

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENGEMBANGKAN PESANTREN DI PONDOK  
PESANTREN NYAI ZAINAB SHIDDIQ JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar sarjana sosial (S.Sos.)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh:

**NONIK ARSELINA**  
**NIM : 201103040004**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
DESEMBER 2024**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENGEMBANGKAN PESANTREN DI PONDOK  
PESANTREN NYAI ZAINAB SHIDDIQ JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar sarjana sosial (S. Sos.)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh:

Nonik Arselina  
NIM : 201103040004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Disetujui Pembimbing:



Dr. Drs. H. Rosyadi BR, BR., M.Pd.I.  
NIP. 19601206199303100

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENGEMBANGKAN PESANTREN DI PONDOK  
PESANTREN NYAI ZAINAB SHIDDIQ JEMBER**

**SKRIPSI**


telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos.)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Selasa  
Tanggal : 10 Desember 2024

Tim Penguji

Ketua  


Achmad Faesol, M.Si.  
NIP. 198402102019031004

Sekretaris  


Ani Qotuz Zuhro' Fitriana, S.E., M.M.  
NIP. 199602242020122007

Anggota:

1. Dr. Minan Jauhari, M.Si.

2. Dr. H. Rosyadi BR., M.Pd.I.



Menyetujui  
Dekan Fakultas Dakwah

  
Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.  
NIP. 197302272000031001

## MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوًا أَنفُسِكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا  
مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ ﴿٦﴾

**Artinya :** “Wahai orang-orang yang beriman! Peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, dan keras, yang tidak durhaka kepada apa yang Allah perintahkan kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan. (QS At-Tahrim/66:6).”<sup>1</sup>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

<sup>1</sup> (2016-2019), J. P.-Q.-Q. (2019). Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 21--30. 827.

## PERSEMBAHAN

Tidak ada kata yang terucap kecuali segala puji syukur kepada Allah SWT dan sholawat serta salam yang selalu tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, saya persembahkan karya tulis ini kepada pihak-pihak yang telah menemani saya dan selalu mendukung saya sampai saat ini, untuk:

1. Kepada kedua orang tua saya Bapak Nur Hamid dan Ibu Humaiyah yang telah mendidik, mendukung serta selalu mendoakan putrinya di setiap waktu dengan rasa sabar dan ikhlas tanpa meminta balasan apapun. Serta saudara-saudaraku yang selalu mendukung, mendo'akan dan memberi semangat.
2. Kepada Dr. Drs. H. Rosyadi BR, BR., M.Pd.I. yang telah banyak membantu memberikan bimbingan, motivasi serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada seluruh sahabat dan teman saya yang tidak bisa disebut satu persatu, yang selalu memberikan semangat, dukungan dan mengajari saya banyak sekali pelajaran baru, berbagi informasi sehingga mampu meningkatkan semangat saya hingga saat ini.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

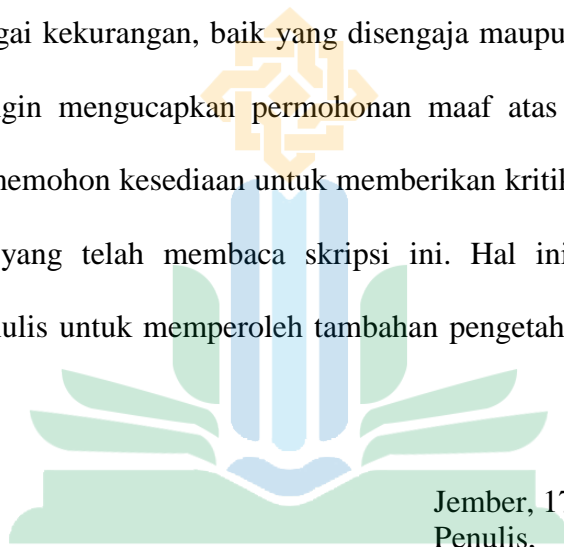
Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan ke zaman Addinul Islam.

