

Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia di Andalusia Mumtaza dalam Mewujudkan Santri yang Unggul

Lukmanul Hakim Siregar¹, Aftoni Sutanto²

^{1,2}Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

lukmanulhakimsiregar51@gmail.com¹, aftoni.sutanto@mm.uad.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to explore patterns of human resource development at the Andalusia Mumtaza Islamic Boarding School, Huta Baru Village and its impact on student achievement. The research method used is a qualitative descriptive approach. The research results show that although there is a shortage of professional workers, the implementation of human resource development in Islamic boarding schools is still not organized effectively. The problem of functional relationships between functions in schools is also a challenge. Improving human resources starts from planning which includes needs, development goals and implementation methods. Recruitment and training programs, such as on-the-job training, ICT and Arabic language training, are an integral part of the implementation phase. An assessment is then carried out to monitor changes in students' attitudes and behavior. Supporting factors, such as workforce, facilities and infrastructure, play an important role, but limited funds/activities are an obstacle in managing the development of the Islamic boarding school's workforce.

Keywords : human resources, superior santri.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pola pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Andalusia Mumtaza Desa Huta Baru dan dampaknya terhadap prestasi santri. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat kekurangan tenaga kerja profesional, implementasi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren ini masih belum terorganisir secara efektif. Masalah hubungan fungsional antarfungsi di sekolah juga menjadi tantangan. Peningkatan sumber daya manusia dimulai dari perencanaan yang mencakup kebutuhan, tujuan pengembangan, dan metode pelaksanaan. Program rekrutmen dan pelatihan, seperti on the job training, pelatihan TIK, dan bahasa Arab, menjadi bagian integral dari tahap pelaksanaan. Penilaian kemudian dilakukan untuk memantau perubahan sikap dan perilaku santri. Faktor pendukung, seperti tenaga kerja, fasilitas, dan infrastruktur, berperan penting, namun keterbatasan dana/aktivitas menjadi kendala dalam manajemen pengembangan tenaga kerja pondok pesantren tersebut.

Kata kunci: sumber daya manusia, santri unggul.

PENDAHULUAN

Asal-usul kata "Manajemen" berasal dari bahasa Inggris "*manage*," yang memiliki arti mengatur, mengendalikan, dan mengatur sesuatu. Hal ini diungkapkan oleh A. Sihotang dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sementara itu, istilah "sumber daya manusia" adalah terjemahan dari bahasa Inggris "human resource."

Husein Umar membahas tentang manajemen sumber daya manusia, yang mencakup perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan penyelesaian hubungan kerja dengan tujuan mencapai tingkat kepuasan dan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.¹

Pendidikan agama Islam memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan agama, sains, teknologi, serta menerapkan norma-norma moral, sikap, etika, dan ajaran keagamaan. Secara singkat, pendidikan Islam yang menyeluruh bertujuan untuk menghasilkan murid yang pintar, terampil, cakap, beriman, dan bertaqwa. Konferensi Internasional Pendidikan Islam perdana di Mekkah pada tahun 1977 telah mengakui tujuan pendidikan Islam yang berusaha mengajarkan jiwa, akal, diri manusia yang rasional, emosi, dan indra.

Pendidikan Islam harus memperhatikan seluruh aspek pertumbuhan manusia, termasuk perkembangan individu dan kolektif dari sisi spiritual, intelektual, seni, fisik, ilmiah, dan bahasa, serta menumbuhkan karakteristik tersebut menuju kebaikan dan kesempurnaan. Tujuan utama dalam pendidikan muslim adalah mencapai ketaqwaan yang hanya disandarkan kepada Allah SWT, baik secara individu, kelompok, maupun secara kolektif. Pesantren, sebagai lembaga pendidikan di Indonesia, memegang peranan penting dalam membentuk karakter santri dengan menekankan etika keagamaan sebagai pedoman hidup dalam bermasyarakat. Pesantren bertujuan untuk memberikan pengajaran dan peningkatan kualitas diri yang berkualitas tinggi kepada siswa yang secara fisik dan psikologis mampu memahami agama, nilai-nilai, pengetahuan, dan kasih sayang.

Pendidikan pondok pesantren pada dasarnya didasarkan pada prinsip-prinsip agama Islam dengan tujuan mendidik santri menjadi individu yang taat dan berakhlak mulia, sehingga mereka memiliki pengetahuan agama yang baik, pikiran yang sehat, dan keterampilan untuk beradaptasi dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat. Pondok pesantren merupakan wadah atau institusi pendidikan Islam yang berdampak sangat positif terhadap kemajuan bangsa Indonesia, yang dapat dengan jelas terlihat.

Kualitas Pondok Pesantren Andalusia Mumtaza sangat baik, terutama dalam bidang Tahfidz dan Dakwah, yang menjadi proyek dan target utama pesantren. Keberhasilan dalam menghasilkan santri yang berkualitas tentunya bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia, terutama ustad dan ustazah. Oleh karena itu, pesantren perlu berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk

¹Huseinumar.riset sumber daya manusia dalamorganisasi,(jakarta, PT.gramedia pustaka utama, 1998

memiliki tenaga pengajar yang cakap dan berkualitas. Hal ini menjadi kunci utama bagi keberhasilan pesantren dalam mencapai tujuan pendidikan Islam yang mereka canangkan.

