MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN SHUFFAH HIZBULLAH NATAR LAMPUNG SELATAN

Ahmad Fauzan, Sri Ilham Nasution

UIN Raden Intan Lampung
Alamat: Jl. Letnan Kolonel H. J. Endro Suratmin, Sukarame, Kec. Sukarame,
Kota Bandar Lampung, Lampung 35131
e-mail: ahmad.fauzan@radenintan.ac.id, sriilhamnasution@gmail.com

Abstract: *This research is aimed to describe human resource management in Shuffah Hizbullah Natar, South Lampung. This research uses qualitative approach. Data collection techniques use observation, interviews and documentation. Data analysis techniques use data reduction measures, data display and conclusion. From the results of this study, 1) Analysis and design of the work has been done, 2) Recruitment process at Shuffah Hizbullah Pondok Pesantren started when the boarding school felt new additional needs, 3) Selection is done on prospective employees by looking at their competence, 4) Orientation or introduction in the cottage pesantren has been started in the last few years, 5) Human resources training held in boarding school and outside boarding school, 6) Planning and career development in Shuffah Hizbullah Pesantren has not been so planned.*

Keywords: *management, human resources*

PENDAHULUAN

Berdasarkan jenisnya sebuah pondok pesantren dapat dibedakan menjadi 5 jenis, hal ini merujuk dari pendapat Ziemek (1986: 55). Menurutnya pondok pesantren dibedakan menjadi lima jenis yaitu:

Pertama, pondok pesantren yang paling sederhana. Disini masjid digunakan sebagai tempat pengajaran agama Islam. Jenis ini khas bagi pesantren sufi dengan pengajian yang teratur dalam masjid dengan pengajaran pribadi oleh kyai kepada anggota kaum.

Kedua, bentuk dasar dilengkapi dengan suatu pondok yang terpisah, asrama bagi para santri yang sekaligus menjadi ruangan untuk tinggal dan belajar yang sederhana.

Jenis ini mempunyai semua komponen pesantren klasik.

Ketiga, pesantren itu dengan komponen-komponen klasik yang telah diperluas dengan suatu madrasah. Kurikulum madrasah berorientasi pada sekolah-sekolah pemerintah resmi.

Keempat, selain perluasan komponen pesantren klasik dengan suatu madrasah, juga mempunyai tambahan program pendidikan ketrampilan dan terapan bagi santri maupun remaja desa sekitarnya. Seperti program pertanian, pertukangan, peternakan, menjahit, dan sebagainya.

Kelima, pesantren modern yang di samping sektor pendidikan keIslaman klasik, juga mencakup semua tingkat sekolah umum dari tingkat SD sampai pendidikan tinggi.

Parallel dengan itu diselenggarakan pendidikan keterampilan.

Sedangkan pada umumnya pondok pesantren menurut Dhofier (1994: 30) dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu: 1) pesantren salafi, yang mengkhususkan mengajarkan agama hanya dengan menggunakan kitab klasik sebagai inti pendidikan, dan 2) pesantren kalafi, yaitu pondok pesantren yang selain mengajarkan kitab-kitab klasik yang harus dipelajari juga memasukkan pelajaran umum sebagai inti pendidikan serta menggunakan sistem pendidikan persekolahan (madrasah) dalam pengajarannya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 3/1997, ada empat tipe pondok pesantren, yaitu: *Pertama*, pesantren tipe A, yaitu pesantren dimana para santri belajar dan bertempat tinggal bersama guru (*kyai*). Kurikulum terserah pada *kyai*, cara memberikan pelajaran individual dan tidak menyediakan madrasah untuk belajar. *Kedua*, pesantren tipe B, yaitu pesantren yang mempunyai madrasah dan kurikulum pengajarannya dari *kyai* dilakukan dengan cara stadium jeneral, pengajaran pokok terletak pada madrasah yang diselenggarakan. *Kyai* memberikan pelajaran secara umum kepada para santri pada waktu yang telah ditentukan. Para santri tinggal di lingkungan itu dan mengikuti pelajaran dari *kyai* disamping mendapatkan ilmu pengetahuan agama dan umum di madrasah. *Ketiga*, pesantren tipe C, yaitu pesantren yang fungsi utamanya hanya sebagai tempat tinggal atau asrama, santrinya belajar di madrasah atau di sekolah-sekolah umum, dimana *kyai* berperan menjadi pengawas, pembina mental dan pengajar agama santri. *Keempat*, pesantren tipe D, yaitu pesantren

yang melaksanakan sistem pondok dan juga sistem sekolah atau madrasah.