Tuntasnya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih dengan setulus hati kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, M.M. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Bapak Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
3. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
4. Bapak Dr. Drs. H. Rosyadi BR, BR., M.Pd.I. selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah membimbing dan mengarahkan sehingga skripsi ini bisa selesai.
5. Segenap Bapak dan Ibu dosen Fakultas Dakwah beserta staf tata usaha Fakultas atas didikan dan bimbingannya.
6. Kepada Gus Gholban dan Ning Liza selaku pengasuh pondok pesantren Nyai Zainab Siddiq Jember yang telah memberikan izin tempat penelitian.

7. Kepada keluarga besar pengurus pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember yang telah membantu dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam skripsi.
8. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, karena telah mendo'akan dan membantu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penulisan skripsi ini terdapat berbagai kekurangan, baik yang disengaja maupun tidak. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan permohonan maaf atas segala kekurangan tersebut, dan memohon kesediaan untuk memberikan kritik serta saran kepada semua pihak yang telah membaca skripsi ini. Hal ini diharapkan dapat membantu penulis untuk memperoleh tambahan pengetahuan dan melakukan perbaikan.



Jember, 17 Oktober 2024  
Penulis,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Nonik Arselina  
201103040004

## ABSTRAK

**Nonik Arselina, 2024** : *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Pesantren di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.*

**Kata Kunci** : **Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Pondok Pesantren, Analisis SWOT.**

Manajemen Sumber Daya Manusia bertugas menentukan pergerakan sumber daya manusia suatu organisasi, mengarahkannya dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Seperti halnya yang terdapat di Pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember yang mengalami beberapa kendala terkait manajemen sumberdaya manusia, seringkali kualitas pengurus dan strategi perencanaan yang akan digunakan perlu diasah ulang demi terciptanya kemajuan pondok pesantren.

Adapun fokus masalah yang terdapat di dalam penelitian ini ada 2 yaitu: Bagaimana manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember? Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember?

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember. 2) Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.

Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif yang dilakukan dengan mengumpulkan data utama melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti juga memanfaatkan teknik triangulasi yang mencakup triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember meliputi: a) Strategi perencanaan. b) Prosedur perencanaan SDM seperti penetapan tujuan. c) Peramalan sumber daya manusia dan rekrutmen pengurus, berisi terkait dengan proses ataupun tahapan perekrutan pengurus. d) Pengevaluasian dan pengembangan rencana sumberdaya manusia yang terdapat di pesantren. 2) Faktor pendukung dan penghambat dalam proses implementasi MSDM meliputi a) faktor pendukung; kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi yang mendukung, sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan SDM, pengasuh yang suportif. b) Faktor penghambat meliputi; keterbatasan sumber daya keuangan, kurangnya kualitas dan kuantitas tenaga pengajar, adaptasi terhadap perubahan zaman, manajemen dan organisasi, komunikasi dengan wali santri dan masyarakat, tantangan dalam integrasi santri baru, disiplin dan pembinaan santri.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A . Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Istilah.....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	10

<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>36</b>
A. Penelitian terdahulu .....	36
B. Kajian Teori.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	58
B. Lokasi Penelitian .....	58
C. Subjek Penelitian .....	59
D. Teknik Pengumpulan Data .....	60
E. Analisis Data.....	62
F. Keabsahan Data.....	64
G. Tahap-tahap Penelitian .....	66
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>67</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	67
B. Analisis dan Penyajian Data .....	79
C. Pembahasan Temuan .....	108
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>115</b>
A. Kesimpulan.....	115
B. Saran .....	118
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>119</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan .....	18
Tabel 3.1 Data Jumlah Santri Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember	53
Tabel 3.2 Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren .....	55



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak dapat meraih tujuannya. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan berdampak secara langsung kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih visi misi dan tujuan organisasi.

Pondok pesantren merupakan alternatif yang perlu dikaji dan dijadikan contoh pembinaan dan peningkatan akhlak serta dalam pembentukan kepribadian para santri.<sup>2</sup> Salah satu kata kunci yang dapat digunakan untuk menjadikan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang mampu menjawab segala tuntutan zaman adalah dengan cara meningkatkan eksistensi dengan menonjolkan kemajuan dan potensi dari para santri melalui penanaman nilai-nilai islami, peningkatan kualitas melalui pelatihan-pelatihan yang di design untuk santri yang mampu berdampak bagi santri dan pondok pesantren itu sendiri.<sup>3</sup> Sehingga munculah persepsi yang baik tentang pesantren tersebut.

