



**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERDASARKAN UU RI NOMOR 18 TAHUN 2019 TENTANG
PESANTREN DI PONDOK PESANTREN MODERN
AL-HARBI KECAMATAN RAMBATAN**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh

ISMI DARMAN

NIM. 1630103041

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BATUSANGKAR
1441 H/ 2020 M**

SURAT PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ismi Darman
Nim : 16 301 030 41
Tempat/Tanggal Lahir : Gurun/ 20 Juni 1998
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN UU RI NOMOR 18 TAHUN 2019 TENTANG PESANTREN DI PONDOK PESANTREN MODERN AL-HARBI KECAMATAN RAMBATAN** adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila kemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan berlaku. Demikian pernyataan yang saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunkan semestinya.

Batusangkar, 15 Juni 2020

Yang membuat pernyataan



Ismi Darman

Nim. 16 301 030 41

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing SKRIPSI atas nama **ISMI DARMAN**, Nim **16 301 030 41** dengan judul: **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN UU RI NOMOR 18 TAHUN 2019 TENTANG PESANTREN DI PONDOK PESANTREN MODERN AL-HARBI KECAMATAN RAMBATAN**, memandang bahwa SKRIPSI yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang munaqasah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

Batusangkar, 15 Juni 2020

Pembimbing





Dr. Abhanda Amra, M. Ag.
NIP. 19690404 199703 1 003

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **ISMI DARMAN**, NIM. 1630103041, dengan judul: **“IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN UU RI NOMOR 18 TAHUN 2019 TENTANG PESANTREN DI PONDOK PESANTREN MODERN AL-HARBI KECAMATAN RAMBATAN”** telah diujikan dalam Ujian *Munaqasyah* Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar yang dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 17 Juni 2020.

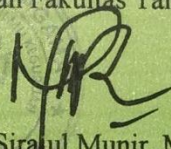
Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

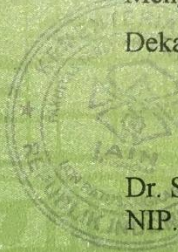
No	Nama/NIP Penguji	Jabatan Dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Dr. Abhanda Amra, M. Ag. 19690404 199703 1 003	Pembimbing Utama		2-7-2020
2	Dr. Fadriati, M.Ag. 19691109 199803 2 002	Anggota Penguji Utama		01-07-2020

Batusangkar, Juni 2020

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan


Dr. Sirajul Munir, M.Pd.
NIP. 19740725 199903 1 003



BIODATA PENULIS



Nama : Ismi Darman
NIM : 1630103041
Tempat/ Tanggal Lahir : Gurun/ 20 Juni 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
No. Hp : 082381215326
E-mail : poetry.tubabel@gmail.com
Alamat : Ladang Koto Sungai Tarab, Kecamatan Sungai
Tarab, Kabupaten Tanah Datar

Pendidikan

1. SDN 12 Ladang Koto
2. MTsN Pasir Lawas
3. MAN 2 Batusangkar
4. PT IAIN Batusangkar

Nama Orang Tua

1. Ayah
 - a. Nama : Darman Mukhtar
 - b. Pekerjaan : Wiraswasta
2. Ibu
 - a. Nama : Heli HS (almh)
 - b. Pekerjaan :

ABSTRAK

ISMI DARMAN, NIM. 1630103041, Judul Skripsi: **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan UU RI Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren Di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi Kecamatan Rambatan”**, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini beranjak dari implementasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan UU RI Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1) Bagaimana implementasi sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren, 2) Bagaimana proses manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mendeskripsikan rencana didalam implementasi sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren, 2) Untuk mendeskripsikan proses manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif dan mengambil lokasi di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi Kecamatan Rambatan. Sumber data dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Kepala Tata Usaha, Tata Usaha, Guru yang mengajar di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Instrument yang mendukung dalam teknik pengumpulan data yaitu berupa *hand phone*, buku catatan, dan pulpen. *Hand phone* digunakan untuk merekam wawancara peneliti dengan informan apabila tidak tercatat semua oleh peneliti. Buku catatan dan pulpen digunakan untuk mencatat pokok-pokok hasil wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik penjaminan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ketekunan pengamatan, triangulasi, dan bahan referensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan UU RI Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi Kecamatan Rambatan sudah berjalan dengan baik. Meningkatkan pengetahuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masing-masing yang dibidangnya, seorang guru istiqamah dalam mengajarkan kepada siswa sehingga dengan niat yang baik maka akan tercapai hasil yang baik pula, kepala Madrasah memberikan pelatihan, penataran, seminar dan memberikan serta melakukan sesuatu untuk peningkatan SDM di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi, UU RI Nomor 18 tahun 2019 yang belum terealisasi dengan baik akan di realisasikan secara baik walaupun secara keseluruhan telah dilakukan di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat dan Luaran Penelitian	6
F. Definisi Operasional.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
3. Model Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
4. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	16
5. Usaha Peningkatan Sumber Daya Manusia	24
6. Keberhasilan Sekolah Dalam Sumber Daya Manusia	25
B. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren	25
C. Penelitian yang Relevan.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Latar dan Waktu Penelitian	31
C. Sumber Data.....	32
D. Teknik Pengumpulan Data	32
E. Teknik Analisis Data.....	35
F. Teknik Penjaminan Keabsahan Data.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian.....	39
1. Profil Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.....	39
2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Modern Al-Harbi	40
3. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Modern Al-Harbi	40
4. Keadaan Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Modern Al- Harbi.....	41
5. Keadaan Siswa MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi	41
6. Struktural Kepengurusan Yayasan dan Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.....	42
B. Temuan Khusus.....	42
1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari UU RI Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.....	42
2. Proses Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi	47
C. Pembahasan.....	49
1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari UU RI Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren Di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi	49
2. Proses Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi	51

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	53

DAFTAR KEPUSTAKAAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	31
Tabel 4.1 Keadaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi	40
Table 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.....	41
Table 4.3 Rekap Data Siswa Tahun Ajaran 2019/2020	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.....	58
Lampiran 2. Transkrip Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.....	61
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian.....	71
Lampiran 4. UU RI Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren	76
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian.....	105
Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Penelitian	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dunia pendidikan, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dan memiliki kemampuan dalam berkompetensi sehingga meningkatkan output yang baik di sekolah. Banyaknya kejadian-kejadian yang telah terjadi di sekolah, yaitu seorang tenaga pendidik atau disebut dengan seorang guru, belum memiliki kemampuan dalam mengajar. Hal tersebut disebabkan tidak sesuainya bidang mata pelajarannya dengan latar belakang pendidikan sehingga menyebabkan tidak profesional dan menjadi akuntabilitas dalam menjalankan kegiatan pembelajaran di kelas.

Manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Adapun hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Hal ini menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.

Banyak sumber daya manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga-lembaga termasuk lembaga pendidikan, antara lain: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi dan informasi. Namun yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Sebagai faktor pertama dan utama dalam pendidikan, sumber daya manusia selalu menjadi objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Elmaya. *Pertama*, manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator. *Kedua*, manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut manajer. *Ketiga*, manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat

tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang di pegang.

Peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan bukan saja hanya aktif melainkan kesadaran yang dimilikinya tanpa dikendalikan sudah aktif, artinya bukan karena dipaksa, hal ini yang menjadi hakikat peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan yang diharapkan. Sehingga tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Dalam situasi demikian tidak mustahil gambaran tentang usaha pencapaian tujuan nasional menjadi kabur yang pada gilirannya dapat berakibat pada kegelisahan atau keresahan di kalangan masyarakat. Dalam bidang strategi manajemen sumber daya manusia harus tergambar dengan jelas segala bentuk dan jenis langkah yang harus diambil pada tingkat manajemen operasional berdasarkan filsafat dan strategi dasar yang menyangkut manajemen sumber daya manusia serta telah ditetapkan pada tingkat manajemen yang lebih tinggi.

Seluruh kegiatan manajemen sumber daya manusia berkisar pada pengadaan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga mendukung penampilan kinerja organisasi yang memuaskan. Penyelenggaraan seluruh kegiatan manajemen sumber daya manusia perlu didasarkan pada suatu system informasi sumber daya manusia yang handal. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah agar para tenaga kependidikan dalam suatu sekolah tersebut mempunyai nilai guna, berhasil guna, dan tepat guna serta mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktifitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan disekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan taktik manajemen personalia moderen. Pentingnya perencanaan dalam Sumber Daya Manusia merupakan suatu langkah awal

yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Untuk itu, dalam suatu organisasi akan tumbuh dan berkembang dengan baik apabila didalamnya terhimpun oleh sumber daya manusia yang handal dan terlatih. Untuk mewujudkannya perlu diterapkan metode kerja baik yang menyangkut proses produksi maupun bidang administrasi.

Hal ini dikarenakan metode kerja yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi tidak tumbuh dengan sendirinya adakalanya memerlukan waktu yang cukup lama, biasanya memerlukan proses “*triad and error*” untuk memerlukan berbagai teknik, metode dan mekanisme kerja yang betul-betul mendukung dan memperlancar jalannya roda organisasi. Bahkan sering terjadi bahwa karena berbagai ragam tuntutan yang timbul dan perkembangan yang terjadi, baik didalam maupun diluar organisasi, suatu organisasi tidak lagi mampu menciptakan sendiri mekanisme kerja yang efektif, efisien dan handal. Dalam hal demikian pimpinan organisasi akan berpaling kepada dan meminta bantuan para ahli. Dengan kata lain, memperkerjakan konsultan yang sudah barang tentu memperoleh imbalan atas jasa-jasa yang diberikannya kepada organisasi yang memperkerjakannya itu. Tergantung pada berbagai hal antara lain kerangka acuan tugas, cakupan kegiatan, jangka waktu penyelesaian pekerjaan, bidang-bidang yang harus ditangani, dukungan internal yang dapat diberikan oleh organisasi serta reputasi konsultan yang bersangkutan, imbalan yang diminta oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka dalam organisasi atau dalam lembaga sekolah perlu akan adanya manajemen sumber daya manusia untuk merekrut tenaga baru, seleksi pegawai, promosi dan mutasi pegawai, penilaian pegawai serta memaksimalkan pegawai atau tenaga pengajar yang sudah ada untuk lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja sehingga menghasilkan lulusan-lulusan (*output*) yang diharapkan demi untuk kemajuan bangsa. Agar tercapainya atau

terwujudnya sumber daya manusia yang professional dan handal, maka dalam hal ini manajer atau kepala sekolah harus memperhatikan dengan baik dalam merekrut pegawai atau tenaga kerja. Selain itu, kepala sekolah harus memberikan arahan dan pembinaan terhadap guru, pegawai dan karyawan sehingga akan terjalin kerjasama yang baik satu sama lain. Dengan kerjasama maka akan tercapai tujuan atau program sekolah yang telah ditentukan.

