

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.⁷

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat pula diartikan sebagai proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Dalam literatur lain mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk

⁷⁾ M. Ihsan Fauzi, *Cara Mudah Belajar HRD*, (Surakarta: PT Era Intermedia, 2008), hal. 1-2

pencapaian pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.⁸

Faktor manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.⁹

1) Perencanaan

Perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Pada sebuah organisasi perusahaan untuk mempermudah proses perencanaan sumber daya manusia, ada beberapa langkahnya yaitu: perencanaan sumber daya manusia, menentukan tugas yang akan diemban oleh tenaga kerja, menganalisis kebutuhan jangka panjang, melakukan tindakan penyesuaian.

⁸⁾ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press Anggota IKAPI, 20025), hal. 42

⁹⁾ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 20023), hal. 21

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenangan, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan seseorang agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai

dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah lanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia, agar memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan dan dapat melakukan kerja selaras dengan perencanaan strategis perusahaan, serta mencapai tujuan perusahaan sebagaimana yang sudah direncanakan.

b. Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)

Pengembangan SDM merupakan suatu keniscayaan dari setiap institusi atau perusahaan yang menginginkan adanya kelangsungan hidup dan antisipasi perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal. Menurut Werther dan Darwis, pengembangan sumber daya manusia adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menyiapkan para

individu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan di masa yang akan datang.

Nadler mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai pengalaman belajar yang diorganisir pada periode waktu tertentu untuk menentukan kemungkinan perubahan kinerja atau secara umum meningkatkan kemampuan individu. Memasuki era globalisasi pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang sangat urgen untuk dilaksanakan. Hal ini disebabkan pengembangan sumber daya manusia akan menghadirkan tenaga kerja yang terampil dan berkemampuan dalam mengelola sistem informasi, teknologi, dan ilmu pengetahuan yang berkembang dengan pesat. Dalam teori manajemen sumber daya manusia dinyatakan bahwa satu bentuk pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁰

2. Mutu Pendidikan

a. Definisi Mutu

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dikutip oleh Onisimus Amtu, dijelaskan arti dari mutu adalah ‘ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf, atau derajat berupa; kepandaian, kecerdasan, kecakapan, dan sebagainya. Secara istilah mutu

¹⁰⁾ Sanusi Hamidi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), hal. 32

merupakan sebuah proses terstruktur yang digunakan untuk memperbaiki keluaran atau output yang dihasilkan.¹¹ Dari sini dapat kita pahami bahwa mutu merupakan upaya perbaikan lembaga atau institusi berdasarkan kecakapan atau kemampuan yang dimilikinya.

Selain itu, juga terdapat beberapa definisi dari beberapa ahli tentang definisi mutu ini. Menurut Philip B. Crosby, mutu adalah kesesuaian dengan apa yang disyaratkan atau distandarkan. Secara sederhana sebuah produk dikatakan berkualitas/bermutu apabila produk tersebut sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan, yang meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi.¹²

Menurut W. Edward Deming, mutu adalah “kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.” Sebuah produk dikatakan bermutu jika produk tersebut sesuai dengan kebutuhan konsumen atau pelanggan, sehingga dapat memberikan kepuasan dari pelanggan terhadap produk tersebut. Sedangkan menurut Joseph Juran, mutu adalah kemampuan untuk digunakan atau *quality is fitness for use*.¹³ Dimana dapat diartikan bahwa mutu merupakan suatu kesesuaian atau kenyamanan suatu barang digunakan oleh seseorang. Selain itu

¹¹⁾ Jarome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 75.

¹²⁾ Noer Rohmah dan Zainal Fanani, *Pengantar Manajemen Pendidikan* (Malang: Madani, 2017), 205.

¹³⁾ Suyadi Prawirosentono, *Filosofi Tentang Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management Abad 21 Study Kasus dan Analisis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 5.

indikasi dari barang yang bermutu adalah yang memiliki kekuatan, kehandalan, dan jaminan untuk digunakan.