Pengembangan sumber daya manusia merujuk pada proses peningkatan kemampuan individu, keterampilan, minat, bakat, dan perilaku di lingkungan kerja. Ini mencakup mengidentifikasi minat dan bakat karyawan untuk menyesuaikan kinerja mereka dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang hampir dilakukan di setiap pesantren, terutama untuk tenaga kependidikan.²

Fenomena ini melibatkan pemilihan beberapa santri yang telah menyelesaikan masa pembelajaran di pesantren dan memiliki kecakapan dalam ilmu agama, lalu mereka dipaksa untuk berkhidmat di pesantren tempat mereka belajar. Hal ini dikarenakan, menurut tradisi pesantren, pengetahuan seseorang diukur berdasarkan jumlah kitab yang telah dibaca dan pengetahuan dari para ahli yang dikutipnya.³

Akibatnya, mencari Tenaga Kerja dengan menggunakan kriteria teori manajemen Tenaga Kerja menjadi sangat sulit. Oleh karena itu, pesantren perlu memperhatikan pemberian dan peningkatan Tenaga Kerja (TK) dalam pengelolaan kelembagaan serta hal-hal yang terkait dengan kehidupan sosial masyarakat. Salah satu kesulitan lain adalah kelangkaan pimpinan pesantren yang dapat meningkatkan, memajukan, dan memantapkan karir di bidang Sumber Daya Manusia, yang berdampak pada rendahnya inovasi dan produktivitas kerja. Berdasarkan temuan dari observasi dan diskusi dengan para akademisi, implementasi manajemen SDM saat ini masih belum adaptif. Hampir seluruh manajer dan pengajar dipilih dari para mantan siswa dan alumni institusi tersebut. Jika ada pegawai dari luar lembaga, mereka harus mendapatkan izin terlebih dahulu dari pimpinan (direktur).

Selain itu, gerak atau kegiatan kepengurusan tidak dinamis dan terpusat pada komando pimpinan, khususnya mudir. Landasan, disiplin, atau qisme tertentu tidak memungkinkan terbentuknya ide-ide kreatif. Permasalahan lainnya adalah kekurangan dorongan untuk melatih dan memajukan potensi manusia yang ada di pesantren. Setiap administrator di setiap qism aktif dalam tugas rutin mereka. Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menganalisis tentang bagaimana Pondok Pesantren Andalusia Mumtaza mengatur sumber daya manusia untuk menghasilkan santri yang berprestasi di tengah pesatnya perkembangan dan

² Umiarso dan Nur Zazin, *Pesantren di Tengah Arus Mutu Pendidikan; Menjawab Problematika Kontemporer Manajemen Mutu Pesantren*(Semarang: RASAIL Media Group, 2011), hlm. 227

³ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren; Studi Tentang Pandangan Hidup Kiyai*.(Jakarta: LP3ES, 1994), hlm. 22

kemajuan modernitas. Penelitian ini bertujuan untuk tetap mempertahankan hal-hal pokoknya sebagai suatu lembaga dalam dunia pendidikan Islam saat ini. Judul penelitian yang diusulkan adalah "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba dalam Mewujudkan Santri Yang Unggul."

TINJAUAN LITERATUR

1. Pengertian Manajemen

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu disiplin ilmu dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan berbagai aspek terkait dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk mengoptimalkan kontribusi dan kinerja para karyawan agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ini melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan, dan penghentian sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Pengertian manajemen SDM mencakup beberapa elemen kunci:

2. Perencanaan SDM:

Tahapan awal dalam manajemen SDM di mana perencanaan kebutuhan tenaga kerja dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi.

3. Pengadaan SDM:

Proses merekrut dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini melibatkan proses pemasangan iklan pekerjaan, seleksi calon karyawan, dan penempatan mereka dalam posisi yang sesuai.

4. Pengembangan SDM:

Upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, dan program pengembangan lainnya. Tujuannya adalah agar karyawan dapat menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

5. Evaluasi Kinerja:

Proses mengukur dan menilai kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan dasar untuk pengembangan lebih lanjut.

6. Pengelolaan Kompensasi:

Menyangkut penggajian dan insentif bagi karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Hal ini juga termasuk pengelolaan manfaat seperti asuransi, tunjangan, dan insentif lainnya.

7. Manajemen Karyawan:

Melibatkan pengelolaan hubungan antara karyawan dan organisasi, termasuk komunikasi, manajemen konflik, dan pemecahan masalah.

8. Penghentian SDM:

Melibatkan proses pengakhiran hubungan kerja dengan karyawan, baik melalui pensiun, pemutusan hubungan kerja, atau pengunduran diri.

Masalah baru dalam bentuk manajemen sumber daya manusia muncul pada tahun 1960-an, sementara sebelumnya, khususnya pada tahun 1940-an, dominasi lebih pada manajemen personalia. Menurut Edy Sutrisno, "manajemen sumber daya manusia melibatkan isu-isu terkait pengembangan, pemanfaatan, dan perlindungan sumber daya manusia." Sebaliknya, manajemen personalia lebih berfokus pada sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan, yang sering kali dikaitkan dengan sektor modern.

Tugas manajemen personalia meliputi studi dan pengembangan cara efektif untuk mengintegrasikan individu ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuan mereka. Manajemen sumber daya manusia merujuk pada pengakuan terhadap pentingnya peran manusia sebagai sumber daya yang memiliki potensi signifikan. Sumber daya manusia perlu dikelola dan ditingkatkan dengan baik agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi perkembangan organisasi dan diri individu. Istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) saat ini semakin umum digunakan, menggantikan istilah personalia.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang memiliki produktivitas dalam mendukung operasional suatu organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan, dan dianggap sebagai aset yang memerlukan pelatihan serta pengembangan kemampuan. Secara umum, konsep sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu SDM makro yang merujuk pada jumlah penduduk usia produktif dalam suatu wilayah, dan SDM mikro yang merujuk pada individu yang bekerja di sebuah institusi atau perusahaan dengan cakupan yang lebih spesifik.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dan menjadi hal yang tak terpisahkan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. SDM menjadi unsur sentral dalam organisasi, berbeda dengan sumber daya lain seperti modal atau teknologi, karena SDM-lah yang mengendalikan faktor-faktor lainnya. Baik dalam institusi maupun perusahaan, SDM menjadi faktor tak tergantikan, bahkan kunci utama dalam pertumbuhan perusahaan. SDM adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, berperan sebagai pendorong, pemikir, dan perencana untuk mencapai sasaran organisasi.