Undang-Undang Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren mengatur mengenai penyelenggaraan fungsi pendidikan, fungsi dakwah, dan fungsi pemberdayaan masyarakat. Melalui Undang-Undang tentang Pesantren, penyelenggaraan pendidikan Pesantren diakui sebagai bagian dari penyelenggaraan pendidikan nasional. Undang-Undang Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren memberikan landasan hukum bagi rekognisi terhadap peran pesantren dalam membentuk, mendirikan, membangun, dan menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia, tradisi, nilai dan norma, varian dan aktivitas, profesionalisme pendidikan dan tenaga kependidikan, serta proses dan metologi penjaminan mutu.

Untuk implementasi sumber daya manusia serta proses manajemen sumber daya manusia itu ialah dengan meningkatkan pengetahuan tenaga pendidik dan kependidikan dalam hal kejuruan masing-masing yang dibidangnya, kepala sekolah memberikan pelatihan, penataran, seminar, dan melakukan sesuatu untuk peningkatan sumber daya manusia (Rogayah, 2018).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala bidang Tata Usaha Ustadz Harris Muda, S. Ag yang di laksanakan pada 21 April 2020 dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi sudah cukup baik hal ini terlihat dari pelaksanaan program-program kerja sudah menerapkan sistem manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengevaluasian. Dalam perekrutan baik guru dan karyawan menggunakan sesleksi yang cukup sulit yaitu dengan menggunakan tes tertentu baik tes

tulis maupun tes lisan. Sehingga guru dan karyawan menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan UU RI Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada:

1. Rencana didalam implementasi manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren modern Al-Harbi ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren.
2. Implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rencana implementasi sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren?
2. Bagaimana implmentasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mendeskripsikan rencana didalam implementasi sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren.
2. Untuk mendeskripsikan implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.

E. Manfaat Penelitian dan Luaran Penelitian

1. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan ilmu terutama dalam bidang ilmu manajemen pendidikan islam, dan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan kemajuan dunia pendidikan terutama mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di tinjau dari Undang-Undang.

b. Manfaat Praktis

Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan untuk berbagai pihak, yaitu:

1) Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan peneliti dan sebagai bahan perbandingan ilmu yang didapatkan dengan keadaan nyata yang terjadi. Dan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan (S1) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

2) Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi lembaga pendidikan atau Pondok Pesantren Moderen Al-Harbi terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomo 18 Tahun 2019 tentang Pesantren.

3) Bagi Akademik

Sebagai tambahan informasi dan referensi bagi pembaca yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Luaran Penelitian

Peneliti mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat diterbitkan sebagai jurnal ilmiah dan juga diseminasikan pada forum seminar sehingga dapat menjadi bahan bacaan bagi pembaca.

F. Definisi Operasional

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi dapat diartikan sebagai satu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam bentuk tindakan praktis sehingga dapat memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, ketrampilan maupun nilai dan sikap (Oemar Hamalik, 237: 2007).

Manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, metode, material, dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses (Rohiat, 2010: 14).

Sumber Daya Manusia (*human resources*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional “*the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals* (Taliziduhu Ndraha, 1999: 7).

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren.

Undang-Undang Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren mengatur mengenai penyelenggaraan fungsi pendidikan, fungsi dakwah, dan fungsi pemberdayaan masyarakat. Melalui Undang-Undang tentang Pesantren, penyelenggaraan Pendidikan Pesantren diakui sebagai bagian dari penyelenggaraan pendidikan nasional. Undang-Undang Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren memberikan landasan hukum bagi rekognisi terhadap peran Pesantren dalam membentuk, mendirikan, membangun, dan menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia, tradisi, nilai dan norma, varian dan aktivitas, profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, serta proses dan metodologi penjaminan mutu.

3. Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

Pondok Pesantren Modern Al-Harbi merupakan suatu lembaga formal pada lingkup sekolah dibawah naungan Kementrian Agama yang beralamat di Pabalutan, Rambatan.

Adapun yang menjadi implementasi manajemen sumber daya manusia dalam skripsi ini yaitu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengevaluasian.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas yang mendasar yang berkenaan dengan sumber daya manusia di dalam organisasi harus dikelola secara efektif. Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia., dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi itu bisa *survive* dan sukses.

Melalui usaha-usaha dan kreatifitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Disisi lain Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sesungguhnya dirancang untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif, sehingga mampu menekan mahalnya biaya ketenagaan ini dengan mengurangi angka kecelakaan, ketidakhadiran, dan kesalahan

kerja (*human error*). Disamping itu, pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja, kualitas barang atau jasa yang dihasilkan, dan produktivitas maupun keuntungan organisasi.

Jika dapat dilihat dari segi produktivitas manajemen sumber daya manusia saat ini sangatlah diperhatikan dan dilakukan pengelolaan didalam organisasi. Sehingga pada pencapaian tingkat produktivitas ini akan mempengaruhi produktivitas dari suatu organisasi. Seperti halnya didalam sekolah. Sekolah merupakan organisasi yang mana telah terstruktur dari organisasi tersebut. Jadi, meningkatkan produktivitas di sekolah dapat dilakukan dengan membuat sumber daya manusia didalamnya menjadi lebih berkemampuan serta memiliki keterampilan yang baik sehingga dapat menunjang produktivitas suatu organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hal yang mengacu didalam sumber daya manusia ini di sekolah menjadi dua, yakni, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Didalam mengelola suatu pendidikan dibutuhkan seorang yang mampu dan memahami dunia pendidikan. Sehingga visi misi dari sekolah itu tidak menjadi hal yang biasa saja. Namun akan menjadi sesuai standar yang telah ada.

Adapun Fungsi-fungsi dan aktivitas utama manajemen sumber daya manusia secara garis besar memiliki fungsi dan aktivitas pokok yang diterapkan oleh kebanyakan Departemen Personalia di segenap organisasi sebagai berikut:

- a. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia
- b. Pengadaan sumber daya manusia atau staf
- c. Penilaian dan kompensasi
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif

Meskipun di kebanyakan departemen personalia mungkin tidak melaksanakan ke semua fungsi tersebut, namun kecenderungan yang terjadi saat ini sudah mengarah kepada lima fungsi di atas. Oleh sebab

itu, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ini perlu dideskripsikan secara garis besar di bagian berikut ini:

- a. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia
- b. Pengadaan staf
- c. Penilaian prestasi kerja dan kompensasi
- d. Pelatihan dan pengembangan

Fungsi ini merupakan suatu usaha peningkatan prestasi kerja para karyawan saat ini dan di masa yang akan datang dengan kegiatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bekerja. Tujuan utama fungsi pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif.

Menurut Milkovich dan Boudreau (1997) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a. *Staffing: recruiting, selection, separations and diversity*
- b. *Training and development: careers, continuous learning and mentoring*
- c. *Compensation: base pay on markets, pay for performance, benefit/non financial*
- d. *Employee relations: communications, grievance/dispute resolutions, unions relations, safety and health*
- e. *Work structure: job analysis, teams, performance management, employee involvement.*

Robert L Mathis dan John H. Jackson (2001) juga menyatakan aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi untuk berorientasi pada produktivitas, pelayanan dan kualitas, dimana mencakup:

- a. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia Perencanaan sumber daya manusia berkait erat dengan bagaimana mengantisipasi permintaan sumber daya manusia. Pada tahap

perencanaan ini dilakukan analisis yang tepat tentang kebutuhan sumber daya manusia. Untuk melakukan perencanaan diperlukan sistem informasi sumber daya manusia yang sangat memegang peranan penting untuk membuat prediksi dan penentuan kebutuhan sumber daya manusia bagi organisasi.

- b. Kesetaraan kesempatan kerja Kepatuhan pada hukum dan peraturan, kesetaraan kesempatan bekerja dapat mempengaruhi aktivitas sumber daya manusia lainnya dan menjadi bagian yang tidak terpisah dari manajemen sumber daya manusia, misalnya perencanaan strategis sumber daya manusia harus memastikan sumber tenaga kerja yang bervariasi untuk memenuhi jumlah tenaga kerja yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan. Selain itu pada saat perekrutan, seleksi dan pelatihan, semua manajer harus mengerti peraturan ini.
- c. Perekrutan Perekrutan memiliki sasaran yaitu menyediakan pasokan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi baik dari aspek jumlah sumber daya manusia maupun dari aspek kualitas yang dibutuhkan. Dengan mengerti apa yang dilakukan oleh karyawan maka analisis pekerjaan adalah dasar dari fungsi perekrutan. Uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat dipersiapkan untuk proses perekrutan. Proses seleksi adalah untuk memilih orang yang memenuhi kriteria persyaratan untuk mengisi pekerjaan yang lowong.
- d. Pengembangan sumber daya manusia Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Biasanya dimulai dengan memberikan orientasi pada karyawan baru, pelatihan keterampilan kerja. Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, pelatihan berkesinambungan diperlukan untuk tanggap pada perubahan teknologi. Pengembangan semua karyawan, supervisor, manajer diperlukan untuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan ke depan. Perencanaan karir

mengidentifikasi jalur dan aktivitas setiap individu yang berkembang di organisasi.

- e. Kompensasi dan keuntungan Kompensasi diberikan pada karyawan yang melakukan pekerjaan sebagai balas jasa. Setiap organisasi harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem penggajian demikian juga dengan insentif.
- f. Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja Kesehatan dan keselamatan fisik dan mental karyawan adalah hal yang utama. Undang-Undang Keselamatan Kerja (Occupational Safety and Health Act atau OSHA) telah membuat organisasi lebih tanggap atas isu kesehatan keselamatan kerja. Keamanan tempat kerja juga semakin penting, dimana kekerasan sering terjadi di lingkungan kerja. Manajemen sumber daya manusia harus mampu meyakinkan para karyawan bahwa mereka bekerja di lingkungan kerja yang aman.
- g. Hubungan tenaga kerja dan buruh/manajemen Hubungan antara manajer dan bawahannya harus ditangani dengan efektif jika ingin karyawan dan organisasi mau tumbuh bersama. Hak-hak karyawan harus diperhatikan, tidak peduli apakah ada atau tidak serikat kerja. Pihak organisasi harus selalu mengembangkan, mengkomunikasikan dan memperbarui kebijakan dan prosedur sumber daya manusia sehingga pimpinan dan karyawan tahu apa yang diharapkan

Yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ini adalah pimpinan organisasi di semua level dan dapat dibantu oleh para *staff specialist* yang ditugaskan organisasi untuk melaksanakan program pelatihan dan pembinaan.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini perlu dilandasi oleh prinsip-prinsip dasar pelaksanaan program pelatihan, yaitu:

- a. Motivasi individu
- b. Pengakuan perbedaan individual

- c. Kesempatan-kesempatan untuk melakukan kegiatan-kegiatan praktis
- d. Pengautan atau *Reinforcement*
- e. Balikan hasil belajar
- f. Tujuan-tujuan belajar yang ingin dicapai
- g. Situasi belajar
- h. *Transfer of learning*
- i. *Follow-up*

Sedangkan hal-hal praktis yang harus dipertimbangkan adalah:

- a. Siapa yang akan berpartisipasi di dalam pelaksanaan program pelatihan
- b. Siapa yang bertindak sebagai pelatih atau pelajar
- c. Media apakah yang diperlukan untuk melaksanakan program pelatihan
- d. Pada level berapakah hasil belajar yang diharapkan dicapai
- e. Rancangan pelatihan bagaimana yang diperlukan
- f. Dimana pelaksanaan dilaksanakan

3. Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Program pelatihan dan pengembangan dapat dilaksanakan dalam model, sebagai berikut :

- a. *On the job programs* yakni pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan pengalaman langsung dalam bekerja di organisasi tertentu. Segenap pengalaman yang diberikan difokuskan kepada jenis pekerjaan atau jabatan yang ditangani. Model ini bisa dilaksanakan secara formal maupun informal oleh organisasi dalam rangka membina stafnya.
- b. *Off the job programs* adalah model pelatihan di luar jabatan yang dilaksanakan secara formal misalnya melalui kursus-kursus, pendidikan, dan pelatihan.