Pondok Pesantren Islam Shuffah Hizbullah pada awalnya, berbentuk lembaga yang melaksanakan pembelajaran salafiah yang berbentuk tradisional dengan masjid sebagai sentral kegiatannya. Lalu, di tahun 1986 dilaksanakan pembelajaran klasikal dengan program 5 tahun yang diberi nama “*Al-Wustho*” dan madrasah sebagai sarana kegiatan pembelajaran.

Kemudian di tahun 1993, atas permintaan dan saran dari masyarakat serta disesuaikan dengan perubahan dan perkembangan dunia pendidikan yang menuntut adanya penyesuaian sistem pengelolaan, lalu diadakan evaluasi serta langkah-langkah penyempurnaan status pesantren dari pesantren klasik ke pesantren modern. Keberadaan pesantren pun didaftarkan ke Kementrian Agama RI menjadi formal dan bisa memberikan ijazah untuk para lulusannya, mengingat sebelumnya lulusan Al-Wustho tidak memiliki ijazah sehingga kesulitan jika meneruskan jenjang lebih tinggi. Sejak saat itu, Pondok Pesantren Islam Shuffah Hizbullah merubah namanya menjadi Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah dan Madrasah Al-Fatah.

Untuk aspek keislaman di pesantren sejak tahun 2004 telah dibuka program Halaqoh Diniyah dengan maksud mencetak lulusan yang menguasai di bidang ilmu-ilmu keislaman. Selanjutnya mulai tahun 2005 dilaksanakan program khusus Tahfidz Al-Qur'an yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya hafal Al-Qur'an 30 Juz namun juga mampu mengamalkan kandungannya serta mengajarkan Al-Qur'an. Lalu, sejak tahun 2010 dibuka Lembaga Bahasa A-Fatah yang bertujuan untuk

mencetak lulusan yang selain memahami Islam dan Teknologi juga memiliki kemampuan lebih di bidang Bahasa Arab dan Inggris.

Berbicara tentang pondok pesantren tidak bisa dipisahkan dengan manajemen sumber daya manusianya sebagai salah satu bagian dari manajemen, sedangkan pengertian manajemen merupakan ilmu atau seni mengelola segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi peningkatan efektifitas dan efisiensi organisasi. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan kegiatan semua organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia tersebut harus dimenej sebaik mungkin agar berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia, dapat diartikan sebagai ilmu atau seni mengelola individu-individu dalam organisasi dalam hubungan dan peranan antar pekerja dengan pekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia, kegiatan manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh terdiri dari: perencanaan SDM, analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, kompensasi, penilaian kerja, hubungan kerja termasuk disiplin kerja dan penyelesaian konflik serta motivasi kerja.

Perencanaan Sumber Daya Manusia, menurut Husaini (2009: 66) Perencanaan

adalah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan.

Analisis Pekerjaan (Job Analysis), menurut Gomes (2003: 91) analisis pekerjaan adalah kegiatan pengumpulan informasi tentang suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja, yang dilaksanakan dengan cara mengamati terhadap pekerja, dari bukti-bukti yang benar dari supervisor.

Rekrutmen dan Seleksi, menurut Notoatmojo penarikan (recruitment) adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan.

Orientasi dan Penempatan, menurut Gomes merupakan proses melalui mana para pekerja baru dan organisasi menjelaskan persepsi dan harapan masing-masing (Gomes, 2003: 202).

Pemberhentian atau pemutusan kerja menurut Vethrizal Rivai Zainal, dkk (2014: 160) adalah keputusan dari individu dan organisasi.

Pelatihan dan pengembangan, menurut Danim (2008: 43) bahwa pelatihan adalah teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan.