Dalam perkembangan mutakhir, pandangan terhadap karyawan tidak hanya sebagai sumber daya semata, tetapi juga sebagai modal atau aset bagi organisasi. Hal

ini tercermin dalam istilah Human Capital (Modal Manusia) yang menggantikan istilah Human Resources (Sumber Daya Manusia). Dalam perspektif ini, SDM bukan hanya sebagai aset utama, tetapi juga sebagai aset yang memiliki nilai dan potensi untuk ditingkatkan, dikembangkan (mirip dengan portofolio investasi), dan justru bukan sebagai tanggungan. Perspektif ini menyoroti SDM sebagai investasi bagi organisasi atau institusi, lebih daripada sekadar kewajiban.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu dari segi mikro dan makro. Secara mikro, SDM mengacu pada individu yang bekerja dalam perusahaan atau institusi, seperti pegawai, buruh, karyawan, dan tenaga kerja. Sementara itu, secara makro, SDM merujuk pada penduduk suatu negara yang telah mencapai usia kerja, termasuk yang sudah bekerja dan yang belum. Secara garis besar, Sumber Daya Manusia adalah individu yang berperan sebagai penggerak dalam organisasi, baik itu di institusi maupun perusahaan, dan berperan sebagai aset yang perlu ditingkatkan dan dikembangkan kemampuannya. SDM merupakan salah satu sumber daya utama dalam organisasi, mencakup seluruh individu yang terlibat dalam aktivitasnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang khusus memfokuskan pada analisis peran dan interaksi manusia di dalam lingkungan organisasi perusahaan. Manajemen SDM mencakup berbagai aspek yang melibatkan pengembangan, pemanfaatan, dan perlindungan sumber daya manusia, baik yang berada dalam kerja sama formal maupun yang beroperasi secara mandiri.⁴

Dalam perspektif Drs. Malayu S. P. Hasibuan, MSDM diartikan sebagai disiplin ilmu dan seni yang bertujuan mengatur interaksi dan peran tenaga kerja dengan efisiensi dan efektivitas, dengan tujuan mendukung pencapaian target perusahaan, memenuhi kebutuhan karyawan, dan memberikan dampak positif pada masyarakat.⁵

Gauzali menjelaskan bahwa MSDM melibatkan berbagai aktivitas yang harus dijalankan oleh organisasi untuk memastikan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diemban.⁶

Edwin B. Flippo mendefinisikan MSDM sebagai rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aspek-aspek seperti rekrutmen, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan. Semua ini bertujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, kebutuhan individu, dan manfaat bagi masyarakat. Secara keseluruhan, MSDM melibatkan pemanfaatan optimal tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien, demi mencapai tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, serta manfaat bagi masyarakat

⁴ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*, (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 1.

⁵ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 10.

⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 5.

3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sedarmayanti menguraikan segmen mengenai cakupan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan fase waktu pelaksanaan dan kewajiban pembangunan, dengan spesifikasinya sebagai berikut:

1) Pre Service Training (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai bekerja, atau karyawan baru, sebagai bentuk persiapan agar mereka dapat menjalankan tugas yang akan diemban oleh mereka.

2) In Service Training (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam pekerjaan yang sedang dijalankan oleh karyawan dalam organisasi, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dalam menjalankan tugas.

3) Post Service Training (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang diadakan oleh organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan menghadapi masa pensiun.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan konteks penelitian ini, fokus penelitian ini di tetapkan pada aspek: (1) Manajemen pengembangan SDM pada pondok pesantren, (2) implementasi pengembangan SDM pada pondok pesantren dan (3) Evaluasi Pengembangan SDM. Penelitian ini penting teru- tama bagi pengelola pondok pesantren untuk dapat menjadi bahan kajian yang akan membantu dalam proses berfikir inovatif dalam menumbuhkembangkan institusi pondok pesantren. Dalam penelitian ini, data yang akan dikumpulkan dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian ini bersumber dari data primer berasal dari wawancara dengan narasumber. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari informasi mengenai Pondok Pesantren Andalusia Mumataza. Teknik pengumpulan data penelitian ini dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lokasi penelitian ini di Pondok Pesantren Andalusia Mumataza. Di Desa Huta Baru Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara. Teknik analisa data menggunakan teknik menurut Miles dan Huberman yakni mengurangi informasi, presentasi informasi dan menarik kesimpulan dan memverifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Andalusia Mumtaza

Pesantren memiliki peran sebagai lembaga pendidikan, sehingga manajemennya harus dikembangkan dan diubah agar sesuai dengan masa depan yang kompetitif. Transformasi pesantren menjadi suatu bentuk pendidikan dalam Islam diharapkan dapat membantu pemenuhan segala bentuk tuntutan perkembangan zaman yang terus bergerak maju.

Langkah pertama yang harus diambil adalah memperbaiki manajemen sumber daya manusia, karena manajemen SDM merupakan aspek penting di perusahaan manapun. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi terdiri dari beragam visi dan misi untuk kemaslahatan umat manusia, dan misi tersebut ditangani dan dikelola oleh manusia dalam praktiknya.

Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pesantren merencanakan pengembangan SDM secara berjenjang, termasuk analisis kebutuhan pengembangan, penetapan target pengembangan, dan penentuan metode pengembangan. Oleh karena itu, hasil penelitian dari setiap tahapan fokus perencanaan pengembangan SDM akan dijelaskan dalam konteks ini.

a. Kebutuhan Pengembangan

Pesantren Andalusia Mumtaza memiliki tujuan untuk menciptakan insan yang profesional dan dapat diandalkan dalam menunjukkan sejauh mana perencanaan pembangunan didasarkan pada kebutuhan. Andalusia Mumtaza berkomitmen untuk mengangkat guru dengan kualifikasi akademik yang sesuai dengan kebutuhan para santri. Kredensial yang dimaksud mencakup pendidikan, pelatihan, pengalaman, serta kualitas fitrah seperti kecepatan pemahaman, kemauan untuk belajar, motivasi, dan keterampilan interpersonal. Fokus utama adalah memenuhi kebutuhan pegawai yang terampil dan dapat diandalkan untuk menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan visi dan tujuan pesantren.