Pelaksanaan program pelatihan diawali dengan analisis kebutuhan organisasi baik untuk jangka pendek maupun panjang. Pada tahap ini, aspek organisasi perlu dianalisis untuk menentukan

kebutuhan pengembangan staf untuk kepentingan organisasi sekarang, maupun akan datang. Selanjutnya jenis pekerjaan dan jabatan tersebut akan memudahkan penetapan jenis keterampilan maupun pengetahuan yang akan dikembangkan.

Dapat dilihat bahwa para manajer di semua jenjang membutuhkan 3 jenis keterampilan yakni:

- a. Teknis dan profesional meliputi pengetahuan tentang pekerjaan yang ditekuni, metode kerja dan kemampuan menggunakan metode tersebut.
- b. Interpersonal meliputi pemahaman motivasi kerja karyawan, efektivitas hubungan dengan para karyawan, keterampilan-keterampilan berkomunikasi dan sensitivitas atau kepekaan hubungan.
- c. Manajerial dan administratif yang mencakup pemahaman akan kompleksitas organisasi, memecahkan masalah dan melaksanakan pengawasan terhadap staf.

Begitu organisasi telah mendapat sejumlah karyawan atau anggota yang diperlukan, maka tiba saatnya untuk memelihara mereka, memberikan penghargaan, dan berusaha menyediakan kondisi kerja yang menarik sehingga dapat membuat mereka betah di tempat kerja. Sebagai bagian dari usaha-usaha tersebut, organisasi harus menciptakan dan mempertahankan hubungan-hubungan kerja yang efektif dengan para karyawan. Meskipun tindakan tersebut wajib dilakukan secara formal bagi para karyawan yang terorganisasi di dalam serikat-serikat kerja, terhadap mereka yang tidak tergabung di dalam serikat kerja pun perlu dilakukan. Sehubungan dengan itu terdapat 3 tugas fungsi penciptaan dan pembinaan hubungan kerja ini, yakni:

- a. Mengakui dan menghargai hak-hak pegawai
- b. Memahami alasan-alasan dan metode yang digunakan pada pegawai didalam berorganisasi,

- c. Melakukan *baraining* dan penyelesaian komplain dengan para pegawai maupun organisasi yang mewakili mereka.

Demikian beberapa pokok pikiran dan gagasan tentang manajemen sumber daya manusia yang memiliki beberapa fungsi saling terhubung satu sama lainnya. Kesemua aktivitas manajemen sumber daya ini hendaknya dipandang sebagai suatu kesatuan dan memiliki tujuan-tujuan pokok yaitu (1) menarik perhatian calon tenaga kerja yang potensial dan bermutu, (2) mempertahankan karyawan yang diinginkan, dan (3) memotivasi para karyawan dalam bekerja.

4. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Robert Mathis dan John Jackson (2001) menegaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses menganalisis dan mengidentifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia. Sedangkan sasaran perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan dan mempertahankan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan, mampu mengatasi masalah-masalah yang muncul dari potensi kelebihan dan kekurangan sumber daya manusia, menjadi dasar program penerimaan tenaga kerja dan rencana pengembangan.

James Stoner (2007) mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Werther and Davis (1996) menegaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah perkiraan sistematis dari organisasi untuk melihat masa depan tentang penawaran dan permintaan tenaga kerja dengan menentukan jumlah dan tipe tenaga kerja yang dibutuhkan, dimana bagian sumber daya manusia dapat merencanakan langkah-langkah penarikan, seleksi, perencanaan kader dan aktivitas sumber daya manusia lainnya.

Mangkunegara (2003) menyatakan perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Andrew E Sikula (1981:145) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi. Mondy dan Noe (1995) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai proses yang secara sistematis mengkaji keadaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan.

Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan kegiatan untuk meramalkan kebutuhan dan persediaan sumber daya manusia di masa mendatang, mengembangkan rencana pengembangannya dan mengidentifikasi kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. Perencanaan sumber daya manusia berarti juga menentukan kebutuhan sumber daya manusia dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai pekerjaan dalam organisasi sekarang dan yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia diarahkan pada upaya untuk mendapatkan orang yang tepat untuk ditempatkan pada tempat yang tepat, oleh karena itu berbagai kemampuan kognitif, sikap dan keterampilan sangat diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tercapainya tujuan organisasi.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi mutu perencanaan sumber daya manusia seperti faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan mutu sumber daya manusia saat ini, kebijakan pimpinan, desain dan struktur organisasi, budaya kerja,

tingkat kekuatan komitmen terhadap tujuan organisasi sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan falsafah manajemen yang tumbuh di masyarakat, peramalan dunia usaha, rencana ekspansi dan pengembangan secara global, kebijakan pemerintah, serikat buruh, kehadiran produk yang sejenis ataupun produk pengganti di pasar, serta persaingan internasional. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia memberikan petunjuk untuk masa depan, menentukan dimana karyawan dapat diperoleh, kapan karyawan akan dibutuhkan dan pelatihan serta pengembangan jenis apa yang harus dimiliki karyawan. Melalui rencana suksesi, jenjang karir tenaga kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten dengan kebutuhan suatu organisasi.

Ada dua kegiatan dalam sistem perencanaan sumber daya manusia yaitu : penyusunan anggaran tenaga kerja (*manpower budgeting*), dan penyusunan program tenaga kerja (*man power programming*).

a. Penyusunan anggaran sumber daya manusia

Merupakan kegiatan memadukan jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Tujuannya, untuk mendapat gambaran mengenai kebutuhan tenaga kerja. Penyusunan anggaran tenaga kerja ini disebut pula dengan penyusunan formasi.

Dalam penyusunan formasi perlu diperhatikan dasar penyusunan, sistem penyusunan, analisis kebutuhan tenaga kerja, dan anggaran yang tersedia:

1) Dasar penyusunan formal

Penyusunan formasi harus didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja, perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya.

2) Sistem penyusunan informasi

Sistem penyusunan formasi dapat digunakan sistem sama dan sistem ruang lingkup. Sistem sama merupakan sistem yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang sama bagi semua satuan organisasi tanpa membedakan besar kecilnya beban kerja. Sedangkan sistem ruang lingkup merupakan suatu sistem yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang dibebankan pada suatu organisasi.

3) Analisis kebutuhan tenaga kerja

Analisis kebutuhan pegawai merupakan suatu proses analisis yang logis dan teratur untuk mematuhi jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu unit organisasi. Tujuannya agar setiap pegawai pada semua unit organisasi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan wewenang tanggung jawabnya.

4) Anggaran belanja pegawai

Anggaran belanja pegawai harus disusun disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Maka dari itu, dalam menentukan anggaran belanja pegawai ini perlu didadarkan dengan skala prioritas bagian-bagian yang sangat penting untuk terlebih dahulu dilaksanakan oleh perusahaan.

b. Penyusunan program tenaga kerja

Merupakan kegiatan-kegiatan untuk mengisi formasi yang meliputi program pengadaan tenaga kerja, promosi jabatan pegawai, pelatihan dan pengembangan pegawai, pengembangan karir, program pemeliharaan pegawai, dan program pemberhentian pegawai.

Pentingnya perencanaan dalam sumber daya manusia merupakan suatu langkah awal yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk

menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat.

Sebagaimana terdapat pada Al-qur'an surah ar-Raad ayat 11:

لَهُر مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ
تَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ

مِنَ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya:

“ Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia ”

Pada ayat diatas telah dijelaskan bahwa, manusia selalu dijaga oleh Allah swt dengan cara malaikat-malaikat mengikuti kemana manusia itu pergi. Sehingga manusia tidak dapat menyembunyikan suatu keburukan apalagi suatu kebohongan kepada-Nya. Jika hal yang terjadi pada manusia terjadi keburukan maka hal keburukan itu yang dapat menjadikan dirinya buruk dan manusia itulah yang mengkehendaki dirinya seperti itu. Terutama dapat terjadi pada suatu sumber daya manusia. Yang menjadikan mereka lupa akan jabatan sehingga mengingkari suatu kebaikan yang sebagaimana dilakukan oleh manusia. Sehingga saat ini sangat dibutuhkan hal yang mendukung suatu kebaikan daripada harus melakukan suatu keburukan sesama manusia.

Dalam melakukan perencanaannya, manajer harus mempertimbangkan jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian

apa yang dibutuhkan, tingkat pendidikan apa yang sedang dibutuhkan, dan lain sebagainya. Suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya. Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang.

Dalam hadist Rasulullah saw juga bersabda yang artinya: “Seorang pedagang yang jujur dan dapat dipercaya akan dibangkitkan bersama kelompok para Nabi, orang sholeh dan para syuhada’.(H.R. Tirmidzi)”.

Pada hadist diatas dapat di ambil makna bahwa orang yang berdagang saja terdahulu di percaya oleh para nabi, orang sholeh dan para syuhada. Dapat dijadikan contoh para tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan bahwa mereka harus mempunyai sifat jujur dan dapat dipercaya sehingga mampu menunjukkan kompetensi dalam menciptakan sekolah yang berprestasi dan baik lagi.

Adapun yang terdapat dalam fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Menurut Cherrington yaitu:

- 1) Staffing/Employment Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan. Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan

penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar.

Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

- 2) Performance Evaluation Departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Manusia sebagai sumber daya penggerak suatu lembaga pendidikan, terutama pendidikan Islam, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari shifat al-anbiyaa' atau sifat-sifat para nabi dan Rasul. Sifat-sifat tersebut yaitu: shiddiq (benar, jujur), amanah (bertanggung jawab, dapat dipercaya dan kredibilitas), tabligh (komunikatif), dan fathanah (cerdas dan bijaksana).