LANDASAN TEORITIK

Karakteristik Pondok Pesantren

Menurut Ziemek (1986: 55) pondok pesantren dibedakan menjadi lima jenis yaitu: *Pertama*, pondok pesantren yang paling sederhana. Disini masjid digunakan sebagai tempat pengajaran agama Islam. Jenis ini khas bagi pesantren sufi dengan pengajian yang teratur dalam masjid dengan pengajaran pribadi oleh kyai kepada anggota kaum.

Kedua, bentuk dasar dilengkapi dengan suatu pondok yang terpisah, asrama bagi para santri yang sekaligus menjadi ruangan untuk tinggal dan belajar yang sederhana. Jenis ini mempunyai semua komponen pesantren klasik. *Ketiga*, pesantren itu dengan komponen-komponen klasik yang telah diperluas dengan suatu madrasah. Kurikulum madrasah berorientasi pada sekolah-sekolah pemerintah resmi. *Keempat*, selain perluasan komponen pesantren klasik dengan suatu madrasah, juga mempunyai tambahan program pendidikan ketrampilan dan terapan bagi santri maupun remaja desa sekitarnya. Seperti program pertanian, pertukangan, peternakan, menjahit, dan sebagainya. *Kelima*, pesantren modern yang disamping sektor pendidikan keIslaman klasik, juga mencakup semua tingkat sekolah umum dari tingkat SD sampai pendidikan tinggi. Paralel dengan itu diselenggarakan pendidikan ketrampilan.

Sedangkan pada umumnya pondok pesantren menurut Dhofier (1994: 30) dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu: 1) pesantren salafi, yang mengkhususkan mengajarkan agama hanya dengan menggunakan kitab klasik sebagai inti pendidikan, dan 2) pesantren kalafi, yaitu pondok pesantren yang selain mengajarkan kitab-kitab klasik yang harus dipelajari juga memasukkan pelajaran umum sebagai inti pendidikan serta menggunakan sistem pendidikan persekolahan (madrasah) dalam pengajarannya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 3/1997, ada empat tipe pondok pesantren, yaitu: *Pertama*, pesantren tipe A, yaitu pesantren dimana para santri belajar dan bertempat tinggal bersama guru (kyai). Kurikulum terserah

pada kyai, cara memberikan pelajaran individual dan tidak menyediakan madrasah untuk belajar. *Kedua*, pesantren tipe B, yaitu pesantren yang mempunyai madrasah dan kurikulum pengajarannya dari kyai dilakukan dengan cara stadium jeneral, pengajaran pokok terletak pada madrasah yang diselenggarakan. Kyai memberikan pelajaran secara umum kepada para santri pada waktu yang telah ditentukan. Para santri tinggal di lingkungan itu dan mengikuti pelajaran dari kyai disamping mendapatkan ilmu pengetahuan agama dan umum di madrasah. *Ketiga*, pesantren tipe C, yaitu pesantren yang fungsi utamanya hanya sebagai tempat tinggal atau asrama, santrinya belajar di madrasah atau di sekolah-sekolah umum, fungsi kyai sebagai pengawas, Pembina mental dan pengajar agama. *Keempat*, pesantren tipe D, yaitu pesantren yang melaksanakan sistem pondok dan juga sekaligus sistem sekolah atau madrasah.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, di antaranya:

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2003: 10), adalah suatu ilmu dan seni mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja menjadi efektif dan efisien agar dapat terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang secara khusus mempelajari pola hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan

semikian, fokus yang dipelajari MSDM ini tidak lepas dari tenaga kerja berupa manusia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Henry Simamora MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan pelaksanaan system perencanaan, pengaturan personalia, pengembangandan pembinaan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Veithzal Rivai (2003: 1), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen secara umum yang meliputi bidang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Proses ini juga menjadi bagian dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni atau ilmu mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pengertian Perencanaan SDM

Mengenai pengertian dari perencanaan sumber daya manusia penulis mengutip pendapat yang mengatakan: Proses analisis dan identifikasi yang dilakukan perusahaan atau organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga perusahaan atau organisasi dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya (Veithzal Rivai Zainal 2014: 28)

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Analisis dan Rancang Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah kegiatan menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2. Rekrutmen

Pengertian rekrutmen menurut Henry Simamora (1997: 212) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar dengan motivasi, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

3. Seleksi

Kegiatan seleksi pegawai adalah salah satu bagian yang teramat penting dalam seluruh kegiatan manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena di dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

4. Pengenalan, Penempatan dan Pemberhentian

Salah satu teknik yang sangat lumrah digunakan untuk mencoba mengurangi jumlah pegawai baru yang minta berhenti adalah dengan melaksanakan program pengenalan, yang juga dikenal dengan istilah orientasi.