Pemilihan guru dilakukan sesuai dengan bidang yang mereka pelajari dan mempertimbangkan profesionalisme mereka di Pondok Andalusia Mumtaza. Profesionalisme guru mencakup keterampilan ilmiah teoretis dan praktis, integritas pribadi, penerimaan sosial, dan kebanggaan terhadap profesi seseorang. Seorang guru baru dapat dianggap profesional jika memiliki kemampuan dalam bidang atau cabang ilmu yang menjadi tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan praktis yang baik dalam mengajar, terutama dalam melibatkan siswa dalam proses pembelajaran, untuk mencapai prestasi sekurang-kurangnya 80% dari target yang ditetapkan oleh pesantren.

Selain itu, seorang ustadz atau pengajar juga harus memenuhi kriteria tertentu dalam disiplin ilmunya masing-masing. Hasil perbincangan dengan Ustad Rizky Kurniawan S.Pd, pimpinan pondok pesantren, tentang rencana pengembangan sumber daya manusia menekankan bahwa seorang pendidik tidak dapat dianggap sebagai seorang profesional jika tidak memiliki keahlian pada disiplin ilmu yang menjadi tanggung jawabnya. Keterampilan praktis dalam mengajar yang efektif adalah hal penting agar dianggap sebagai guru profesional. Hal ini melibatkan siswa dalam proses pembelajaran dan memastikan mereka mencapai minimal 80% dari target pembelajaran yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Selain itu, seorang guru juga dianggap profesional apabila memiliki spesialisasi pada bidangnya masing-masing. Pimpinan pondok pesantren, Ustad Rizky Kurniawan S.Pd, membahas rencana pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah diskusi.

“Pengembangan sumber daya manusia sangat krusial bagi Pondok Pesantren Rizky Kurniawan S.Pd karena kami memprioritaskan keberadaan tenaga pengajar yang profesional. Kami juga memperhatikan rasio guru-murid dalam proses pengembangan ini.”

Pengembangan ini dimulai dengan dampak yang timbul karena keinginan dari pelatih yang sependapat tentang menggunakan metode lapangan atau pendekatan teoritis dan mempertimbangkan keinginan siswa. Perencanaan perluasan dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan nilai, gaya guru, atau profesionalisme, sementara perluasan pusat kesudahan jiwa dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan estetika gaya guru.

b. Tujuan Pengembangan

Terciptanya tujuan sangat penting bagi Pondok Pesantren Andalusia Mumtaza Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja di semua tingkatan. Kegiatan pelatihan, misalnya, sering kali menunjukkan kapasitas mereka untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi, menghasilkan keluaran yang lebih tinggi, dan pada akhirnya meningkatkan profitabilitas organisasi.

Secara umum, tujuan pengembangan potensi manusia diarahkan untuk memberi bekal, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan kerja agar dapat meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan khusus Pondok Pesantren Andalusia Mumtaza untuk pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

9. Meningkatkan profesionalisme ustadz dan ustadzah.
10. Menetapkan lebih banyak tanggung jawab untuk tugas yang dialokasikan.
11. Mempromosikan kolaborasi untuk mencapai tujuan kelembagaan.

Ustad dan ustadzah adalah pondasi pendidikan pesantren ini. Profesionalisme ustadz dan ustadzah sangat penting untuk pertumbuhan lembaga pendidikan. Calon siswa sekolah/madrasah berprestasi, pandai, dan berdaya saing tinggi jika di dampingi oleh ustadz dan ustadzah yang memiliki profesionalisme dan integritas yang tinggi. Sebagai akibatnya, pendidikan di pesantren, baik yang bersifat formal maupun informal, diakui secara hukum dalam Undang-Undang Sisdiknas Bagian VI mengenai jalur, jenjang, dan jenis pendidikan, serta pada bagian kesembilan tentang pendidikan agama di Pasal 30 ayat 3 dan 4. Individu yang terlibat di dalamnya secara otomatis mendapatkan pengakuan hukum.

Guru laki-laki dan guru wanita mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa. Undang-undang menekankan pada pekerjaan pendidikan sebagai tugas utama, yang berbeda dari tanggung jawab instruktur dalam mengajar. Pondok Pesantren Andalusia Mumtaza melakukan pelatihan sumber daya manusia dengan memberikan pembinaan dan pengembangan bagi ustadz dan ustadzah agar dapat meningkatkan profesionalisme mereka. Hal ini dilakukan karena keberadaan ustadz dan ustadzah yang profesional di pondok pesantren akan memastikan mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memperkuat kerjasama dengan institusi lain untuk mencapai tujuan dan tenggat waktu. Wawancara dengan Ustad Rizky Kurniawan S.Pd, seperti yang diutarakan oleh pimpinan pondok pesantren Andalusia Mumtaza, mengatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia tersebut adalah menghadirkan ustadz dan ustadzah yang berkualitas dan dapat memenuhi tugas dengan baik.

“Pelatihan dan pengembangan bagi ustadz dan ustadzah bertujuan meningkatkan keterampilan mereka dan membuat mereka lebih terampil dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya. Selain itu, tujuan tersebut adalah menciptakan ustadz dan ustadzah yang lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan meningkatkan semangat mereka. Dengan tujuan ini, diharapkan ustadz dan ustadzah yang mengikuti pelatihan dan pengembangan dapat bekerjasama dengan lembaga dalam menjalankan rencana atau tujuan lembaga.”⁷

Implementasi Sumber Daya Manusia

⁷ Ustad Rizky Kurniawan S.Pd pimpinan pondok pesantren Andalusia Mumtaza wawancara tanggal 18 Juli 2023

Pesantren Andalusia Mumtaza di Kabupaten Padang Lawas Utara telah meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui dua program, yaitu program perekrutan dan program pelatihan.