Kualitas sumber daya manusia yang baik adalah manusia yang memiliki etos kerja, seperti yang telah dijabarkan oleh Faisal Badroen, antara lain sebagai berikut:

- 1) Tujuan manusia dalam melakukan pekerjaan adalah beribadah kepada Allah dan memakmurkan kehidupan dengan mengelola bumi beserta isinya.
- 2) Kerja adalah usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa dan jasmani.

Sebagai manusia juga harus menjaga lingkungan kita sehingga harus memelihara dengan keindahan serta menjaga dunia dengan baik dan hal yang paling penting yang harus kita sadari, setiap hal yang didapatkan setiap harinya kita harus wujudkan rasa

bersyukur kepada Allah segala apa yang telah diberikannya kepada kita sehingga kita termasuk umatnya yang mengikuti jalannya dan tetaplal kita berbuat baik kepada sesama kita bahkan itu bawahan kita.

Pada kenyataan yang telah ada bahwa kita melupakan suatu hal yang baik yakni berbuat baik kepada bawahan kita. Pada contohnya, meskipun kita telah menduduki kursi yang tinggi di suatu sekolah namun kita tetaplal berbuat baik kepada guru-guru, tenaga kependidikan lainnya sehingga itu menjadi salah satu pendorong menciptakan sumber daya manusia yang baik sehingga mampu bekerja sama dengan baik dan lancar untuk mewujudkan segala tujuan dari pendidikan.

Dengan membuat perencanaan, maka manfaat yang diterima menurut Robert Mathis dan Jakson (2001) adalah:

1. Manajemen puncak memiliki pandangan lebih baik terhadap dimensi sumber daya manusia atau terhadap keputusan-keputusan bisnisnya
2. Biaya sumber daya manusia menjadi lebih kecil karena manajemen dapat mengantisipasi ketidakseimbangan sebelum terjadi hal-hal yang dibayangkan sebelumnya yang lebih besar biayanya
3. Tersedia lebih banyak waktu untuk menempatkan yang berbakat karena kebutuhan dapat di antisipasi dan diketahui sebelum jumlah tenaga kerja yang sebenarnya dibutuhkan
4. Adanya kesempatan yang lebih baik untuk melibatkan wanita dan golongan minoritas di dalam rencana masa yang akan datang
5. Pengembangan para manajer dapat direncanakan dengan lebih baik

Membuat perencanaan sumber daya manusia tidak hanya dirasakan oleh organisasi tetapi juga bagi karyawan. Perencanaan sumber daya manusia yang diawali dengan inventarisasi sumber daya manusia seperti jumlah karyawan dan kualifikasinya, masa kerja masing-masing karyawan, pengetahuan dan keterampilan yang

dimiliki baik pada pendidikan formal maupun program pelatihan yang pernah diikuti, bakat dan minat sangat berguna tidak saja dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia masa sekarang akan tetapi juga berhubungan dengan promosi karyawan.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik akan diperoleh standard operating procedure sebagai pedoman kerja sehingga setiap karyawan semakin menjadi mudah dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Dengan memperoleh perencanaan sumber daya manusia maka organisasi dapat membuat sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang sangat membantu mempercepat peningkatan produktivitas dan pengembangan sumber daya manusia sebab organisasi telah memiliki data karakteristik sumber daya manusianya (pengetahuan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia, pengalaman, dsb). Perencanaan sumber daya manusia juga dapat menjadi pedoman untuk penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia karena tanpa perencanaan sumber daya manusia akan sulit melakukan penyusunan program kerja secara realistik.

5. Usaha Peningkatan Sumber Daya Manusia

Sekolah merupakan fenomena di atas diharapkan mampu membuat sebuah struktur tentang manajemen sumber daya manusia/guru untuk sekolah tersebut. Dengan demikian pula sekolah tidak akan kehilangan dan akan mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan bidangnya, serta memiliki kompetensi, dan profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah.

Peningkatan kualitas guru yang dilakukan tidak akan lepas dari peningkatan kompetensi guru dan harus sesuai dengan sistem standarisasi guru di tiap-tiap jenis dan jenjang pendidikan sekolah

(standar kompetensi). Tujuan dikembangkan standar kompetensi guru adalah untuk menetapkan suatu ukuran kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai oleh seorang guru agar profesional dalam merencanakan dan mengelola proses pembelajaran di sekolah. Usaha peningkatan mutu guru dapat dilakukan kepala madrasah/kepala dinas yang terkait. Konyataannya menunjukkan bahwa tingkat kemajuan sekolah sangat ditentukan sampai sejauh mana mutu guru di sekolah.

6. Keberhasilan Sekolah Dalam Sumber Daya Manusia

Keberhasilan sekolah ditunjukkan dengan profesional guru dalam pembelajaran. Guru harus memahami dan mengembangkan keterampilan dalam melaksanakan kemajuan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Mengacu kepada tuntutan kebutuhan pengembangan iptek. Misalnya kemampuan mengakses, memilih, dan menilai dan mengolah informasi, kemampuan dalam mengatasi situasi yang serba tidak pasti dan searah dengan visi dan misi pembangunan pendidikan nasional.
- b. Mengacu kepada kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam bidang pendidikan umum penyelenggaraan pendidikan.
- c. Mengacu kepada kurikulum yang berlaku, yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh guru untuk membantu siswa mencapai kompetensi yang dituntut oleh kurikulum.
- d. Harus dapat diukur (*measurable*) atau dapat ditunjukkan (*demonstrable*) dengan indikator tertentu.
- e. Substansi materi secara akademik dapat dipertanggungjawabkan dan dapat menunjukkan kinerja guru yang berkualitas dan terukur.
- f. Dapat ditingkatkan kemampuan pengetahuan dan wawasan guru.

B. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren

Setiap warga Negara memiliki hak untuk mendapatkan Pendidikan dan dijamin konstitusi yaitu UUD 1945 Pasal 31 tentang Pendidikan dan Kebudayaan. Seluruh warga Negara berhak dan wajib mengikuti Pendidikan Dasar dan Pemerintah wajib mendanainya. Tujuannya adalah meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Melihat dari termonologi yang dipakai maka hakikatnya Pendidikan di Pesantren selama ini terbukti telah mampu melaksanakannya. Oleh sebab itu, seluruh *stakeholder* harus bahu membahu dalam mendorong dan mendukung Pesantren untuk maju dan berkembang layaknya Pendidikan umum lainnya yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Sejarah panjang Pendidikan Pesantren di Indonesia telah ada jauh sebelum Indonesia merdeka.

Disaat seluruh penjuru Nusantara dijajah selama 350 Tahun oleh Hindia Belanda dan 3,5 Tahun oleh Jepang namun tidak membuat Pendidikan Pesantren ditinggalkan oleh Umat Islam, justru semakin hari semakin maju dan berkembang. Dengan semangat Tauhid, nasionalis dan cinta tanah air, Pendidikan Pesantren terus maju dan mengalami kemajuan diatas dinamika politik dan payung keterjajahan yang dialaminya hingga Indonesia memperoleh kemerdekaan pada Tahun 1945. Peran Pesantren semakin menunjukkan eksistensinya ketika musuh-musuh Indonesia tidak tinggal diam bahkan berusaha untuk merebut dan menjajah kembali Indonesia. Sehingga, pada bulan Oktober 1945 para ulama jawa memproklamasikan perang *Jihad Fisabilah* terhadap Belanda dan sekutunya.

Hal ini memberikan signal dan kepastian hukum bagi masyarakat Indonesiaia khususnya Islam untuk mempertahankan kemerdekaan Indonesia dengan segenap tumpah darah. Sehingga resolusi Jihad Ini menjadi salah satu tanda sejarah bahwa Pesantren telah mengambil peran bagi kemerdekaan Republik Indonesia. Selain fokus terhadap meningkatkan akhlaq, Pesantren juga dibebankan untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan, cinta tanah air dan berkemajuan.

Tugas tersebut jelas tercantum dalam pertimbangan pengesahan UU Pesantren tahun 2019. Selain itu, bukti sejarah bahwa Pesantren hadir dalam perjuangan kemerdekaan Indonesia dan berperan aktif dalam pergerakan kebangsaan dan pembangunan nasional. Sehingga wajar jika Pesantren dikatakan sebagai benteng pertahanan NKRI. Atas dasar tersebut, UU Pesantren merespon untuk melakukan upaya-upaya kongkrit yang berorientasi untuk kemajuan Pesantren sehingga memiliki dampak konkrit dalam melahirkan santri-santri hebat yang berkarakter.

Dalam pasal 3 UU Pesantren, menyebutkan bahwa tujuan penyelenggaran Pesantren sangat kompleks. Setidaknya ada dua tujuan utama penyelenggara Pesantren yaitu tujuan agama dan tujuan bangsa. Tujuan agama yaitu membentuk individu yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agamanya dan/atau menjadi ahli ilmu agama yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, berilmu, mandiri, *ta'awun*, *tawazun*, dan *tawasut*. Sedangkan tujuan bangsa yaitu terbentuknya pemahaman keberagaman yang moderat, cinta tanah air, terwujud kerukunan hidup umat beragama, serta terbentuk watak peradaban bangsa yang mencerdaskan, bermartabat, dan berkemajuan.

Selain itu, Pesantren juga dituntut untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang berdaya dalam memenuhi kebutuhan Pendidikan warga negara maupun kesejahteraan sosial masyarakat pada umumnya. Undang-undang Pesantren yang telah disahkan diharapkan mampu menjawab keseriusan Negara dalam merespon amanat UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Selain itu, konstitusi kita menjamin setiap orang bebas memilih dan beribadah sesuai kepercayaannya masing-masing dan setiap orang bebas memilih Lembaga Pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan keimanan, ketakwaan dan akhlaq mulia.

Munculnya keputusan Presiden nomor 22 tahun 2015 tentang hari santri menunjukkan komitmen pemerintah dalam mewujudkan Pesantren yang bermutu. Namun hal tersebut tidak cukup jika hari santri hanya dijadikan ritualitas dan peringat atas kontribusi kaum santri dalam upaya

kemerdekaan Indonesia. Setidaknya ada tiga pertimbangan presiden menjadikan tanggal 22 Oktober sebagai hari santri yaitu *pertama* bahwa Ulama dan kaum Santri memiliki peran besar dalam kemerdekaan Indonesia, *kedua* bahwa untuk mengenang, meneladani, dan melanjutkan peran ulama dan santri dalam membela dan mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia, *ketiga* bahwa peringatan hari Santri merujuk pada resolusi Jihad pada tanggal 2 Oktober 1945.

Berdasarkan keputusan presiden diatas dan diakuainya secara yuridis bahwa Pesantren sebagai bagian penting dalam menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia. Maka munculah Undang-undang Pesantren sebagai respon dari Kepres dan saran publik yang berkembang. Setidaknya ada lima problem epistemologi yang ingin diselesaikan oleh UU Pesantren yaitu problem regulasi, Dana Abadi, Manajemen, Kyai berPendidikan, Pembelajaran dan Mutu.