Penempatan

Karyawan baru yang telah selesai menjalankan program pengenalan kemudian segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi MSDM untuk mengurus hak ini adalah placement atau penempatan karyawan.

Pemberhentian

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah keputusan dari individu dan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan oleh organisasi atau pekerja. Pemberhentian kerja dapat didorong oleh alasan disiplin, ekonomi, bisnis, atau alasan pribadi.

5. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka.

6. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Konsep-konsep dasar perencanaan karier, yakni :

a. Karier. Karier merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.

b. Jenjang karier. Jenjang karier merupakan model pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang.

c. Tujuan karier. Tujuan karier merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian kariernya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai benchmark sepanjang jenjang karier seseorang.

d. Perencanaan karier. Perencanaan karier merupakan proses di mana kita menyeleksi tujuan karier dan jenjang karier menuju tujuan-tujuan tersebut.

e. Pengembangan karier. Pengembangan karier terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karier pribadinya.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian diskriptif kualitatif, yaitu jenis penelitian yang hanya mendeskripsikan, meringkas berbagai kondisi dan situasi yang ada, Penulis mencoba menjabarkan kondisi konkrit dari obyek penelitian dan selanjutnya akan dihasilkan deskripsi tentang obyek penelitian.

Penelitian ini akan menggambarkan pelaksanaan manajemen sumber daya

manusia di Pondok Pesantren Untuk itu analisis kualitatif sangat cocok untuk penelitian ini. Lokasi penelitian ini adalah di Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar, Lampung Selatan, dan pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada kriteria kesederhanaan dan kemudahan dalam memasuki situasi sosial sehingga penelitian dapat dilakukan dengan mudah dan secara terus menerus

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan sebagai bahan pembuatan laporan penelitian, ada beberapa teknik, cara atau metode yang dilakukan oleh peneliti dan disesuaikan dengan jenis penelitian kualitatif yaitu:

1. Wawancara

Wawancara yang dilakukan menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur, artinya penulis tidak menggunakan daftar pertanyaan yang telah tersusun, tetapi pertanyaan dikembangkan menurut situasi dan kondisi pada saat wawancara berlangsung dan tetap mengacu kepada topik permasalahan yang dikaji. Untuk itu wawancara yang akan penulis lakukan adalah secara informal dan di tempat-tempat yang tidak resmi, sehingga pada saat wawancara, hubungan peneliti dengan aktor terjadi dalam suasana alami.

Kedua dengan menggunakan teknik wawancara formal dan terstruktur artinya wawancara dilakukan dengan cara mempersiapkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, dan perlu ada kesepakatan tempat, waktu dan kondisi dengan informan.

2. Observasi (pengamatan)

Wawancara digunakan untuk memperoleh data tentang kegiatan manajemen

sumber daya manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar, Lampung Selatan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkapkan data yang bersifat administratif, seperti data geografis, struktur organisasi, struktur personalia, dan denah serta untuk memperoleh data tentang karakteristik Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar, Lampung Selatan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar, Lampung Selatan

Pondok Pesantren Islam Shuffah Hizbullah, adalah lembaga pendidikan Islam dan dinamika kehidupan Ahlu Shuffah (santri) yang terintegrasi dengan masyarakat, berdiri sejak tahun 1976. Pesantren ini, bertempat di Kampung Muhajirun, Desa Negararatu, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung Indonesia. Berjarak ± 7 km dari Bandara Raden Intan, ± 125 km dari pelabuhan Bakauheni, dan ± 15 km dari Terminal Bus Rajabasa Bandar Lampung.

Bermula dari visi dan cita-cita para tokoh perintisnya yang memilih hijrah kepada Islam yang kaffah (sempurna) sebagaimana perwujudan Rasulullah Shalallahu 'Alaihi wasallam dan Khulafau ar-Rasyiddin, Pondok Pesantren Islam Shuffah Hizbullah melaksanakan program pendidikan dalam rangka mempersiapkan generasi penerus amanah risalah Islam bagi kemakmuran seluruh alam.