Dalam hal ini, sallis juga menjelaskan bahwa mutu adalah sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan aau kebutuhan seseorang atau kelompok orang. Dimana dalam hal ini mutu dipandang sebagai sesuatu yang paling integral dalam pemenuhan kebutuhan seseorang. Terdapat banyak sekali perbedaan pendapat mengenai definisi mutu. Hal tersebut dikarenakan konsep mutu atau kualitas sangat relatif dan bergantung pada sudut pandang setiap orang. Di antara para pakar mutu masih terdapat perbedaan pandangan, sekalipun pada segi-segi tertentu terdapat persamaan di antara mereka, namun semuanya menekankan pada bagaimana meningkatkan kualitas baik pada produk barang maupun layanan jasa melalui standarisasi yang telah ditetapkan, melalui manajemen yang profesional dan berkesinambungan.¹⁴

Dari berbagai pendapat atau pandangan para ahli tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mutu adalah sesuatu yang sesuai dengan standar atau persyaratan yang dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan atau memberikan kepuasan pelanggan yang diperoleh melalui manajemen yang baik dan berkelanjutan. Dalam mengatur manajemen di lembaga pendidikan tentunya harus dengan strategi fungsi manajemen yang

¹⁴⁾ Amtu, *Manajemen Pendidikan Islam.*, 118

baik. Menurut Hanry Fayol mengemukakan fungsi manajemen adalah meliputi fungsi perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*commanding*), Pengkoordinasian (*coordinating*), dan Evaluasi (*controlling*).

b. Definisi Pendidikan

Menurut UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian nilai, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”.¹⁵

Selanjutnya, Munadir juga berpendapat, bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang memfasilitasi seseorang untuk mengembangkan dan mengaktualisasi potensinya hingga mencapai taraf pertumbuhan dan perkembangan yang dikehendaknya melalui belajar.¹⁶

¹⁵⁾ Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1.

¹⁶⁾ Ahmad Taufiq. ‘‘Pemikiran Pendidikan KH. Hasyim As’ari’’, *Realita*. Vol. 11 No. 1, (Januari, 2013),4.

Moh. Said juga turut mengemukakan pendapatnya, bahwa pendidikan adalah suatu proses untuk mendewaskan manusia. Dengan kata lain, pendidikan merupakan suatu upaya secara sengaja dan terarah untuk memanusiakan manusia.¹⁷ Dalam hal ini, yang dimaksud dengan memanusiakan manusia adalah bagaimana memperlakukan manusia secara manusiawi dan membuat kemanfaatan untuk manusia lain di sekitarnya.

Jadi Definisi Mutu Pendidikan adalah keunggulan atau kemampuan sistem pendidikan dalam mengelola dan memproses input pendidikan secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan output pendidikan yang bermutu dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Dalam konteks pendidikan, menurut Kementerian Pendidikan Nasional sebagaimana dikutip oleh Mulyasa, pengertian mutu mencakup *input*, proses *output* pendidikan. Input pendidikan dalam konsep mutu pendidikan ini adalah sesuatu yang diperlukan atau dibutuhkan oleh lembaga/institusi pendidikan untuk keberlangsungan proses pendidikan. Yang termasuk dalam input pendidikan ini adalah sumber daya pendidikan (peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan serta sarana prasarana), perangkat lunak (administrasi

¹⁷⁾ Nurdin, Dinding. *Pengelolaan Pendidikan Dari Teori Menuju Implementasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 11

pendidikan dan program pendidikan), dan juga harapan-harapan yang tertuang dalam visi dan misi lembaga pendidikan.

Selanjutnya setelah tersedianya input pendidikan, maka dapat dilaksanakan proses pendidikan. Dimana proses pendidikan merupakan proses pelaksanaan atau keberlangsungan suatu pendidikan dan pembelajaran dalam suatu institusi/lembaga pendidikan terkait. Dalam proses pendidikan ini, sangat dipengaruhi oleh input pendidikan yang ada. Selanjutnya proses pendidikan ini meliputi proses pengambilan keputusan (perencanaan), pengelolaan lembaga pendidikan, pengelolaan program pendidikan, proses pembelajaran, proses monitoring, dan evaluasi pendidikan.