Secara filosofis, nilai-nilai yang ingin dicapai atas keabsahan UU Pesantren adalah nilai ontologis, epistemologis dan axiologis. Nilai tersebut terdapat dalam dua tujuan utama penyelenggaraan Pesantren yaitu tujuan Agama dan tujuan Bangsa. Tujuan Agama yaitu membentuk individu yang ahli dalam ilmu agama, beriman, bertakwa, berakhlak mulia, berilmu, mandiri, ta'awun, *tawazun*, dan *tawasut*. Sedangkan tujuan Bangsa yaitu terbentuknya pemahaman keberagaman yang moderat, cinta tanah air, kerukunan hidup umatberagama, serta terbentuk watak peradaban bangsa yang mencerdaskan, bermartabat, dan berkemajuan.

Munculnya UU Pesantren ini bertujuan untuk merespon enam isu Pesantren yaitu regulasi, dana abadi, manajemen, Kiyai berpendidikan, pembelajaran dan mutu Pesantren. Berdasarkan analisis progresivisme atas UU Pesantren maka dapat disimpulkan bahwa UU Pesantren berorientasi kepada progresivistik. Butir-butir UU Pesantren sejalan dengan kehendak/prinsip Pendidikan progresivisme yaang ditawarkan ahli yaitu Pendidikan berbasis pada perkembangan alami anak, Pendidikan harus melahirkan sikap kritis, rasional, empiris. Guru sebagai fasilitator dan sekolah menjadi laboratorium Pendidikan berbasis progresivistik. Selain itu, progresivisme

lahir untuk membunuh sikap otoritarianisme yang kerap terjadi dalam sistem Pendidikan di Pesantren. Semua hal tersebut sejalan dengan keabsahan UU Pesantren nomor 18 tahun 2019.

C. Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah :

1. Siti Masitoh dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK Negeri 2 Purbalingga”. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membahas gambaran umum SMK Negeri 2 Purbalingga, pola Manajemen di SMK Negeri 2 Purbalingga, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang saya lakukan tapi perbedaannya adalah penelitian ini hanya terfokus pada implementasi manajemen sumber daya manusia saja, sedangkan penelitian yang saya lakukan adalah implementasi manajemen sumber daya manusia yang di tinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren.
2. Fatra Mariska Ulfah dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta”. Hasil pembahasan mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Hasil Upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang saya lakukan tapi perbedaannya adalah penelitian yang saya lakukan implementasi manajemen sumber daya manusia yang di tinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren.
3. Siti Rogayah dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 11 Medan”. Hasil

pembahasan mengenai rencana didalam implementasi dalam manajemen sumber daya manusia, prorses dari implementasi manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini hampir sama dengan penlitian yang saya lakukan tapi perbedaannya adalah penelitian yang saya lakukan implementasi manajemen sumber daya manusia yang di tinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007 : 6). Dan adapun penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data.

Jenis penelitian deskriptif kualitatif ini adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meli yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Moderen Al-Harbi ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren.

B. Latar dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian ini adalah Pondok Pesantren Moderen Al-Harbi dan dilaksanakan di bulan Januari-Juni 2020. Berikut ini peneliti jabarkan waktu pelaksanaan penelitian yang peneliti lakukan:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan dan Tahun					
		Jan. 2020	Feb. 2020	Maret 2020	April 2020	Mei 2020	Juni 2020
1	Observasi awal	✓					
2	Penyusunan proposal		✓				
3	Seminar proposal				✓		
4	Perbaikan sempro					✓	
5	Penelitian					✓	
6	Munaqasyah					✓	
7	Perbaikan munaqasyah						✓

8	Penggandaan skripsi						✓
---	---------------------	--	--	--	--	--	---

C. Sumber Data

Sumber data adalah darimana data dapat diperoleh (Ashofa, 2004: 16). Sumber data merupakan sumber informasi yang peneliti dapatkan dari sesuatu yang akan diteliti yang mana sumber data tersebut terdiri dari:

1. Sumber data primer, yaitu data yang menjadi sumber data utama atau informasi yang utama dalam penelitian. Informan utama dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah, kepala Tata Usaha, dan guru.
2. Sumber data sekunder, yaitu data tambahan yang diperoleh dari buku-buku dan sumber-sumber yang berkaitan dengan buku yang penulis temukan. Serta informasi pendukung yang penulis dapatkan dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen sekolah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan dalam pengumpulan data dalam sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data ini sama halnya dengan instrumen penelitian yakni teknik dan alat yang digunakan dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2012:102) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Menurut Widoyoko (2012:51) instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara pengukuran. Ada juga yang menyatakan bahwa instrument penelitian adalah merupakan pedoman tertulis tentang wawancara, pengamatan, atau daftar pertanyaan yang dipersiapkan untuk mendapatkan informasi dari responden.

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen utama adalah peneliti itu sendiri, dimana dia harus menguasai berbagai hal yang akan dilakukannya seperti harus menguasai teori permasalahan yang muncul juga dapat memilih informan secara tepat.

Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat serta valid dalam suatu penelitian, berbagai hal yang dapat dilakukan untuk

memperoleh data tersebut. Maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengendalikan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis. Pengertian observasi ialah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Selanjutnya dikemukakan tujuan observasi adalah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi dari interalisasinya elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena sosial serba kompleks dalam pola kultur tertentu. Menurut Patton berpendapat bahwa “Observasi merupakan metode pengumpulan data esensial dalam penelitian, apalagi penelitian dengan kualitatif. Untuk memberikan data yang akurat dan bermanfaat, observasi sebagai metode ilmiah harus dilakukan oleh peneliti yang sudah melewati latihan-latihan yang memadai, serta mengadakan persiapan yang teliti dan lengkap. (Imam Gunawan, 2014 : 143-144).

Observasi yang dilakukan adalah observasi subjek, perilaku subjek selama wawancara, dan hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara. Observasi dilakukan untuk melihat dari dekat tentang bagaimana kepala sekolah mengatasi konflik yang terjadi pada siswa agar teratasi dengan baik dan mencapai resiko yang paling kecil. Sebelum turun lapangan peneliti terlebih dahulu membuat pedoman tertulis tentang aspek-aspek yang akan diobservasi, yakni meliputi pedoman literatur mengenai proses penyelesaian konflik siswa dan selanjutnya pedoman yang akan diobservasikan akan dikembangkan dilapangan untuk memperoleh data informasi yang diperlukan.

Kegiatan observasi yang dilakukan peneliti di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi. Tujuan observasi ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya

manusia di Pondok Pesantren Modern Al-harbi ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren.

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan suatu percakapan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu. Menurut Arikunto (1993: 128) wawancara dapat dikatakan sebagai bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Wawancara dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas wawancara itu (Nasution, 2006:107).

Untuk mendukung peneliti dalam metode wawancara ini diperlukan pedoman wawancara untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dimana responden diminta pendapat dan ide-idenya yaitu dengan menggunakan instrument pendukung seperti buku catatan handphone, camera serta dokumen-dokumen terkait tentang implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.

Fokus wawancara yang penulis lakukan adalah menyangkut implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah rekaman peristiwa yang lebih dekat dengan percakapan, menyangkut persoalan pribadi, dan memerlukan interpretasi yang berhubungan sangat dekat dengan konteks rekaman peristiwa tersebut. Analisis dokumen merupakan salah satu metode terpenting pada penelitian kualitatif untuk mendapatkan data yang berasal dari catatan-catatan tertulis (Sarosa, 2012 : 37-38). Dokumentasi yang penulis maksud adalah mendapatkan data-data tertulis berupa laporan manajemen sumber daya manusia. Dokumentasi

dilakukan untuk memperoleh data langsung dari Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.

E. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2007:335) 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, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai, bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu diperoleh data yang dianggap kredibel.

Adapun tahap analisis data yang peneliti lakukan yaitu sebagai berikut:

1. Tahap pra lapangan

Pada tahap ini peneliti melakukan analisis kebutuhan atau evaluasi diri. Artinya peneliti mengamati kenyataan yang ada dilapangan. Dalam analisis kebutuhan ini dilakukan pendataan mengenai mengapa, bagaimana dan apa saja yang diperlukan.

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Miles dan Huberman (Sugiyono, 2007:337) mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam data tersebut terdiri atas:

a) Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data

kasar yang muncul dalam catatan-catatan penulis dilapangan. Kegiatan reduksi data meliputi: (1) meringkas data, (2) mengkode, (3) menelusuri tema dan, (4) menulis memo. Data yang direduksi yaitu dari berbagai banyak data yang didapatkan, maka akan dipilih data yang sesuai dengan penelitian penulis yakni mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan UU RI Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi. Data yang didapatkan dilakukan penyisihan data atau informasi yang tidak relevan dan kemudian data tersebut diverifikasi.

b) Penyajian data

Tahap ini merupakan pengumpulan sejumlah informasi sehingga dimungkinkan untuk diambil kesimpulan. Bentuk penyajian data dapat berupa teks naratif dengan tujuan dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami. Dalam penelitian ini, penulis menghimpun data responden yang telah penulis wawancarai mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi dimana data tersebut didapatkan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru. Data yang didapat tersebut kemudian penulis edit dan disederhanakan. Lalu dideskripsikan dan disusun untuk kemudian diambil kesimpulan.

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya (Sugiyono, 2014 : 408).

c) Penarikan kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi

apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data yang kredibel (Sugiyono, 2014: 412).

Kesimpulan yang dikemukakan didukung oleh bukti-bukti yang valid. Kesimpulan berupa deskripsi atau gambaran mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren.

F. Teknik Penjaminan Keabsahan Data

Moleong (2007 :324) berpendapat bahwa dalam penelitian kualitatif diperlukan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data. Untuk memperoleh keabsahan data temuan perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. *Persistent observation* (ketekunan pengamatan)

Melakukan pengamatan secara cermat dan terus-menerus terhadap objek penelitian guna memahami gejala lebih mendalam terhadap aktivitas yang sedang berlangsung dilokasi penelitian. Selain ketekunan pengamatan ini, juga diperlukan perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan terhadap data yang diperoleh, apakah data tersebut setelah di cek ke lapangan kembali ke lapangan benar atau tidak, berubah atau tidak. Bila setelah dicek kembali ke lapangan data sudah benar berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.