Pada awalnya, bentuk lembaga pendidikan ini menerapkan pembelajaran salafiah yang bersifat tradisional dengan

masjid sebagai sentral kegiatannya. Kemudian, di tahun 1986 dilaksanakan pembelajaran klasikal program 5 tahun dengan nama “*Al-Wustho*” dan madrasah sebagai sarana kegiatan pembelajaran.

Lalu di tahun 1993, atas permintaan dan usulan masyarakat sesuai perubahan dan perkembangan dunia pendidikan yang menuntut adanya penyesuaian sistem pengelolaan, maka dilakukan evaluasi dan langkah-langkah penyempurnaan status lembaga dari pesantren tradisional ke pesantren modern. Keberadaan pesantren pun didaftarkan di Kementerian Agama RI sehingga formal dan dapat mengeluarkan ijazah untuk para lulusannya, mengingat sebelumnya lulusan *Al-Wustho* tidak memiliki ijazah sehingga kesulitan jika meneruskan jenjang lebih tinggi. Sejak itulah, Pondok Pesantren Islam Shuffah Hizbullah merubah nama menjadi Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah dan Madrasah *Al-Fatah*.

Untuk lebih memperkuat sisi keislaman di pesantren mulai tahun 2004 di buka program Halaqoh Diniyah dengan tujuan mencetak lulusan yang mumpuni di bidang ilmu-ilmu keislaman.

Selanjutnya mulai tahun 2005 diselenggarakan program khusus Tahfidz *Al-Qur'an* yang bertujuan untuk mencetak lulusan yang selain Hafal *Al-Qur'an* 30 Juz juga mampu mengamalkan kandungannya serta mengajarkan *Al-Qur'an*.

Lalu, sejak tahun 2010 dibuka Lembaga Bahasa *Al-Fatah* yang bertujuan untuk mencetak lulusan yang selain memahami Islam dan Teknologi juga memiliki kemampuan lebih di bidang Bahasa Arab dan Inggris. Penerapan kurikulum

terpadu *Multi Triple Curriculum* perpaduan kurikulum Depag/Diknas (mengacu pada penguasaan iptek), kurikulum pesantren salaf dan modern (mengacu pada penguasaan *Al Ahkamu Asy Syariah* dan penguasaan Bahasa Arab/Inggris) sebagai bahasa percakapan harian santri merupakan Bahasa *Al Qur'an* dan *As Sunnah*. Menurut tipe pondok pesantren Shuffah Hizbullah termasuk tipe D yaitu pesantren yang menyelenggarakan sistem pondok dan sekaligus sistem sekolah.

Pesantren *Al-Fatah* telah mengalami 7 kali pergantian kepemimpinan sesuai perkembangan dan pertumbuhannya dengan urutan sebagai berikut

1. KH. Abul Hidayat Saerodji 1993 – 1994
2. KH. Drs. Yakhsyallah Mansur, M.A. 1994 – 1999
3. KH. M. Hasyim Halimy (Alm) 1999 – 2003
4. Ust. Abdullah Mutholib, S. Pd.I. 2003 – 2007
5. Ust. Drs. Amron BMS. 2007
6. Ust. Drs. Munawir 2007 – 2009
7. Ust. L. Sholehuddin, M.Pd.I. 2009 – sekarang

Perencanaan sumber daya manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah

Perencanaan sumber daya manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah setiap tahunnya selalu dilakukan evaluasi oleh pihak yayasan dan pimpinan pondok serta pihak bagian sumber daya manusia dengan menggunakan analisis trend yaitu data tahun lampau digunakan untuk memprediksi kebutuhan SDM di masa yang akan datang,

Langkah-Langkah Perencanaan SDM yang ditempuh oleh pihak yayasan dan

pimpinan pondok pesantren ada empat langkah pokok yakni:

- a. Perencanaan untuk kebutuhan masa depan pondok pesantren;
- b. Perencanaan untuk keseimbangan masa depan pondok pesantren;
- c. Perencanaan untuk pengadaan dan seleksi atau pemberhentian sementara;
- d. Perencanaan untuk pengembangan pondok pesantren.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shuffah Hisbullah

a. Analisis dan Rancang Pekerjaan di Pondok Pesantren Shuffah Hisbullah

Analisis dan rancang pekerjaan setiap tahunnya selalu dilakukan oleh pihak yayasan dan pihak pimpinan pondok pesantren beserta staf sumber daya manusianya dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Evaluasi peran lingkungan terhadap pekerjaan individu di pondok pesantren setiap tahunnya;
- 2) Ciptakan peraturan pondok pesantren yang dapat menguntungkan semua pihak pondok pesantren;
- 3) Rancang kebutuhan SDM masa depan pondok pesantren;
- 4) Rancang kebutuhan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan baru maupun karyawan yang sudah berpengalaman di pondok pesantren;
- 5) Rancang rencana pengembangan potensi karyawan pondok pesantren
- 6) Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan bidang-bidangnya;
- 7) Berikan kompensasi secara wajar kepada setiap karyawan pondok pesantren tanpa membedakan.

b. Rekrutmen di Pondok Pesantren Shuffah Hisbullah

Proses rekrutmen di Pondok Pesantren Shuffah Hisbullah dimulai saat pondok pesantren merasakan kebutuhan tambahan baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan kumpulan pelamar dan biasanya ini tidak ditentukan waktunya bisa sekali setahun atau dua tahun bahkan lebih tergantung dengan kebutuhan pondok pesantren. Tahapan-tahapannya di bagi menjadi empat tahapan identifikasi tenaga pendidik, sumber calon, metode rekrutmen dan penawaran lowongan.

c. Seleksi di Pondok Pesantren Shuffah Hisbullah

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah. Seleksi dilakukan terhadap calon pegawai dengan melihat kompetensinya.

d. Pengenalan, Penempatan dan Pemberhentian di Pondok Pesantren Shuffah Hisbullah

Orientasi atau pengenalan di pondok pesantren sudah mulai dilakukan beberapa tahun terakhir ini meskipun dengan dana yang kecil dan metode sederhana.

Pengenalan yang dilakukan di pondok pesantren memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Menciptakan kesadaran akan lingkup pondok pesantren dan pengaruhnya terhadap masyarakat sekitar.
- 2) Membantu menjelaskan pengembangan kontribusi dari anggota tim terhadap pondok pesantren.

- 3) Membangun tanggung jawab bagi pertumbuhan dan perkembangan pribadi yang dibagi antara karyawan dengan manajemen.

Penempatan karyawan di pondok pesantren terdiri dari dua cara: (1) karyawan baru dari luar organisasi dan (2) penugasan di tempat yang baru bagi karyawan lama yang disebut *inplacement* atau penempatan internal. Sering terjadi penempatan internal tanpa ada orientasi, karena karyawan lain dianggap telah mengetahui segala sesuatu tentang perusahaan.

Pemberhentian secara tegas tidak dilakukan di pondok pesantren. Karyawan yang dianggap masih produktif dan masih ingin mengabdikan di pondok dibolehkan terus mengabdikan sampai nantinya karyawan sendiri yang meminta untuk berhenti.

- e. Pelatihan dan Pengembangan SDM di Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah

Pelatihan SDM yang diadakan di pondok pesantren sudah ada begitu pula pelatihan yang diadakan di luar pondok pesantren dengan cara mengirim SDMnya untuk mengikuti pelatihan di luar pondok namun temponya masih perlu ditambahkan.

- f. Perencanaan dan Pengembangan Karir di Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah

Perencanaan dan pengembangan karir di Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah belum begitu terencana, namun pondok pesantren memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengabdikan hingga kapanpun selagi masih produktif.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan temuan lapangan maka peneliti merumuskan simpulan sebagai berikut:

- a. Karakteristik Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar, Lampung Selatan

- 1) Menurut jenisnya termasuk pondok pesantren modern.
- 2) Penerapan kurikulum terpadu *Multi Triple Curriculum* perpaduan kurikulum Depag/Diknas (mengacu pada penguasaan iptek), kurikulum pesantren salaf dan modern (mengacu pada penguasaan Al Ahkamu Asy Syariah dan penguasaan Bahasa Arab/Inggris) sebagai bahasa percakapan harian santri merupakan Bahasa Al Qur'an dan As Sunnah.