Kecelakaan lalu lintas dapat disebabkan oleh aneka macam faktor, antara lain faktor insan,

a) Program Rekrutmen

Pimpinan pesantren melakukan rekrutmen setelah melakukan analisis pekerjaan (job analysis). Urutan prosedur sebelumnya dapat digunakan sebagai gambaran proses rekrutmen. Sebuah penelitian dilakukan sebelum perekrutan untuk menetapkan pendekatan rekrutmen yang bertujuan mencapai komitmen anggota yang maksimal, produktivitas yang tinggi, dan kualitas kerja yang tinggi. Berikut adalah program rekrutmen yang diterapkan oleh pondok pesantren Andalusia Mumtaza.

“Untuk memulai, analisis kebutuhan dilakukan dengan menentukan faktor internal dan eksternal terlebih dahulu. Faktor internal yang diidentifikasi adalah kesiapan dan ketersediaan sumber daya manusia di pesantren untuk memberikan pengajaran kepada siswa di masa depan. Kebutuhan SDM bermula dari kekurangan yang ada di pondok pesantren dan memerlukan tambahan SDM. Sementara itu, faktor eksternal adalah kondisi lingkungan di luar kendali pondok pesantren yang mempengaruhi rencana strategis dan operasional pondok pesantren, serta berdampak pada perencanaan sumber daya manusia pondok pesantren secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa unsur eksternal dapat dianggap sebagai penyebab atau penjelasan atas tingginya kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan pesantren. Sebagai contoh, kondisi lingkungan yang tidak mendukung dapat memengaruhi pengembangan sumber daya manusia di pesantren.

Langkah berikutnya adalah menetapkan sasaran dalam menyusun target. Pesantren perlu mempertimbangkan ketersediaan tenaga kerja saat ini, serta tindakan yang harus diambil, seperti merekrut pegawai baru, meningkatkan kompetensi karyawan yang sudah ada melalui pelatihan, mengurangi jumlah staf, dan lain sebagainya.

Pada tahap ketiga, dilakukan pemilihan lokasi dan waktu seleksi yang umumnya dilaksanakan di kawasan madrasah. Namun, seleksi akan dijadwalkan pada hari libur agar tidak mengganggu proses belajar mengajar di pondok pesantren. Selain itu, dipilih pula peserta yang memenuhi kriteria dan dinyatakan lulus seleksi. Terakhir, apabila peserta tes memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pesantren serta sesuai dengan posisi yang akan diisi, maka ia akan dianggap lulus dalam seleksi ini.”⁸

⁸ Ustad Rizky Kurniawan S.Pd pimpinan pondok pesantren Andalusia Mumtaza wawancara tanggal 18 Juli 2023

Hasil wawancara di atas diperkuat oleh pernyataan Ustad Yahya Rinduddin, S.Sos yang menyatakan bahwa syarat baru juga harus dipenuhi. *“Oleh karena itu, calon ustad atau ustadz baru harus memiliki kemampuan menulis yang baik dan mampu menguasai materi yang akan diajarkan dengan baik. Selain itu, kemampuan berkomunikasi juga menjadi hal yang penting, karena sebagai ustadz, mereka harus mampu menyampaikan pesan dengan jelas dan mudah dipahami oleh jamaah. Dengan memenuhi syarat-syarat tersebut, diharapkan ustadz dan ustadz baru yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam mengembangkan agama dan masyarakat.”*⁹

Program rekrutmen dalam pondok pesantren Andalusia Mumtaza dibagi menjadi empat tahapan, yaitu analisis kebutuhan, penentuan target, penentuan tempat seleksi, dan tahap akhir. Prosedur ini didukung oleh para guru di pondok pesantren, dimana para calon pendidik harus melewati proses seleksi lisan dan tulisan. Selain itu, berbagai faktor harus diperiksa selama proses perekrutan di pondok pesantren tahfidz dan dakwah.

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya:

- 1) *Prestasi: Termasuk penampilan fisik dan cara berekspresi, serta kualifikasi seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.*
- 2) *Bakat alami: Dikenal sebagai fitrah dalam Islam, ini merujuk pada kemampuan seseorang untuk memahami sesuatu dengan cepat atau memiliki keinginan untuk belajar.*
- 3) *Motivasi: Melibatkan motivasi dan kemampuan calon kandidat untuk menyesuaikan diri dan tetap konsisten menghadapi tekanan, serta memiliki hubungan yang kuat dengan orang lain.*

Di lembaga pesantren, pengadaan sumber daya manusia dilakukan melalui dua metode, yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka digunakan ketika diperlukan lebih dari tiga pengelola atau guru agama; namun, jika jumlahnya kurang dari tiga, pengelola atau guru agama hanya dapat dicopot oleh kepala pesantren dengan menunjuk santri yang lebih senior dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