2. Triangulasi

Merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data. Triangulasi dilakukan dengan cara mengecek hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi serta mengecek kembali data yang diterima dari informan satu dengan informan lainnya. Triangulasi yang penulis gunakan adalah triangulasi sumber dimana untuk menguji kredibilitas data

dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

3. Menggunakan Bahan Reverensi

Dalam hal ini, laporan peneliti dilengkapi dengan foto-foto dan dokumen autentik yang berhubungan dengan fokus penelitian sehingga menjadi data yang valid dan dapat dipercaya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Profil Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

Nama	: Modern Al-Harbi Pabalutan
NSPP	: 510013040045
Jenis	: PK-PPS
Jenjang	: Awaliyah/Ula, Wustha, Ulya
Tahun Mulai Beroperasi	: 2007 H, 1429 M
Nama Pimpinan Pondok	: Drs. Yusrizal, S.H
Pimpinan Per Tingkat	
Awaliyah (Madrasah Ibtidaiyah)	: Yeni Idrawati, S. Pd
Wustha (Madrasah Tsanawiyah)	: Syafnita, S. Pd. I
Ulya (Madrasah Aliyah)	: Elvi Hasra, S. Pd
Alamat	: Jl. Raya Batusangkar-Ombilin Km.3, Sawah Jauh-Pabalutan
Kelurahan	: Pabalutan
Kecamatan	: Rambatan
Kabupaten	: Tanah Datar
Provinsi	: Sumatra Barat
Kode POS	: 27271
Telepon	: +6282286617995
Email	: ppmalharbi.official@gmail.com
Akun Instagram	: @ppmalharbi
Akun Facebook	: ppmalharbi.official
Korrdinat	: Latitude (Lintang) :0.509828, Longitude (Bujur) : 100.556738
Lokasi Geografis	: Dataran Rendah
Kategori Wilayah	: Daerah Adat Terpencil
Potensi Ekonomi	: Daerah Pertanian/Perkebunan

2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

a. Visi

Visi Pondok Pesantren Modern Al-Harbi adalah: “Membentuk pribadi muslim dan muslimah yang berkarakter mulia, beriman, berilmu, beramal, bertaqwa, berkualitas dan professional menuju ridha ilahi, berdasarkan al-Qur’an dan Sunnah”.

b. Misi

- 1) Meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan system pembelajaran dalam rangka mewujudkan santri yang memiliki ilmu pengetahuan, mandiri, kreatif, produktif yang beriman dan bertaqwa kepada Allah Swt.
- 2) Menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan integritas antara ilmu agama dan ilmu umum dengan mengembangkan system pengajaran berbasis kompetensi, teknologi dan mampu bersaing.
- 3) Mencetak kader-kader ulama, pendidik dan da’i yang memiliki jiwa kepemimpinan (leadership), terampil, siap mengabdikan kepada Agama, Bangsa dan Tanah Air.

3. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

Table 4.1

Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

No.	Nama	Jabatan/ Mengajar
1.	Syafnita, S. Pd. I.	Kepala Madrasah/ Fiqih
2.	Putri Pratama Sari, S. Pd. I.	Waka Kurikulum/ IPA
3.	Haris Muda, S. Ag.	Kepala TU
4.	Milda Yeni, S. E.	Tata Usaha/ Kewarganegaraan
5.	Eva Ardila, S. Pd. I.	Walikelas/ Matematika
6.	Otia Zelvia, S. Pd.	Walikelas/ Bahasa Indonesia
7.	Armes, S. Pd. I.	Kepala Perpustakaan/ BK
8.	Desmonita, S. Pd. I.	Guru/ Penjaskes
9.	Desra Eka Putri, S. Pd. I.	Guru/ Bahasa Arab
10.	Hanna Pratiwi, S. Pd. I.	Guru/ Bahasa Arab
11.	Ichwaniah, S. Pd.	Guru/ Bahasa Inggris

12.	Ilham Wahyuni, S.S.	Guru/ Bahasa Indonesia
13.	Nila Anggraini, S. Pd. I.	Guru/ SKI
14.	Romi Hartati, S. Pd. I.	Guru/ Pembina Muhadarah
15.	Silka Susanti, S. Pd. I.	Guru/ Pembina UKS
16.	Neni Netriana, S. Pd. I.	Wali Kelas/ Qur'an Hadist

4. Keadaan Sarana dan Prasarana MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

Tabel 4.2

Keadaan Sarana dan Prasarana MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

No.	Nama Sarana Prasarana	Jumlah	Keadaan
1.	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
2.	Kantor Tata Usah	1	Baik
3.	Ruang Majelis Guru	1	Baik
4.	Ruang Perpustakaan	1	Baik
5.	Ruang Bimbingan Konseling	1	Rusak Ringan
6.	Labor Komputer	1	Baik
7.	Ruang Kelas	3	Rusak Sedang
8.	Toilet	4	Rusak Ringan
9.	Kantin	2	Baik
10.	Lapangan Olah Raga	1	Baik
11.	Ruang Ibadah (Masjid)	1	Baik
12.	Ruang UKS	1	Rusak Ringan
13.	Ruang Kesenian	1	Rusak Sedang
14.	Alat Kesenian	1 Set	Rusak Sedang
15.	Ruang OSIS (OPPMA)	1	Rusak Sedang

5. Keadaan Siswa MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

Tabel 4.3

Rekap Data Siswa Tahun Ajaran 2019/2020

No.	Kelas	L	P	Jumlah
1.	VII	9	4	13
2.	VIII	10	1	11
3.	IX	10	8	18
TOTAL				42

6. Struktural Kepengurusan Yayasan dan Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

Pimpinan Umum : H. Zulharbi Salib, Lc.

Ketua Pimpinan Yayasan : Abdurrahman Majid

Ketua Yayasan : Kapt. Kav. Syamsinir Dt. Alang Gumanti

Wakil Ketua Yayasan : Daswir, S. Pd.

Pimpinan Pondok : Drs. Yusrizal, S. H.

B. Temuan Khusus Penelitian

Deskripsi yang berkaitan dengan hasil penelitian ini, disusun berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara dan pengamatan langsung di lapangan.

Untuk mendeskripsikan implementasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan UU RI nomor 18 tahun 2019 tentang pesantren di Pesantren Modern Al-Harbi kecamatan Rambatan berikut disajikan hasil wawancara dalam penelitian, selain itu peneliti juga akan mendeskripsikan data dari hasil observasi dan dokumentasi.

1. Rencana Dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari UU RI Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

Seorang kepala sekolah berperan aktif didalam memajemen sumber daya manusia yang ada disekolah sehingga sekolah tersebut dapat berkualitas dan dapat berdaya saing dengan sekolah lainnya dengan menghasilkan *output* yang sangat luar biasa dan menghasilkan lulusan yang terbaik.

Peneliti mendapatkan hasil jawaban dari para yang terlibat sumber daya manusia. Apa saja yang menjadi jawaban dari apa yang telah ditanyakan pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Berikut apa-apa saja yang telah dijawab dari pertanyaan yang ada oleh para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Informan 1 (Desra Eka Putri, S. Pd. I):

“Didalam proses pembelajaran saya sebagai seorang guru sebelum melakukan pembelajaran di dalam kelas, saya membaca dan mengulangi kembali apa yang akan saya jelaskan di dalam. Apalagi sekarang menggunakan kurikulum 2013 sehingga siswa harus aktif mencari tahu sehingga saya sebagai guru mampu juga dan harus bisa dalam bidang tersebut juga, sehingga saya tidak gugup dan malu jika saya tidak tahu.

Saya sudah mengajar di sekolah ini cukup lama karena saya juga tamatan dari disini juga. Sehingga kualifikasi diri saya sesuai dengan bidang saya. Saya juga tamatan dari jurusan musik. Sinkron antara jurusan yang saya tamat dengan bidang studi yang saya ajarkan. Selama saya di sekolah ini saya diberikan pelatihan dan penataran mengenai bidang studi yang ada. Sehingga kemampuan saya semakin bertambah dan berkualitas untuk saya kasih ke siswa.”ujarnya. (wawancara penelitian, Selasa 16 Mei 2020)

Pada jawaban dari ibuk Desra Eka Putri, S. Pd. bahwa seorang guru untuk tetap mempertahankan kemampuannya dalam bidangnya, dia harus menguasai terkait apa yang akan ia berikan kepada siswanya serta mengikuti pelatihan yang ada di sekolah terkait jurusan atau bidang studi yang di ajarkannya. Selain itu peneliti juga bertanya kepada guru yang lain terkait hal yang sama ditanyakan pada ibuk Desra Eka Putri, S. Pd.

Informan 2 (Nila Anggraini, S. Pd. I.):

“Selama saya mengajar di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi saya terus melakukan pembelajaran ulang dirumah sebelum masuk ke dalam kelas. Saya juga terus menambah dan mengulang materi Sejarah Kebudayaan Islam agar tidak ada yang lupa”. (wawancara penelitian, Selasa 16 Mei 2020)

Penjelasan dari ibuk Nila Anggraini, S. Pd. I. bahwa, guru tersebut mampu melakukan pengajaran sesuai dengan bidangnya, sehingga mampu berdaya saing di luar sana.

Pada proses wawancara peneliti juga bertanya kepada Kepala Sekolah mengenai, Bagaimana kepala sekolah dapat mengetahui sumber daya manusia yang baik di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi dan bagaimana meningkatkan sumber daya manusia di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.

Kepala Sekolah MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi pun menjawab, “ada beberapa hal yang harus kita tingkatkan

terutama dalam SDMnya, mutu pendidikan dari sekolah terutama praktek di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi ini. Upaya yang saya lakukan melengkapi alat-alat komputer atau laptop untuk UNBK, melengkapi sarana dan prasarana lain dari berbagai bidang dan sumber. Dan saya tidak lupa juga untuk meningkatkan SDM guru untuk bertatap muka untuk mengajar pada siswanya dengan cara dengan antara lain saya selalu supervisi guru, melihat langsung guru mengajar dimana tempat yang akan diajarkannya, saya supervisi guru dimana guru mengajar, saya lakukan itu setiap 1 bulan sekali untuk melihat langsung guru memberikan pengajaran pada siswa,” Ujarnya.

Didalam implementasi manajemen sumber daya manusia akan ada yang didapatkan untuk guru dan siswa terutama dalam hal peningkatan kemampuan guru sehingga mampu berdaya saing dengan sekolah lain,

“MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi akan memberikan pelatihan kepada guru-guru terkait meningkatkan SDM yang baik, berkualitas serta mampu membawa siswa-siswa untuk mengikuti perlombaan yang tidak hanya dari sekolah saja namun nasional. Yang mengajarkan ini guru-guru berbakat juga sehingga kemampuan guru dapat menyebabkan peningkatan SDM pada guru sendiri serta mutu pendidikan pada sekolah” lanjutnya.

Peneliti juga menanyakan terkait, sebelum melakukan pembelajaran atau memulai pembelajaran di dalam kelas apa yang akan dilakukan guru terlebih dahulu. Ada banyak guru yang menjawab dan hasil jawabannya sama. Namun berikut adalah jawaban dari informan 3 (Ichwaniah, S. Pd.) ketepatan ia sebagai guru bahasa inggris.