---

<sup>2</sup> Pratama, Y. A. (2019). Integrasi Pendidikan Madrasah dalam Sistem Pendidikan Nasional (Studi Kebijakan Pendidikan Madrasah di Indonesia). *Al-Tadzkiyyah*.

<sup>3</sup> Ramdani, A. R. (2021). Peran pesantren dalam pembentukan karakter santri pada masa pandemi covid19 .

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِّلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ  
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya : “Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk. Hikmah adalah perkataan yang tegas dan benar yang dapat membedakan antara yang hak dan yang batil”.

Surah ini menjelaskan tiga metode dakwah yang menekankan pentingnya menyesuaikan materi dan pendekatan dengan karakteristik audiens yang beragam. Misalnya, dalam berdakwah kepada kaum intelektual, digunakan pendekatan hikmah untuk menyampaikan pemahaman yang mendalam. Sementara itu, kepada masyarakat awam, nasihat berupa mau'izhah hasanah dan perumpamaan digunakan agar pesan lebih mudah diterima sesuai tingkat pemahaman mereka. Sedangkan dalam dialog dengan ahlul kitab atau pemeluk agama lain, pendekatan jidal diterapkan dengan mengutamakan logika dan retorika yang meyakinkan, tanpa kekerasan, sehingga pesan dakwah dapat diterima dan memperkuat pemahaman.

Ketiga pendekatan tersebut memperhatikan kebutuhan serta karakteristik kelompok sasaran, menjadikannya alat yang efektif untuk membangun pengertian dan mendorong refleksi. Penyesuaian ini mencerminkan fleksibilitas dalam berdakwah sekaligus kesungguhan dalam menyampaikan ajaran agama secara relevan dan efektif sesuai konteks audiens. Begitu pun dalam membina masyarakat, hal tersebut berkaitan erat dengan manajemen, bagaimana upaya pihak yang bertanggung jawab atau

pengurus dalam membina dan menjalankan kepengurusannya di pondok pesantren.<sup>4</sup>

Fenomena terkait kemunduran pondok pesantren cukup sering terjadi, kerap kali disebabkan karena kemunduran kepengurusan, sehingga esensi manajemen sumber daya manusia terletak pada peranannya sebagai bagian integral dari alur proses manajemen. manajemen sumber daya manusia bertugas menentukan pergerakan sumber daya manusia suatu organisasi, mengarahkannya dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu komponen utama dalam berbagai aspek manajemen.<sup>5</sup>

Pembentukan kepengurusan pesantren didasarkan pada peran utamanya yaitu untuk menjaga eksistensi pesantren. Sistem manajemen sumber daya manusia yang baik dapat mendukung pembagian tugas yang jelas, pelatihan kepemimpinan, dan pembinaan santri secara terstruktur. Namun kenyataannya, manajemen sumber daya manusia yang dimiliki pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq dinilai belum efektif, hal tersebut terbukti dengan adanya belum berhasilnya pengurus dalam menuntaskan masalah, sehingga diperlukannya inovasi atau pembaharuan. Adapun terkait pengembangan pondok pesantren adalah sebuah upaya pendekatan yang digunakan oleh suatu pondok pesantren untuk melaksanakan proses perubahan terencana yang melibatkan dukungan dari semua pihak, seperti pengasuh,

---

<sup>4</sup> Siti Zahraini, B. A. (2023). Metode Penyampaian Pesan Dakwah dalam Al-Qur'an; Analisis AlQuran Surah An-Nahl Ayat 125. 6, 146-150.

<sup>5</sup> Irmayani, N. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

pengurus sekaligus santri. Hal ini bertujuan untuk mendorong perubahan yang dapat meningkatkan kualitas dan kapasitas.