Kemudian Output pendidikan dalam mutu pendidikan adalah sebuah kinerja sekolah. Kinerja sekolah yang dimaksud adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah. Kinerja sekolah suatu lembaga pendidikan dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktifnya, efisiensinya, inovasinya, kualitas kebutuhan kerjanya, dan moral kerjanya. Selanjutnya output pendidikan sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi.¹⁸ Oleh sebab itu, mutu dalam dunia pendidikan dapat dinyatakan lebih mengutamakan pada keberadaan siswa, baik

¹⁸⁾ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), Hal. 157-158

sebagai input, proses, maupun output. Dari sini dapat kita ketahui bahwa, suatu lembaga pendidikan perlu adanya upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan tersebut, minimal sesuai dengan standar pendidikan yang telah ditetapkan secara nasional. Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, yakni adanya UU No. 22 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan Peraturan Pemerintahan No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Sebagai wujud upaya pemerintah dalam menciptakan pendidikan yang bermutu, pemerintah menerapkan adanya penjaminan mutu pendidikan, sebagai aktualisasi dari tujuan Standar Nasional Pendidikan. Upaya ini dipaparkan dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, yakni ‘’standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasioal dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.’’¹⁹

Adapun Lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi:

- a. Standar Isi
- b. Standar Proses
- c. Standar Kompetensi Lulusan

¹⁹⁾ Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 4

- d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- e. Standar Sarana Prasarana
- f. Standar Pengelolaan
- g. Standar Pembiayaan
- h. Standar Penilaian Pendidikan

3. Manajemen Pesantren

Lembaga Pendidikan Islam yang paling variatif adalah pesantren, mengingat adanya kebebasan dari kyai pendirinya untuk mewarnai pesantrennya itu dengan penekunan pada kajian tertentu. Ditinjau dari segi keterbukaan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari luar, pesantren dapat dibagi dua yakni: pesantren tradisional (*salafi*) dan pesantren modern (*khalafi*). Pesantren salafi bersifat konservatif, sedangkan pesantren khalafi bersifat adaptif. Adaptasi dilakukan terhadap perubahan dan pengembangan pendidikan yang merupakan akibat dari tuntutan perkembangan sains dan teknologi.

Kebanyakan dari pesantren menerapkan pola manajemen yang berorientasi pada penanaman jiwa ketulusan, keikhlasan, dan kesukarelaan. Konsep tersebut menjiwai hampir semua aktifitas di pesantren. Hanya saja konsep tersebut pada masa lalu banyak memiliki kelemahan, utamanya disebabkan karena tidak diimbangi kemampuan dan profesionalisme yang memadai. Meski tidak dapat dipungkiri, konsep tersebut dapat menjadi modal dasar utama dalam kehidupan dan eksistensi pesantren. Seiring dengan perkembangan saat ini, modal dasar

utama tersebut masih sangat dibutuhkan untuk menjaga eksistensi pesantren. Namun demikian, konsep pengembangan manajemen pesantren harus lebih akomodatif terhadap perubahan yang serba cepat dalam era glonal saat ini.²⁰

Dalam pengembangan pesantren, manajemen yang baik harus diperhatikan. Adapun menurut George R Terry fungsi manajemen sebagai berikut:

1) Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.²¹

2) Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian merupakan tindak lanjut dari fungsi perencanaan dalam manajemen yang telah dibuat dengan melakukan pembagian pekerjaan dengan melibatkan banyak orang yang bekerjasama di suatu organisasi untuk menjalankan program dan untuk menempati unit-unit tertentu dalam aktivitas organisasi.²² Kegiatan pengorganisasian bertujuan

²⁰⁾ Zailani, Abdullah, *Agama Pendidikan Islam dan Tanggung Jawab Sosial Pesantren*, Pustaka Pelajar, 2008, hal. 124

²¹⁾ Sukarna, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: CV Mundur, 201), hlm. 10

²²⁾ Djati Juliatriasi dan Jhon Suprihanto, *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: BPFF, 1998), hlm. 14

untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas dengan prinsip manajemen suatu organisasi.

Pengorganisasian melingkupi keseluruhan proses penentuan, pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, wewenang, tanggungjawab, serta pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.²³

3) Penggerakan (Actuating)

Fungsi penggerakan dalam manajemen tidak terlepas dari fungsi manajemen lainnya, karena fungsi penggerakan merupakan suatu tindakan atau kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian serta merangsang para anggota organisasinya dalam melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik agar tujuan-tujuan dapat tercapai.²⁴

4) Pengawasan (Controlling)

Bagian terakhir dari proses manajemen adalah pengawasan (controlling), secara umum pengawasan dikaitkan dengan upaya mengendalikan, membimbing dan pelurusan sebagai upaya pengendalian kualitas. Pengawasan atau pengendalian dimaksudkan untuk melihat dan

²³⁾ George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen Cet XI*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 17

²⁴⁾ Ibid 1

menjadi proses penentuan apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.²⁵

Masa depan pesantren sangat ditentukan oleh faktor manajerial. Pesantren kecil akan berkembang secara signifikan manakala dikelola secara profesional. Dengan pengelolaan yang sama, pesantren yang sudah besar akan bertambah besar lagi. Sebaliknya, pesantren yang telah maju akan mengalami kemunduran manakala manajemennya tidak terurus dengan baik. Sementara itu, jika mengabaikan manajemen, pesantren yang kecil akan gulung tikar dalam menghadapi tantangan multidimensi.