“Saya sebelum memulai pembelajaran saya harus belajar dulu, bagaimana saya harus memberikan pembelajaran kepada siswa

sedangkan saya tidak mengetahui hal tersebut. Saya sebagai guru bahasa Inggris, saya harus memberikan pengajaran yang terbaik untuk siswa, saya menanyakan bagaimana kabar siswa, melakukan pembukaan pada pengajaran, serta saya menanyakan kembali atau *mereview* pelajaran yang telah diajarkan sebelumnya”. Tuter bapak Ichwaniah. (wawancara penelitian, Selasa 16 Mei 2020)

Terdapat juga jawaban dari bapak Haris Muda, S. Ag. tepatnya di bagian Tata Usaha dengan menanyakan perihal, Sebagai Tenaga Kependidikan apa yang dilakukan dalam meningkatkan atau memperbaiki SDM yang telah ada.

Informan 4 (Haris Muda, S. Ag.) mengatakan bahwa, “Dilakukan untuk meningkatkan serta memperbaiki SDM yang telah ada dilakukannya dengan saya di bagian tata usaha saya harus mampu mengkoordinir sesuai bidang saya, salah satunya mengatur dan teliti dalam mengatur keuangan. Seperti ada siswa yang membayar uang sekolah, saya harus mencatat secara detail mengenai pembayaran sehingga tidak ada kesalahpahaman yang ada”. (wawancara penelitian, 16 Mei 2020)

Begitu sama halnya informan 5 (Milda Yeni, S. E.) menyatakan, “harus yang mengajarkan sesuai bidangnya. Didalam menunjang kemajuan SDM maka di sekolah ada mengadakan diklat, seminar, penataran yang ada, Didalam meningkatkan harus istiqamah dalam belajar serta harus disiplin dalam memberikan pelajaran sehingga akan menjadi tolok ukur untuk output ke depannya,” ucapnya.

Dari jawaban yang ada pada di atas menunjukkan bahwa Implementasi Manajemen SDM yang dilakukan pada MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi ialah dapat dilakukan dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri serta dari sekolah untuk mendorong keberhasilan dan peningkatan SDM tersebut. Harus

diperlukan juga latar belakang yang membidangi yang ada pada sekolah sehingga mampu berdaya saing dan menghasilkan *output* yang baik pula.

Menurut Waka Kurikulum menyatakan bahwa, setiap guru yang mengajar di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi harus sesuai dengan bidangnya guru harus mempunyai bidang dan latar belakang pendidikan yang sesuai diajarkannya.

Adapun jawaban hal yang sama di jawab oleh Guru bidang studi PKN, Guru bidang studi Matematika, Guru bidang studi Bahasa Indonesia bahwa, “Setiap tenaga pendidik yang baik haruslah mempunyai kualitas yang baik pula untuk mendapatkan *output* yang baik. UU RI Nomor 18 tahun 2019 adalah UU yang baru keluar tahun kemaren, guru-guru juga masih mencoba menyesuaikan tetapi secara keseluruhan UU RI Nomor 19 Tahun 2019 tersebut sudah terjalankan di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi”.

Informan 5 (Ibuk Eva Ardila, S. Pd. I.) memberikan jawaban bahwa, “Saya sebagai seorang guru harus memperhatikan apa saja yang membuat siswa nyaman berada di kelas sehingga salah satunya cara saya harus mengikuti seminar terkait peningkatan SDM untuk diri sendiri, sampai pada saya mengaplikasikan ilmu tersebut di sekolah, terkhususnya dalam pengajaran didalam kelas, apalagi saya harus bisa mengkomunikasikan yang baik kepada siswa juga,” Jelasnya.

Senada yang dikatakan oleh ibuk Otia Zelvia, S. Pd. mengenai yang dilakukan sebelum pembelajaran di mulai dan membuat siswa nyaman saat berada di dalam kelas, “Harus dilakukan disiapkan terlebih dahulu kondisi anak, apakah sudah siap belajar atau tidak. Jika belum maka kita siapkan terlebih dahulu, misalnya kesediaan buku, kerapian meja, lalu kita absen setelah itu berdoa, masukke topik yang dimulai dari pembukaan dahulu baru masuk ke intinya. Kita harus melihat kondusif atau tidaknya siswa jika kondusif maka akan aman

dan nyaman untuk mengikuti pembelajaran. Namun, ada yang tidak nyaman 1 atau 2 orang maka sesuai dengan beberapa faktor, apakah mengerti, apakah diam karena malu untuk bertanya dan apa masalah yang terjadi, apa yang terjadi, dan berdasarkan UU RI Nomo 18 tahun 2019 tentang Pesantren di Pondok Pesantren Al-Harbi masih dalam penyesuaian dan secara keseluruhan sudah mengarah kesana” Paparnya.

Hal ini dapat ditinjau langsung saat peneliti langsung ke sekolah, melihat tenaga pendidik kepada siswa sehingga siswa dengan cepatnya melakukan apa yang telah diberikan dan diajarkan guru kepadanya.

2. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

Didalam implementasi manajemen sumber daya manusia di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi dibutuhkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baik sehingga sekolah tersebut benar-benar melakukan proses implementasi tersebut.

Seperti yang telah dikatakan Kepala Sekolah MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi bahwa, “Saya melakukan proses implementasi SDM di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi dengan cara melakukan Supervisi ke kelas yang mana guru mengajar, saya meninjau langsung apakah guru sudah sesuai mengajarnya, apakah guru mampu melaksanakan proses pembelajaran. Jika ada guru yang tidak mampu maka akan diberikan pelatihan dan penataran yang akan diberikan kepada guru tersebut”. Ujarnya.

Seorang tenaga pendidik khususnya mempunyai peran, yang mana peran tersebut salah satunya memberikan pembelajaran kepada siswa agar siswa menjadi mengetahui apa saja yang telah diajarkan dan mampu mengimplementasikan apa yang telah diajarkan untuk ke depannya. Seperti halnya kepala sekolah MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi mengatakan bahwa guru mempunyai inisiatif sendiri dalam menjalankan tugasnya.

“Guru mempunyai tugas khusus dan guru harus mendapatkan hal khusus dari sekolah. Pada pelatihan bagi guru selain Bimtek (bimbingan teknis) guru harus ada dan mengikutinya, selain itu juga mereka akan mengikuti penataran, selain itu, mereka ada pelatihan kurikulum 2013, mereka juga selalu mengajak siswanya untuk praktek di sore hari,” penjelasan Kepala Sekolah.

Hal yang khusus dilakukan MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi dalam melakukan proses implementasi manajemen SDM yang baik, “Implementasi yang baik itu pasti tercipta jika kita berkaca pada kurikulum yang terbaru, selalu kita berpedoman pada tamatan atau lulusan, meningkatkan akreditasi sekolah, tahun ini sudah akreditasi B”.

Adapun pesan yang disampaikan kepala sekolah kepada SDM yang ada agar saling bersinergi antara satu dengan yang lain. “guru diharuskan untuk bertatap muka langsung dengan siswa sebagai salah satu peningkatan kemampuan siswa dengan cara guru mendekati dan berkomunikasi langsung, serta SDM yang ada di sekolah harus menjaga tali silaturahmi dan meningkatkan kemampuannya baik di sekolah maupun dari luar sekolah.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada tenaga pendidik mengenai, kesesuaian dengan latar belakang pendidikan dari Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang berada di sekolah.

Informan 1 (Ibuk Desra Eka Putri, S. Pd. I.) mengatakan bahwa, “MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi gurunya sangat sesuai dengan bidang studi yang akan diajarkan sehingga tidak perlu diragukan lagi”. Jawabnya.

Selanjutnya jawaban yang sama informan 2 (Ibuk Nila Anggraini, S. Pd. I.) menyatakan bahwa, “Saya mengajar disini sesuai bidang saya, saya harus membekali diri saya untuk mempunyai kualitas yang tinggi sehingga MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi mempunyai guru yang SDMnya

tinggi dan berkualitas,”ucapnya. (wawancara penelitian, 16 mei 2020)

Begitu halnya guru lain yang di wawancarai mengatakan prihal yang sama, Semua yang mengajar di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi harus mempunyai latar belakang sehingga akan tercapai tujuan dari sekolah tersebut.

Kepala Sekolah MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi mengatakan sesuatu terkait proses Implementasi yang akan dilakukannya untuk mendapatkan SDM yang baik yakni, “Guru senantiasa mempelajari apa yang akan dia ajarkan didalam kelas, guru harus di beri pelatihan sesuai bidangnya sehingga akan bertambah kemampuannya serta Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan harus sesuai dengan kejurumannya, hal itu yang akan membuat SDM sekolah Meningkat dan baik,”

Didalam proses perekrutan SDM di sekolah harus disesuaikan dengan bidang studinya, yang berada disini harus sesuai dengan bidangnya, “MTsS Pondok Pesantren Moderen Al-Harbi mempunyai SDM yang baik dan saat merekrut untuk menjadi SDM di sekolah kita di sekolah harus memperhatikan bagaimana kemampuannya dan bagaimana kualitasnya jika sesuai dan tepat yang akan menjadi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di sekolah maka akan di terima,”Ujar Ustadz Haris selaku kepala Tata Usaha.

Adapun kiat-kiat yang dilakukan Kepala Sekolah yaitu, “Implementasi yang baik itu pasti tercipta jika kita berkaca dari kurikulum yang terbaru, selalu kita berpedoman kepada tamatan, kelulusan sekolah, misal meningkatkan akreditasi sekolah dari C menjadi B, dari B menjadi A. Yang mana Alhamdulillah tahun ini sudah akreditas B dari akreditasi C. Saya tutup wawancara ini dengan kata-kata marilah semua pihak, baik siswa, baik guru, baik pimpinan bersinkron dan

bersama-sama untuk meningkatkan pelayanan terhadap siswa, baik tatap muka maupun praktik,”Menutup wawancara.

C. Pembahasan

1. Rencana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari UU RI Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pessantren Di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

Implementasi menurut Kamus Besar Indonesia (KBBI) diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Sedangkan pengertian umum adalah suatu tindakan atau pelaksana rencana yang telah disusun secara cermat dan rinci (matang). Dalam kata lain implementasi itu sebagai penyedia sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menyebabkan dampak terhadap sesuatu.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pada penelitian ini dilakukan sesuai dengan apa yang dipakai sebagai teori yang mana salah satunya dilakukannya wawancara serta mengumpulkan data yang ada mengenai sekolah. Pada pembahasan kali ini juga akan membahas mengenai bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan UU RI Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi serta Bagaimana proses Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.

Dari hal diatas Manajemen Sumber Daya Manusia itu penting dilakukan sebab, didalam melakukan suatu kegiatan diperlukannya manusia yang mempunyai bakat, yang mempunyai kemampuan dalam hal yang akan ditujukan dan juga harus sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Menurut H Simamora manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi

Terkait pada penelitian ini bahwa Pondok Pesantren Modern Al-Harbi mempunyai SDM yang baik, SDM yang berkualitas harus mengacu pada keterampilan, bakat, kemampuan bahkan tamatan dari jurusan atau bidang yang sama.