Seperti halnya yang terdapat di pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember, yang merupakan salah satu pondok pesantren tertua yang terletak di Kabupaten Jember. Pondok pesantren ini terdiri dari santri yang masih SMP, SMA hingga mahasiswa. Pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq merupakan salah satu pondok pesantren yang berupaya untuk meningkatkan mutu santri yang seiring dengan perkembangan zaman melakukan berbagai adaptasi dan akselerasi. berupaya memperhatikan kemampuan tiap santri dengan memaksimalkan kinerja dan potensi tiap-tiap pengurusnya, terutama dalam menyuguhkan berbagai kegiatan-kegiatan positif yang di rangkai sedemikian rupa oleh pengurus pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq.

Maraknya pondok pesantren di Jember ini, sehingga memungkinkan bahwa kualitas dan prestasi sangatlah diperhatikan oleh tiap-tiap individu, sehingga apabila suatu pondok pesantren mengalami kemajuan yang pesat maka citra yang dimiliki oleh pondok pesantren tersebut akan baik. Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq mengalami penurunan jumlah santri dalam beberapa tahun terakhir. perilaku sebagian santri juga menunjukkan kemunduran. Pelanggaran berat seperti pencurian dan pelanggaran disiplin lainnya menjadi tantangan besar bagi pengurus pesantren yang mampu menyebabkan pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq dapat tersaingi oleh pondok pesantren lainnya. Hal ini menimbulkan kekhawatiran tentang daya tarik pesantren di mata masyarakat. Faktor-faktor seperti kualitas pendidikan,

fasilitas, dan daya saing dengan pesantren lain di Jember menjadi penyebab utama yang perlu dianalisis. Selain itu sistem hukuman yang belum efektif dan pembinaan moral yang belum maksimal mengindikasikan perlunya inovasi dalam pendekatan pengelolaan santri.

Banyak santri yang kesulitan menyerap pelajaran dan mengasah potensi mereka, sehingga kualitas pendidikan menjadi perhatian serius. Masalah ekonomi juga menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi pesantren. Keterbatasan dana untuk operasional, perawatan fasilitas, dan peningkatan mutu pendidikan masih menjadi kendala besar. Sehingga keuangan pesantren membutuhkan solusi yang signifikan. dapat diambil contoh ketika permasalahan perekonomian yang dihadapi di pondok pesantren, masalah tersebut cukup kompleks dan masih belum ada solusi yang signifikan hingga sekarang. Menyebabkan para pengurus harus mencari solusi yang sesuai. Sistem manajemen di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq belum berjalan optimal. Kurangnya perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia mengakibatkan lemahnya kinerja pengurus dalam menjalankan program-program pembinaan. Padahal, manajemen yang baik sangat penting untuk menjaga keberlanjutan dan daya saing pesantren.

Perubahan sosial di era modern memengaruhi nilai-nilai agama, perilaku santri, dan ekspektasi masyarakat terhadap pesantren. Pesantren dituntut untuk terus beradaptasi, baik melalui pembaruan visi dan misi, maupun dengan menyusun kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Sehingga sumber daya manusia yang dimiliki dipondok pesantren tersebut pun



mampu mengalami kemajuan. Selain itu banyak orang tua menyampaikan keluhan terkait kegiatan dan aturan yang berlaku di pesantren. Hal ini menunjukkan adanya kurangnya komunikasi dan hubungan yang harmonis antara pihak pengurus pesantren dengan wali santri. Keluhan tersebut sering kali mencakup program pendidikan yang dirasa kurang terstruktur atau disiplin yang terlalu longgar, karena banyak sekali orang tua yang memaksakan putra-putrinya untuk mendalami pendidikan di pondok pesantren, namun masalah biaya juga menjadi masalah serius, karena efeknya ke semua santri bahkan pengurus. Beberapa santri belum mampu beradaptasi dan menjalankan kewajiban mereka di pesantren, sehingga memilih berhenti karena merasa tidak cocok dengan lingkungan atau tekanan yang ada. Fenomena ini menunjukkan perlunya dukungan psikologis dan pembinaan intensif bagi santri. Oleh sebab itu, pengurus sangat berperan penting dalam menjalankan kepengurusan dengan maksimal dan menjalin hubungan yang baik dengan wali santri.