Oleh karena itu, dibutuhkan solusi-solusi yang lebih komprehensif dan menyebar ke berbagai komponen pesantren yang selama ini menjadi titik balik kelemahan pesantren. Kemudian diikuti langkah-langkah praktis agar segera dapat dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait langsung dengan penataan pesantren.

Solusi beserta langkah-langkah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Menerapkan manajemen secara profesional. Hal ini dapat ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut:
 - 1) Menguasai ilmu dan praktik tentang pengelolaan pesantren
 - 2) Menerapkan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.
 - 3) Mampu menunjukkan skill yang dibutuhkan pesantren.

²⁵⁾ Samuel Batlajery, "Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintah Kampung Tambat Kabupaten Merauke", Jurnal Ekonomi & Sosial, Volume VII No 2 Tahun 2016, hlm. 140. Diambil dari: <http://ejournal.unmus.ac.id/indexxs.php/ekosos/article/view/507>, Diakses pada tanggal 13 Maret 2021 pukul 16.35 WIB

4) Memiliki pendidikan, pelatihan, atau pengalaman yang memadai tentang pengelolaan.

5) Memiliki kewajiban moral untuk memajukan pesantren.

6) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap kemajuan pesantren.

b. Menerapkan kepemimpinan yang kolektif. Strategi ini dapat diwujudkan melalui langkah-langkah berikut:

1) Mendirikan yayasan.

2) Mengadakan pembagian wewenang secara jelas.

3) Memberikan tanggung jawab kepada masing-masing pegawai.

4) Menjalankan roda organisasi bersama-sama sesuai dengan kewenangan masing-masing pihak secara kolektif.

5) Menanggung resiko secara bersama-sama.

c. Menerapkan manajemen terstruktur. Strategi ini dapat dilalui dengan langkah-langkah berikut:

1) Menyusun struktur organisasi secara lengkap

2) Menyusun deskripsi pekerjaan (job description).

3) Menjelaskan hubungan kewenangan antarpegawai dan pimpinan, baik secara vertikal maupun horizontal (bertanggung jawab kepada siapa, bermitra kerja dengan siapa, dan memiliki kewenangan memerintah siapa).

4) Menanamkan komitmen terhadap tugas masing-masing pegawai.

5) Menjaga kode etik kewenangan masing-masing pegawai.

d. Mengadakan pembaruan secara berkesinambungan. Strategi ini dapat diaplikasikan melalui langkah-langkah berikut:

- 1) Mengadakan pembaruan dan penambahan institusi.
- 2) Mengadakan pembaruan sistem pendidikan.
- 3) Mengadakan pembaruan sistem kepemimpinan.
- 4) Mengadakan pembaruan sistem pembelajaran.
- 5) Mengadakan pembaruan strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran.
- 6) Memperkuat SDM para ustadz, perpustakaan, dan laboratorium.

e. Mengembangkan sentra-sentra perekonomian. Strategi ini dapat diaplikasikan melalui langkah-langkah berikut:

- 1) Mendirikan toko-toko yang menyediakan kebutuhan para santri.
- 2) Mengelola konsumsi para santri.
- 3) Mendirikan koperasi.
- 4) Mendirikan pusat-pusat pelayanan publik yang berorientasi.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian ini dilakukan dengan melihat acuan pada beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan memiliki ruang lingkup yang mirip dengan penelitian ini.

