
2. Kepada guru-guru dan karyawan pondok pesantren modern Nurussalam yang dirahmati Allah Swt. tetap bersemangat dan ikhlas mengikuti evaluasi, pelatihan dan pembinaan agar menambah pengetahuan sehingga bisa menjadi pendidik yang berkualitas.
3. Kepada pembaca penulis memohon maaf apabila ada kalimat yang menyinggung hati pembaca. Penulis menerima saran dan kritik yang

memotivasi penulis untuk tetap menulis karya ilmiah dengan baik, benar dan dapat diterima di hati pembaca.

### Daftar Pustaka

- Al-Qur'an, 2001, *Terjemah Al-Bayan*, Jakarta : Asy-Syifa
- Fathoni. Abdurrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :  
Rineka Cipta
- Hasibuan. Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi  
Aksara
- Idi. Abdullah, 2013, *Sosiologi Pendidikan Individu, Masyarakat, dan  
pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Martoyo. Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta :  
BPFE
- P. Siagian. Sondang, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi  
Aksara
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung; Alfabeta Suwatno.
- dkk, 2013, *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan Bisnis*,  
Alfabeta : Bandung
- Toha. Miftah, 2010, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers
- Usman. Husaini, 2006, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*,  
Jakarta: Bumi Aksara.
- Agus A. Roziqin, Opini, Jawa Pos, Senin, 5 Desember 2011
- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahan, Lembaga Percetakan Al-Qur'an Raja  
Fahd, 1418 H

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung;Refika Aditama.
- Baharuddin dan Moh. Makin, 2010, *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang, UIN-Maliki Press.
- Edward Sallis, 2006, *Total Quality Management in Education* Yogyakarta, IRCiSoD.
- Muhammad bin Yazid Abu Abdillah al-Qazwini, Sunan Ibn Majah, *Jilid II*, Beirut: Dar al-Fikr.
- Mujamil Qomar, 2007, *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya : Erlangga.
- Mulyasa, 2006, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* Bandung; Rosda Karya.
- Tim Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2003, *Kendali Mutu Pendidikan Agama Islam*, Jakarta; Bumi Aksara
- Harizal dkk, 2014, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta;Dapur Buku
- Sutjipto, dkk, 1988, *Supervisi, Materi Pengamatan Kerja Pengawas, Kepala SMTP/SMTA, Pengawas TK/Sekolah dan Tenaga Potensial Lainnya*, Padang : Kanwil Depdikbud Sumatera Barat.
- Udai Pareek. 1981, *Beyond management*, New Dehli : Mohan Primlani, Oxford dan IBH Publishing Co.
- Bolla, John I., 1984, *Supervisi Klinis*, Jakarta : Depdikbud
- Soetjipto, dkk, 2007, *Profesi Keguruan*, Jakarta : Rineka Cipta
- Margono, S, 2005, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Mulyana, Deddy, 2004, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*.

- Roqib, Moh, dan Nurfuadi, 2009, *Kepribadian guru, Upaya Mengembangkan Kepribadian guru yang Sehat di Masa Depan*, Yogyakarta : Grafindo Litera Media dan STAIN Purwokerto.
- Freire, Paulo, 2000, *Sekolah Kapitalisme yang Licik*, Yogyakarta : LKiS Rais,
- Amien. 1998, *Tauhid Sosial, Upaya Menggempur Kesenjangan*, Bandung : Mizan
- Muliawan, Jasa Ungguh, 2005, *Pendidikan Islam Integratif, Upaya Mengintegrasikan Kembali Dikotomi Ilmu dan Pendidikan Islam*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

## **Pedoman wawancara**

Materi wawancara penelitian tentang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam.

1. Apa yang dilakukan pimpinan pondok pesantren modern Nurussalam dalam pemberdayaan sumber daya manusia?
2. Apa kegunaan musyawarah dalam menganalisis dan mengidentifikasi tugas guru sebelum implementasi pemberdayaan sumber daya manusia yang di pondok pesantren modern Nurussalam?
3. Apa tujuan manajemen pondok pesantren modern Nurussalam dalam mengatur tugas guru?
4. Apa yang menjadi bahan pertimbangan manajemen (pimpinan) pondok pesantren modern Nurussalam dalam pembagian tugas guru?
5. Apa tujuan manajemen pondok pesantren modern Nurussalam dalam pemberian pengarahan atau sosialisasi untuk pegawai baru dan pegawai lama tentang organisasi pondok pesantren modern Nurussalam?
6. Bagaimana cara yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren modern Nurussalam dalam pemberian pengarahan atau sosialisasi?
7. Apa tujuan pimpinan mengadakan tenaga pendidik PNS di pondok pesantren modern Nurussalam?
8. Bagaimana langkah-langkah pimpinan pondok pesantren modern Nurussalam dalam mengadakan atau penarikan pegawai baru atau rekrutmen?
9. Bagaimana seleksi calon pegawai baru di pondok pesantren modern Nurussalam?
10. Apa tujuan pimpinan pondok pesantren modern Nurussalam dalam melakukan kontrol kerja guru dan karyawan?
11. Bagaimana sikap pimpinan jika menemukan guru atau karyawan mengalami kendala dalam pelaksanaan tugas?
12. Apa tujuan pimpinan pondok pesantren modern Nurussalam dalam mengembangkan kemampuan guru dan karyawan?