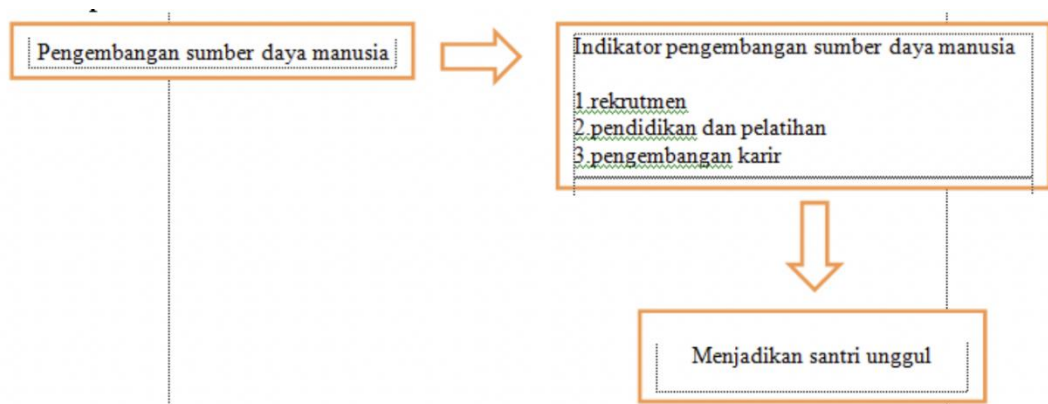
Saat ini, kepala pesantren perlu melakukan evaluasi yang tepat terkait kebutuhan karyawan sesuai dengan job description yang telah dibuat. Secara umum, para perekrut mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

⁹ Ustad Yahya Rinuddin, S.Sos Ustad pesantren Andalusia Mumtaza wawancara tanggal 18 Juli 2023

12. Prestasi, mencakup penampilan fisik dan cara berbicara.
13. Kualifikasi seperti latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
14. Bakat alami yang dikenali sebagai fitrah dalam Islam, yaitu kecepatan dalam memahami sesuatu atau keinginan untuk belajar.
15. Motivasi, yang merujuk pada motivasi calon pelamar.
16. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tekanan dan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain.

Rerekrutan merupakan tahap identifikasi dan penerimaan individu berkualitas untuk mengisi posisi tertentu. Tahap perekrutan dimulai dari pencarian kandidat hingga pengiriman aplikasi kerja. Proses pemilihan kandidat pekerjaan berlanjut hingga pelamar dipilih menjadi karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan. Pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba menerapkan sistem rekrutmen internal dan eksternal. Sistem internal memungkinkan pengisian posisi terbuka oleh guru-guru terbaik yang memenuhi syarat. Ini memberikan kesempatan bagi karyawan yang berkualitas untuk memotivasi diri sendiri dan rekan kerja dengan bekerja lebih baik.

Pengisian jabatan di lingkungan internal dapat dilakukan melalui promosi, rotasi, atau penurunan pangkat. Jika sumber daya manusia di lingkungan internal mencukupi, pondok pesantren akan mengisi posisi tersebut. Namun, jika tidak mencukupi, pondok pesantren akan mencari tenaga kerja dari luar pesantren. Dalam menetapkan objektif perekrutan, pesantren mempertimbangkan ketersediaan tenaga kerja saat ini dan tindakan yang harus dilakukan, seperti merekrut karyawan baru atau meningkatkan kemampuan pegawai yang ada melalui pelatihan. Selanjutnya, pesantren menentukan lokasi dan waktu seleksi, serta menetapkan kriteria calon yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Jika calon peserta tes memenuhi persyaratan dan kriteria yang ditetapkan, maka ia dapat dianggap lulus dalam seleksi ini.



Perekrutan Pondok dari luar ekosistem Pondok disebut sebagai perekrutan eksternal. Jika tidak ada SDM yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan, Pondok/Organisasi harus mencari rekrutmen eksternal. Pondok Pesantren berusaha mendapatkan kandidat berkualitas dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, sehingga ketika bekerja, karyawan dapat bertanggung jawab secara profesional dan emosional.

b) Program Pelatihan

Pimpinan Pondok Pesantren Andalusia Mumtaza menyatakan bahwa saat ini mereka tengah melaksanakan program pelatihan sebagai bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia di pondok pesantren:

“Melalui program pelatihan bagi ustadz dan ustadzah, pondok pesantren ini bertujuan untuk mencapai berbagai tujuan, termasuk pembinaan calon ustadz dan ustadz baru. Dalam pelatihan ini, mereka diberikan petunjuk mengenai tugas-tugas yang harus diselesaikan dan bagaimana menjadi seorang ustadz atau ustadzah yang menjadi panutan. Untuk mengukur sejauh mana kemampuan mereka dalam penerapan teknik mengajar, digunakan metode Microteaching, sementara ustadz dan ustadz reguler mendapatkan pelatihan dengan instruksi yang tepat.”¹⁰

Peningkatan kualitas tenaga kerja dilakukan melalui kegiatan pelatihan. mendukung pernyataan tersebut. Beberapa metode yang digunakan meliputi penyelenggaraan kegiatan pembinaan dan pengembangan oleh guru dan tenaga pengajar baru, pengawasan langsung dari kepala sekolah, kegiatan pembinaan dan pengembangan oleh lembaga dalam praktik nyata, serta kegiatan pembinaan dan pengembangan di luar sekolah.¹¹

Pesantren Andalusia Mumtaza telah berhasil menciptakan sumber daya manusia melalui pembinaan, baik di dalam maupun di luar pesantren. Sebagaimana organisasi atau lembaga lainnya, Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba memiliki tujuan dalam melaksanakan pelatihan. Program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan di pondok pesantren ini mencakup beberapa tujuan sebagai berikut:

¹⁰ Ustad Fery Fadly Sirait Lc. Ustad Pengasuh pondok pesantren Andalusia Mumtaza wawancara tanggal 18 Juli 2023

¹¹Ustad Yahya Rinuddin, S.Sos Ustad pesantren Andalusia Mumtaza wawancara tanggal 18 Juli 2023

“Pelatihan ini merupakan metode pembelajaran yang berlangsung dalam waktu terbatas atau jangka pendek. Proses pelatihan tersebut sering diadakan di pondok pesantren dengan tujuan meningkatkan kinerja para ustadz dan ustadzah. Pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam berbagai aspek, seperti penguasaan, keterampilan, dan teknik dalam mengajar santri di pondok pesantren yang fokus pada tahfiz dan dakwah laa roiba.”¹²