Meskipun Pondok Pesantren Modern Al-Harbi sekolah Swasta maka UN juga harus ada sehingga di sekolah tersebut tidak hanya diberikan pelajaran agama saja, namun pelajaran seperti bahasa inggris, bahasa indonesia dan matematika juga harus dipelajari. Jika siswa tidak lulus maka seorang guru harus belajar lagi untuk meningkatkan kualitas dirinya, pengetahuan serta harus mengikuti seminar yang menyangkut.

Adapun kekurangan yang terdapat di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi ialah masih minimnya komputer atau laptop untuk siswa belajar teknologi ilmu komputer. Maka seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah akan di lengkapi fasilitas atau sarana prasarana yang ada.

SDM di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi harus bisa berdaya saing, harus bisa mengasah kemampuannya bahkan harus siap menambah pengetahuan, wawasannya sehingga tetap terampil dan mampu memberikan siswa rasa nyaman saat belajar didalam kelas. SDM di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi sesuai dengan kesetaraan jenjang pendidikannya atau latar belakangnya sehingga mampu meningkatkan SDM pada madrasah.

Adapun kiat yang telah diberikan kepala madrasah bahwa guru akan diberikan pelatihan, penataran, pelatihan terkait kurikulum 2013. Serta untuk membuat sekolah yang berkualitas juga ditinjau dari sarana prasarananya sehingga mampu melengkapi keperluan yang akan digunakan. Dan pada implementasi yang baik juga komunikasi antar tenaga pendidik juga harus tetap dijaga sehingga akan terwujudnya visi misi dari sekolah.

UU RI Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren yang membahas pesantren terdapat pada paragraf 5 pasal 33 sampai 36 yang membahas sumber daya manusia di pondok pesantren. Pasal 33 yang berbunyi: 1) Dalam penyelenggaraan Pendidikan Pesantren, Kiai dalam fungsinya

sebagai pendidik berperan menjaga kultur dan kekhasan Pesantren. 2) Kultur dan kekhasan Pesantren sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengembangan karakter dan nilai islam rahmatan lil'alam, toleran, keseimbangan, dan moderat yang berkomitmen pada kebangsaan, berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 34 yang berbunyi: 1) Pendidik pada pendidikan Pesantren jalur pendidikan formal harus memenuhi kualifikasi dan kompetensi sebagai pendidik profesional. 2) Kualifikasi sebagai pendidik profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berpendidikan Pesantren atau pendidikan tinggi. 3) Kompetensi sebagai pendidik profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kompetensi ilmu agama islam atau kompetensi sesuai dengan bidang yang diampu dan bertanggung jawab. 4) Penetapan pendidik sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh menteri.

Dari isi pasal tersebut di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi sudah menerapkan hal itu namun belum sempurna. UU tentang pesantren ini berguna untuk mengatur pesantren lebih terartur lagi da nada landasan hukum yang terkait. Didalam UU RI Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren ini semuanya mengatur bagaimana Pondok pesantren itu, mulai dari sumber daya manusianya sampai ke kurikulum yang ada di pesantren.

Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren ini yang belum sesuai dengan penerapan di Pondok Pesantren Moderen Al-Harbi yaitu dari tenaga pendidik, yang mana didalam Undang-Undang dikatakan bahwa pendidik harus berasal dari Pondok Pesantren, sedangkan guru yang di Pondok Pesantren Moderen Al-Harbi tidak semuanya berasal dari Pesantren

2. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTsS Pondok Pesantren Modern Al-Harbi

Dalam melakukan implementasi kepala madrasah juga melakukan tugasnya sebagai supervisi di sekolah untuk meninjau langsung ke lapangan apa yang sedang guru berikan kepada siswa, bagaimana kualitas

guru mengajar, maka akan di nilai langsung oleh kepala sekolah sehingga kepala sekolah mengetahui apa yang menjadi kekurangannya dan apa yang harus diperbaiki serta apa yang harus kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan implementasi SDM yang baik

Terkait hal itu kepala madrasah terus berkordinasi dengan Waka Kurikulum untuk perbaikan guru dalam mengetahui dan menggunakan kurikulum 2013 sehingga saling terkoordinir antara 1 dengan yang lainnya.

Dengan menggunakan komunikasi yang baik maka setiap pembahasan kepala sekolah kepada guru dapat menjadi motivasi untuk melangkah lebih baik lagi dalam meningkatkan kualitas diri tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Kepala madrasah harus memberikan dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar mendapatkan kualitas lulusan yang lebih hebat lagi dari sebelumnya, serta memberikan pelatihan kepada guru untuk memfokuskan dirinya dalam melakukan suatu kegiatan dengan dorongan agar Pondok Pesantren Modern Al-Harbi dapat mempunyai tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta siswa yang berkualitas dan baik.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dari apa yang telah dibahas maka untuk Renaca dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Tinjau Dari UU RI Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi Kecamatan Rambatan serta Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia itu ialah dengan, meningkatkan pengetahuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masing-masing yang dibidangnya agar pendidik lebih menguasai dan lebih cekatan. Seorang guru istiqamah dalam mengajarkan kepada siswa sehingga dengan niat yang baik maka akan tercapaikan hasil yang baik pula. Kepala Madrasah sebaiknya memberikan pelatihan, penataran, seminar dan memberikan serta melakukan sesuatu untuk peningkatan SDM di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi. Kedisiplinan serta keterampilan dibutuhkan Pondok Pesantren Modern Al-Harbi agar mutu dari SDM tersebut bisa lebih baik. UU RI Nomor 18 tahun 2019 yang belum terealisasi dengan baik akan di realisasikan secara baik walaupun secara keseluruhan telah dilakukan di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi, seperti yang terdapat didalam Undang-Undang tersebut yaitu pendidik harus berlatar belakang dari pesantren.

B. Saran

1. Terhadap Kepala Madrasah: seharusnya kepala sekolah menyediakan waktu khusus secara berkelanjutan untuk pelatihan terhadap tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Sehingga pelatihannya tidak hanya 1 kali saja namun, akan berkelanjutan.
2. Terhadap Tenaga Pendidik: Harulah berusaha dengan inisiatif untuk mengikuti pelatihan, seminar yang ada di luar sekolah sehingga itu akan menjadi salah satu paling berharga dengan memiliki kemampuan yang berbeda dan peningkatan kemampuan juga akan terjadi. Guru juga harus memberikan perhatian penuh kepada siswanya untuk mendapatkan lulusan yang baik, serta guru juga dapat memberikan semangat untuk rajin sehingga ilmu yang diberikan guru di dalam

kelas tidak akan sia-sia namun akan diimplementasikan pada kehidupan sehari-hari.

3. Terhadap Tenaga Kependidikan: Tenaga Kependidikan haruslah lebih meningkatkan apa saja yang menjadi tugasnya, serta tetap istiqamah dalam bekerja dan disiplin juga menjadi kunci utama juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Wahid. 2010. *Menggerakkan Tradisi Esai-Esai Pesantren*. Yogyakarta: PT. LkiS Printing Cemerlang.
- Ahmad Janan. 2016. *Manajemen Pendidikan Untuk Pesantren*. Vol 1. No 2.
- Ahmad Khori. 2017. *Manajemen Pesantren Sebagai Khazanah Tonggak Keberhasilan Pendidikan Islam*. Vol 2. No 1.
- Asmendri. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press
- Awaluddin Faj. 2011. *Manajemen Pendidikan Pesantren dalam Prespektif Dr. KH. Abdullah Syukri Zakasyi, M.A*. Vol 6. No 2.
- Durroh Yatimah. 2011. *Manajemen Pendidikan Pesantren dalam Upaya Peningkatan Mutu Santri*. Vol 9. No 1.
- Elfridawati Mai. 2018. *Manajemen Pondok Pesantren; Studi Pengelolaan Santri Muallaf di Pondok Pesantren Al Anshar Ambon*. Vol 9. No 1.
- Fata Asyrofi. 2015. *Problem Manajemen Pesantren, Madrasah, Sekolah: Problem Mutu dan Kualitas Input-Proses-Output*. Vol 18. No 1.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Furhan, A. (1992). *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Halim, dkk. 2005. *Manajemen Pesantren*. Pustaka Pesantren.
- Herman. 2013. *Sejarah Pesantren di Indonesia*. Vol 6. No 2.
- Jamjiah, Skripsi (2002), *Pengelolaan Administrai Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Belajar Siswa di MAS YASPI Kecamatan Medan Labuhan*.
- Imam Syafe'i. 2017. *Model Kurikulum Pesantren Salafiyah dalam Prespektif Multikultural*. Vol 8. No 2
- Kasful Anwar. 2010. *Kepemimpinan Kiyai Pesantren: Studi terhadap Pondok Pesantren di Kota Jambi*. Vol 25. No 02.
- Kusdyah, Ike Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Masitoh, S. (2014). *Skripsi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: STAIN Purwokerto.
- M Manulang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mochamad Arif Faizin. 2015. *Transformasi Manajemen Pendidikan Pesantren Salafiyah di Jawa Timur: Studi Kualitatif di Pesantren Lirboyo Kediri*. Vol 24. No 2.
- Muhammad, Jamaludin. 2012. *Meta Morfosis Pesantren di Era Globalisasi*. Vol 20. No 1.
- Muchammad Ismail. 2011. *Pesantren dan Perubahan Sosial*. Vol 1. No 1.
- Muhammad, Kristiawan, dkk. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nur Rohmah Hayati. 2015. *Manajemen Pesantren dalam Menghadapi Dunia Global*. Vol 1. No 02.
- Nurjanah, Susi. 2019. *Manajemen Kurikulum Pondok Pesantren Salafiyah dalam Meningkatkan Mutu Santri: Penelitian di Pondok Pesantren Al-Mudatsir Subang*. (Skripsi). Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati. Bandung.
- Nurul, Yakin. 2014. *Studi Kasus Pola Manajemen Pondok Pesantren Al-Raisiyah di Kota Mataram*. Vol 18. No 1.
- Rahendra, Maya. 2018. *Pemikiran Prof. Mujamil Qomar, M. Ag tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 1. No 2.
- Ricky, Satria. 2019. *Progresivisme: Titik Temu Keabsahan UU Pesantren Nomor 18 Tahun 2019*. Vol 8. No 2.
- Romlah. 2016. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandar Lampung.
- Rosidah, A. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sagala, S. (2013). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Said, Achmad. 2017. *Manajemen Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabet.
- Siswanto. 2018. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Siti Rodiyah. 2014. *Manajemen Pondok Pesantren Berbasis Pendidikan Karakter*. Vol 12. No 2.
- Siti Rogayah. 2018. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK 11 Medan. 66.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Yusni Fauzi. 2012. *Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Entrepreneurship*. Vol 6. No 1.