13. Bagaiman cara pimpinan pondok pesantren modern Nurussalam dalam mengembangkan kemampuan guru dan karyawan?
14. Apa pimpinan pondok pesantren modern Nurussalam memberi reward kepada guru yang berprestasi?
15. Bagaimana bentuk integrasi yang dilakukan di pondok pesantren modern Nurussalam?
16. Bagaimana pimpinan pondok pesantren modern Nurussalam memposisikan status guru?
17. Bagaimana sikap pimpinan pondok pesantren modern Nurussalam jika dikritik?
18. Bagaimana penerapan peraturan yang berlaku untuk guru dan karyawan di pondok pesantren modern Nurussalam?
19. Bagaimana pemutusan hubungan kerja guru dan karyawan pondok pesantren modern Nurussalam?
20. Bagaimana tahapan pemutusan hubungan kerja guru dan karyawan pondok pesantren modern Nurussalam?

## **Pedoman Observasi**

Materi observasi penelitian tentang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam.

1. Tanggung jawab guru dan karyawan dalam bekerja
2. Kecenderungan sikap guru dan karyawan dalam bekerja
3. Keuletan dan kemampuan dalam mengatasi setiap masalah yang dihadapi
4. Kemampuan mengungkapkan pendapat dalam musyawarah guru dan karyawan
5. Mendengarkan dengan baik pendapat orang lain dalam musyawarah guru dan karyawan
6. Ketekunan dalam mengerjakan tugas yang di berikan
7. Bersemangat terhadap tugas yang dikerjakan
8. Siap menerima kritik dan saran untuk kemajuan guru dan karyawan
9. Kerja sama tim dalam kelompok pendidik dan pegawai
10. Kenyamanan dalam bekerja

## DOKUMEN

Gambar : 1  
Profil Pondok pesantren Modern Nurussalam







Gambar : 8  
Pembekalan kelas 6 KMI pondok pesantren modern Nurussalam



Gambar : 9  
karyawan bangunan pondok pesantren modern Nurussalam



Gambar : 10  
Pembinaan wirausaha



Gambar : 11  
Kegiatan belajar mengajar



Gambar : 12  
Pelatihan guru-guru MTs Nurussalam



Gambar : 13  
Pelatihan Kurikulum 2013



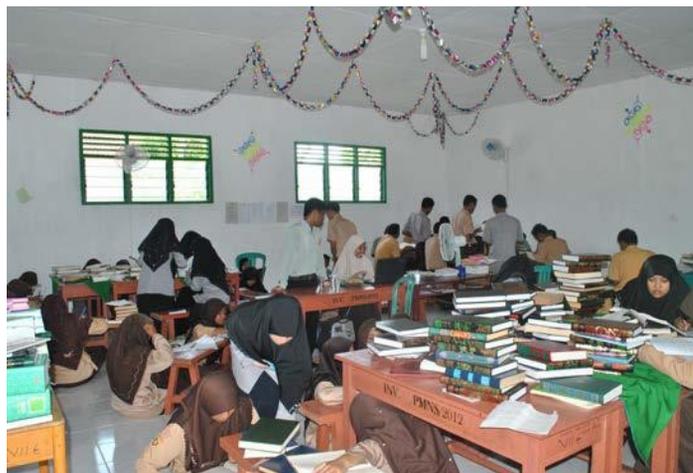
Gambar : 14  
Evaluasi akhir pekan



Gambar : 15  
Imtihan Tahriri



Gambar : 16  
Fathul kutub : Bedah buku



Gambar : 17  
Marsing band



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Nur Hidayah  
Tempat/tgl. Lahir : Lubuk Harjo, 28 Oktober 1988  
NIP (jika PNS) : -  
Pangkat/Gol. : -  
Jabatan : Guru  
Alamat Rumah : Lubuk Harjo, RT 03, Kec. Belitang Madang  
Raya, Kab. OKU Timur  
Alamat Kantor : Kauman, Pujorahayu, Belitang, OKU Timur  
Nama Ayah : Sarji  
Nama Ibu : Ismarwati  
Nama Suami : Waziru Laskar  
Nama Anak : Sabrina Latifatu Zuhra

### B. Riwayat Pendidikan

#### 1. Pendidikan Formal

a. SD/MI, tahun lulus : SD N Lubuk Harjo, 2001  
b. SMP/MTs, tahun lulus : MTs Taqwa Gumawang, 2004  
c. SMA/MA, tahun lulus : MA Nurussalam Sidogede, 2007  
d. S1, tahun lulus : STIT MisbahulUlum Gumawang, 2012  
e. S2, tahun lulus : UIN Raden Fatah Palembang, 2015

#### 2. Pendidikan Non-Formal

a. Pondok Pesantren : Pondok Pesantren Modern Nurussalam, 2007

### C. Riwayat Pekerjaan : Guru Honor

### D. Pengalaman Organisasi : Aisyiah/Muhammadiyah

### E. Karya Ilmiah :

1. Artikel : 1  
2. Penelitian : - Sekripsi  
- Thesis

Palembang, 28 September 2015

Nur Hidayah  
NIM: 120202119