Tujuan dari pelatihan sumber daya manusia di Pesantren Andalusia Mumtaza untuk meningkatkan performa para pendidik laki-laki dan perempuan guna meningkatkan mutu proses belajar mengajar. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, Pondok Pesantren Andalusia Mumtaza menetapkan prosedur atau pelaksanaan pelatihan sebagai berikut:

Kami siapkan dengan matang segala hal yang dibutuhkan. Setelah itu, kami melaksanakan pelatihan sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Setelah pelatihan selesai, dilakukan evaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari pelatihan tersebut.¹³

Metode pelatihan yang paling sering digunakan di pondok pesantren adalah pelatihan langsung di tempat kerja. Sebagai ustadz, kami memberikan contoh kepada rekan-rekan baru dan mengawasi kinerja mereka. Rekan-rekan baru akan belajar dengan mengamati cara pengajaran yang efektif dan memperoleh keterampilan melalui praktik langsung.¹⁴

Pelaksanaan pengajaran dan peningkatan keterampilan, terutama yang berfokus pada kebutuhan modern, merupakan hal penting bagi para pendidik di sekolah. Sebagai contoh, para guru perlu menguasai penggunaan perangkat laptop dan proyektor dalam pembelajaran, sehingga pihak sekolah menyediakan pelatihan teknologi informasi melalui pembuatan presentasi. Selain itu, para pengajar harus mampu membuat program laporan nilai siswa dengan memasukkan data dari buku pegangan ke dalam komputer. Terdapat juga perubahan dalam tiga belas kurikulum (kurtilas), dan untuk memahami dan menerapkan kurikulum ini dalam pembelajaran, pihak sekolah mengundang pelatih berpengalaman. Selain hal-hal tersebut, masih banyak pelatihan lain yang diperlukan untuk kemajuan madrasah, dan dengan izin Allah, madrasah dapat memenuhi kebutuhan tersebut sesuai dengan anggaran yang tersedia.

Pelaksanaan program pelatihan sumber daya manusia di pondok pesantren Andalusia Mumtaza bertujuan untuk meningkatkan performa para ustadz dan ustadzah dalam mengajar agar kualitas pengajaran meningkat. Kualitas pengajaran dapat diukur dari tingkat profesionalisme guru, yang dituntut untuk mengajar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Setelah menetapkan tujuan yang jelas, pondok

¹² Ustad Yahya Rinuddin, S.Sos Ustad pesantren Andalusia Mumtaza wawancara tanggal 18 Juli 2023

¹³ Ustad Yahya Rinuddin, S.Sos Ustad pesantren Andalusia Mumtaza wawancara tanggal 18 Juli 2023

¹⁴ Ustad Yahya Rinuddin, S.Sos Ustad pesantren Andalusia Mumtaza wawancara tanggal 18 Juli 2023

pesantren Andalusia Mumtaza memilih strategi atau implementasi pelatihan yang tepat. Proses pelaksanaan pelatihan dimulai dengan melakukan asesmen kebutuhan, dilanjutkan dengan pembentukan panitia dan alokasi dana. Setelah langkah-langkah tersebut dilakukan, pelatihan dapat mencakup berbagai hal, seperti pelatihan *on the job*, pelatihan teknologi informasi, pelatihan metode pembelajaran *iqro'*, pelatihan bagi mubaligh muda, pelatihan pengajaran bahasa Arab dan bahasa lainnya, atau bentuk pelatihan lain yang dibutuhkan.

Tujuan dari pelatihan yang diadakan oleh pondok pesantren adalah untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik dalam mengajar santri di pesantren Andalusia Mumtaza. Dari beberapa penjelasan sebelumnya, dapat dipahami bahwa tujuan dari pelatihan sumber daya manusia ini adalah untuk meningkatkan kinerja para pengajar di pondok pesantren \ Andalusia Mumtaza.

1. Evaluasi Sumber Daya Manusia

Pesantren Tahfidz pesantren Andalusia Mumtaza melakukan sejumlah langkah untuk mengidentifikasi kelemahan dan sebagai panduan di masa mendatang. Penilaian atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia juga dilakukan oleh pesantren dengan menggunakan beberapa jenis penilaian berikut:

Khususnya, penilaian kemajuan sumber daya manusia di pondok pesantren berfokus pada meningkatkan etos dan prilaku staf pengajar atau mudabbir dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Evaluasi secara berkala melalui pertemuan rutin menjadi kesempatan untuk meninjau kembali setiap program yang telah atau sedang diterapkan.¹⁵

Pernyataan di atas juga didukung oleh Ustad Yahya Rinuddin, yang menyatakan bahwa setelah latihan selesai, mereka segera diawasi dalam aktivitas sehari-hari. Jika tidak ada perubahan, seperti metode pengajaran, kepala madrasah akan menghubungi mereka dan memberikan kritikan secara individual.

Pesantren pesantren Andalusia Mumtaza dievaluasi untuk menilai keberhasilan program tersebut. Pengamatan langsung terhadap perubahan sikap dan perilaku menjadi sangat penting dalam proses evaluasi program pengembangan. Pertemuan rutin digunakan sebagai sarana evaluasi, dengan partisipasi semua komponen di pesantren untuk melakukan evaluasi sebagai bentuk perhatian terhadap situasi yang terjadi di pesantren. Prosedur penilaian mencakup tahap permulaan, yaitu identifikasi keterampilan dan kebutuhan peserta pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan tenaga kerja.