Beberapa penelitian terdahulu yang bisa dijadikan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Ahmad Saefulloh, melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pondok Pesantren”. Penelitian ini

menggunakan metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, studi dokumentasi dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pondok pesantren Pagelaran II Sumedang telah mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia dalam bentuk fungsi perencanaan dan operasional salah satunya diawali dengan lembaga telah melakukan rekrutmen staf/asatidz yang berkualitas. Sumber tenaga kerja berasal dari internal dan eksternal. Dalam rekrutmen internal, cara yang digunakan adalah referensi manajemen. Artinya, seorang santri yang sudah ahli dalam bidangnya (bisa mengajar ngaji), direkomendasikan oleh salah seorang karyawan/asatidz untuk ditempatkan menjadi dewan pengajar di pesantren tersebut. Dalam rekrutmen eksternal, cara yang digunakan adalah nepotisme dan hubungan lembaga pendidikan.²⁶

2. Muhammad Taufiqurrahman, melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab.Rejang Lebong Bengkulu.” Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, dengan pengambilan data menggunakan observasi dan wawancara di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Pesantren Ar-Rahmah telah dilaksanakan dalam bentuk yang sederhana, walaupun hasil yang didapat belum maximal. Hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa

²⁶⁾ Ahmad, Saefulloh, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pondok Pesantren*, Vol. 4, Hal. 403-422

langkah dalam manajemen sumber daya manusia yang belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan teori MSDM yang ada. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di pesantren Ar-Rahmah antara lain adalah kurang dipahaminya proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia secara komprehensif dan sesuai dengan teori yang ada. Kemudian masalah pendanaan atau sumber dana yang dirasa tidak efisien untuk melakukan manajemen sumber daya manusia mengingat pendanaan yang ada saat ini tidak mencukupi. Kendala-kendala lain ialah kurangnya sarana dan prasarana pendukung untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang efektif, sehingga manajemen sumber daya yang dilaksanakan masih bersifat sederhana sesuai dengan kemampuan pesantren.²⁷

3. Rini Dwi Hastuti, melakukan penelitian dengan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perwujudan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kualitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Haromain mempunyai kiai yang sangat visioner. K. H. Sirodjan Muniro AR telah berhasil mengkader SDM para santri untuk mampu eksis mengelola dan mengembangkan

²⁷⁾ Muhammad, Taufiqurrahman, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup Kab. Rejang Lebong Bengkulu*, Vol. 18, Hal. 203-222

potensi yang dibutuhkan jamaah dan sudah terbukti berperan sebagai agen perubahan di lingkungan masyarakatnya. Manajemen sumber daya manusia melalui: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Faktor pendukungnya adalah jumlah santri diterima tanpa seleksi, keterbatasan dana, dan ketokohan kiai tidak bisa tergantikan.

4. Ahmad Mohamad Syafii. Dalam penelitian ini berjudul Manajemen SDM tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa desain manajemen SDM tenaga pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman di mulai dari usia dini dengan dibantu oleh guru mata pelajaran serta dengan kurikulum yang telah ditetapkan dan penguasaan skill pada bidangnya masing-masing sehingga ketika para SDM yang nantinya akan menjadi tenaga pendidik dan kependidikan sudah sangat siap sekalipun lulusan mereka tidak linier dengan mata pelajaran yang diampu. Kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman dalam meningkatkan kompetensi keguruan diadakannya pelatihan bagi guru setiap minggu dan bulannya dengan melakukan evaluasi kinerja mereka dan evaluasi melalui supervisi akademik.²⁸
5. Wijhatul Amalina, Penelitian ini dengan judul Manajemen Pondok Pesantren Dalam Upaya Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM)

²⁸⁾ Ahmad, Mohamad, Safii, 2019, *Tesis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor*, Jakarta

santri di Pondok Pesantren El-Tibyan Cilacap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri, pondok pesantren El-Tibyan menggunakan 6 metode pengembangan SDM yaitu metode demonstrasi, metode latihan instruksi pekerjaan, metode coaching, metode kursus, dan metode self study yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara kondisional sesuai dengan keadaan dan kebutuhan santri. Kemudian pengelolaan dan pengaturan yang digunakan pada kegiatan pengembangan SDM yaitu dengan menerapkan empat fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengawasan (controlling) yang dalam pelaksanaannya sudah berjalan dengan cukup baik, kecuali pada pelaksanaan kegiatan pengambilan keputusan pada fungsi perencanaan dalam menghadapi persoalan, serta pelaksanaan kegiatan fungsi penggerakan yang belum berjalan dengan baik dan semestinya.²⁹

²⁹⁾ Wijhatul, Amalina, 2021, *Manajemen Pondok Pesantren Dalam Upaya Mengembangkan SDM Santri di PP El-Tibyan, Cilacap*

C. Kerangka Teori