- 3) Menurut tipe pondok pesantren Shuffah Hizbullah termasuk tipe D yaitu pesantren yang menyelenggarakan sistem pondok dan sekaligus sistem sekolah.

- b. Perencanaan SDM di Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah

Perencanaan sumber daya manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah setiap tahunnya selalu dilakukan evaluasi oleh pihak yayasan dan pimpinan pondok serta pihak bagian sumber daya manusia dengan menggunakan analisis trend yaitu data tahun lampau digunakan untuk memprediksi kebutuhan SDM di masa yang akan datang.

c. Pelaksanaan SDM di Pondok Pesantren Shuffah Hisbullah

1) Analisis dan rancang pekerjaan setiap tahunnya selalu dilakukan oleh pihak yayasan dan pihak pimpinan pondok pesantren beserta staf sumber daya manusianya. 2) Proses rekrutmen di Pondok Pesantren Shuffah Hisbullah dimulai saat pondok pesantren merasakan kebutuhan tambahan baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan kumpulan pelamar dan biasanya ini tidak ditentukan waktunya bisa sekali setahun atau dua tahun bahkan lebih tergantung dengan kebutuhan pondok pesantren. 3) Seleksi dilakukan terhadap calon pegawai dengan melihat kompetensinya. 4) Orientasi atau pengenalan di pondok pesantren sudah mulai dilakukan beberapa tahun terakhir ini meskipun dengan dana yang kecil dan metode sederhana. 5) Pelatihan SDM yang diadakan di pondok pesantren sudah ada begitu pula pelatihan yang diadakan di luar pondok pesantren dengan cara mengirim SDMnya untuk mengikuti pelatihan di luar pondok dalam tempo yang sedikit. 6) Perencanaan dan pengembangan karir di Pondok Pesantren Shuffah Hisbullah belum begitu terencana, namun pondok pesantren memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengabdikan hingga kapanpun selagi masih produktif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa hal yang dapat disarankan:

1. Untuk analisis dan rancang pekerjaan setiap tahunnya tetap dilakukan oleh

pihak yayasan dan pihak pimpinan pondok pesantren beserta staf sumber daya manusianya dan juga mempertimbangan kebutuhan, perkembangan teknologi dan perkembangan zaman;

2. Untuk proses rekrutmen di Pondok Pesantren Shuffah Hisbullah lebih informatif;
3. Untuk seleksi yang dilakukan terhadap calon pegawai lebih selektif lagi dalam hal kualitas sesuai dengan semboyan "The Right Man and The Right Place";
4. Untuk orientasi atau pengenalan di pondok pesantren lebih gencar lagi dilakukan terhadap SDM baru maupun yang lama;
5. Untuk pelatihan SDM yang keluar pondok pesantren lebih ditambah frekwensinya;
6. Untuk perencanaan dan pengembangan karir di Pondok Pesantren Shuffah Hisbullah agar di buat lebih terencana dan terprogram untuk meningkatkan kinerja;

KEPUSTAKAAN ACUAN

Danim, Sudarwan, 2008. *Kinerja Staf Dan Organisasi, Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, Dan Kewidyaiswaraan Berbasis Kinerja*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Gomes, Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi.

George R. Terry, Ph.D, 1977. *Principle of Management*, Seventh Edition, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois

Harold Koontz and Cyril Odonnel, *Management: A System and Contingency Analysis of Managerial Functions*, Sixth

- Edition, McGraw-Hill, Kogakusha, Ltd., Tokyo, 1976
- Henry Simamora, 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: SIE YKPN)
- Husaini Usman, 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: Edisi 3, Bumi Aksara.
- Lexy J. Moleong. 1991. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Editor: Tjun Sutarmam. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Makmun, 2009. *Perencanaan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara, Cetakan Ketiga 2004
- Moleong J. Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Notoatmojo, Soekijo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sirait, 2006, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sondang P. Siagian. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kedua puluh dua. Jakarta: Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko, 1995 *Manajemen* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE. Cetakan Kesembilan.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (dari Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers. 2014.
- Wayne F. Cascio. *Manging Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Boston: McGraw-Hill
- Ziemek, Manfred, *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, Jakarta : LP3M. 1986