Pemantauan dilakukan pada tahap tengah pelatihan untuk mengetahui apakah program pelatihan yang telah disusun berjalan sebagaimana yang diharapkan atau tidak. Selanjutnya, penilaian pasca pelatihan bertujuan untuk mengidentifikasi

¹⁵ Ustad Ahmad Hadi, S.Pd Ustad pesantren Andalusia Mumtaza wawancara tanggal 18 Juli 2023

sejauh mana peningkatan kinerja pekerja atau anggota organisasi sebagai hasil pelatihan. Evaluasi sangat penting dalam penelitian karena mengukur tingkat keberhasilan program pelatihan yang dilaksanakan dan memberikan masukan untuk kelanjutan sesi pelatihan berikutnya. Subjek yang mengambil bagian dalam pelatihan adalah individu yang akan mengalami dampak dari pelatihan, sehingga penilaian terhadap mereka akan mempengaruhi kelangsungan pelatihan di masa depan. Selain itu, instruktur yang memberikan materi pelatihan juga berperan kunci dalam kesuksesan atau pencapaian program pelatihan.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Andalusia Mumtaza

a. Faktor Penghambat

Temuan kajian menunjukkan bahwa efektivitas pondok pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba dalam menciptakan sumber daya manusia didukung oleh beberapa unsur.

1) Sarana Dan Prasarana

Salah satunya adalah sarana dan prasarana yang ada di asrama Andalusia Mumtaza, yang telah memenuhi persyaratan yang memadai untuk pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia di sana. Mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi manajemen peningkatan kualitas sumber daya manusia di asrama Andalusia Mumtaza, semuanya telah disiapkan dengan baik.

b. Faktor Penghambat

Beberapa faktor penghambat manajemen pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Andalusia Mumtaza adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor keuangan: Pembiayaan merupakan faktor krusial dalam mencapai perkembangan sumber daya manusia. Meskipun pesantren Andalusia Mumtaza tidak memungut biaya pendidikan dari santri, dana dari donatur saat ini dialihkan untuk kebutuhan makan dan santri, serta gaji ustad dan ustazah.
- 2) Kurangnya tenaga ahli: Dikarenakan pimpinan pondok pesantren Andalusia Mumtaza mengambil alih seluruh tanggung jawab manajemen, kurangnya tenaga ahli dalam bidang pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu hambatan. Konsentrasi mereka terhadap prosedur manajemen sumber daya manusia menjadi tidak optimal.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Pondok Pesantren Andalusia Mumtaza, disimpulkan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren ini perlu dibahas.

Berdasarkan informasi dari studi tentang manajemen pengembangan sumber

daya manusia di pondok pesantren tersebut, ditemukan bahwa ketersediaan tenaga kerja yang profesional masih kurang. Selain itu, pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren ini masih belum terorganisir dengan baik, dan terdapat masalah dalam hubungan fungsional antara fungsi-fungsi yang berbeda di sekolah tersebut. Untuk meningkatkan sumber daya manusia di pondok pesantren ini, perencanaan menjadi langkah awal yang mencakup kebutuhan, tujuan pengembangan, dan metode pengembangan. Pelaksanaan pengembangan melibatkan program rekrutmen dan pelatihan seperti on the job training, pelatihan teknologi informasi, pelatihan bahasa Arab dan bahasa asing, atau jenis pelatihan lain yang dibutuhkan. Setelah itu, penilaian dilakukan untuk mengamati perubahan sikap dan perilaku secara langsung. Faktor pendukung manajemen pengembangan tenaga kerja di Pondok Pesantren Andalusia Mumtaza termasuk tenaga kerja, fasilitas, dan infrastruktur, tetapi keterbatasan dana dan aktivitas menjadi kendala yang perlu diatasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Novali, Penerapan Manajemen Personalia di Madrasah Tsanawiyah PondokPesantren Qodratullah desa Langkan kecamatan Banyuasin III kabupaten Banyuasin, (UIN Raden Fatah Palembang, 2014).
- Babun Suharto, Dari Pesantren Untuk Umat:Reiventing Eksistensi Pesantren di Era Globalisasi(Surabaya:Imtiyaz,2011),hal.9
- Etike juniasih,skripsi.Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu.program studi,Manajemen Dakwah,Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi,universitas islam negri(UIN) raden intan,lampung,2018.
- Hanihandoko,Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta; BPFE,2014), hal.4
- HellenSaberaAdib,MetodologiPenelitian(Palembang:NoerfikriOffset,2016),hlmHusain umar.riset sumber daya manusiadalam organisasi,(jakarta, PT.gramedia pustaka utama, 1998
- Ika Robiantari, Pelaksanaan Manajemen Pendidikan Islam di Madrasah Aliyah NegeriModelPangkalpinang,(UINRadenFatahPalembang, 2015).
- Imam Gunawan, Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik (Jakarta: BumiAksara,2014),hal.160161
- Ismail Solihin, Pengantar Manajemen, (Erlangga,2010),hal.4 Jan Jonker,BartjanJ.W.Pennink Dan Sari Wahyuni ,Metodologi Penelitian: Panduan Untuk Master Dan Ph.D. Di Bidang Manajemen (Jakarta:Salemba Empat,2011),hlm.14.

As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 191 – 209 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v3i1.190

Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah (Jakarta:Kencana,2012),hlm34

Moekijat,Manajemen SumberDaya Manusia,(Bandung;cv mandarmaju,2010), hal.3

Nu Hidayah, Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede Belitang, (UIN RadenFatah Palembang, 2015).

Nurcholish madjid, Bilik-bilik pesantren, sebuah potret perjalanan, (jakarta:Paramadin,1977),hal 20.

Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Bandung:Alfabeta,2014), hlm.137.

Ustad Ahmad Hadi, S.Pd Ustad pesantren Andalusia Mumtaza wawancara tanggal 18 Juli 2023

Ustad Yahya Rinuddin, S.Sos Ustad pesantren Andalusia Mumtaza wawancara tanggal 18 Juli 2023

Ustad Rizky Kurniawan S.Pd pimpinan pondok pesantren Andalusia Mumtaza wawancara tanggal 18 Juli 2023