Meskipun pesantren telah menjalankan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kualitas santri, hasilnya belum maksimal karena masih banyak santri yang kesulitan menyerap pelajaran. Hal ini dipengaruhi oleh metode pengajaran dan kualitas tenaga pendidik yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan manajemen berbasis sumber daya manusia. berdasarkan dengan tujuan yang jelas dan dapat melahirkan kepengurusan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan peneitian ini dengan tujuan ingin mengetahui terkait bagaimana manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember sehingga mampu mempengaruhi kualitas pendidikan di pondok psantren dan apa saja faktor pendukung dan penghambat terhadap proses penerapan manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti terkait “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Pesantren di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember?
2. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka penelitian memiliki tujuan yang hendak dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam proses

implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi para pembaca maupun peneliti sendiri, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara teoritis
  - a. Memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.
  - b. Sebagai sumber dan referensi hasil pembaca dari prodi Manajemen Dakwah mengenai manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.
2. Secara praktis
  - a. Bagi peneliti  
Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu teknik yang efektif dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.
  - b. Bagi UIN KHAS Jember  
Bagi institut penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi, masukan serta gagasan baru yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.
  - c. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan terkait dengan

manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren dan dapat dijadikan sumber referensi dalam pembuatan karya ilmiah lainnya.

### **E. Definisi Istilah**

Untuk mengetahui pemahaman terkait penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan definisi operasional yang sesuai dengan judul yang telah ditetapkan di atas. Definisi istilah dalam penelitian ini untuk mengetahui arti dari judul yang diteliti dan untuk menghindari salah penafsiran mengenai inti persoalan yang diteliti.

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan pemanfaatan, pengembangan, dan pengelolaan individu serta seluruh anggota organisasi. Ini meliputi manajemen, perencanaan, pengembangan karyawan, penilaian kinerja, dan mempertahankan hubungan ketenagakerjaan yang positif.

#### **2. Pondok Pesantren**

Pondok pesantren adalah tempat di mana terjadi interaksi antara guru dan murid, yaitu kiai dan santri, untuk mentransfer pengetahuan keagamaan yang berhubungan dengan Islam. Dengan kata lain, pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tradisional yang bertujuan untuk menyebarkan, memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran-ajaran agama Islam (tafaqquh fiddin) dengan menekankan pentingnya moralitas agama Islam sebagai panduan dalam kehidupan sehari-hari masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di pondok pesantren memiliki peran penting, mencakup beberapa aspek penting yang harus dikelola dengan baik untuk menjamin keberhasilan dan keberlanjutan pesantren. Upaya pengembangan pondok pesantren melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Proses ini mencakup perencanaan (tujuan pendidikan), pengorganisasian (bahan pembelajaran), pelaksanaan (proses pembelajaran), dan evaluasi (penilaian), semuanya dilandasi oleh nilai-nilai keislaman untuk mencapai visi dan misi pondok pesantren. Proses implementasi atau penerapan manajemen SDM yang baik dan efektif di pondok pesantren akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan kelangsungan operasional pesantren berjalan, memaksimalkan kinerja dan penerapan strategi yang sesuai dengan kebutuhan pondok pesantren.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Uraian pembahasan skripsi mulai dari pendahuluan sapaai kesimpulan dicantumkan dalam sistematika pembahasan.

Untuk memberikan gambaran tentang pembahasan skripsi kepada para penulis dan pembaca, terdapat sistematika pembahasan yang meliputi :

Halaman Judul, persetujuan pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar yang terdapat di bagian awal.

Bab pertama berisi pendahuluan. Pendahuluan terdiri dari latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi kajian terhadap penelitian terdahulu serta kajian teoritis yang berkaitan dengan penelitian.

Bab ketiga berisi metode penelitian yang memuat tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian yang akan dilaksanakan.

Bab keempat berupa bagian penyajian data dan analisis data meliputi uraian objek penelitian, penyajian data dan analisis data, serta pembahasan temuan lokasi penelitian.

Bab kelima berisi penutup yang memuat tentang kesimpulan dari hasil analisis data penelitian dan saran.

Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, penyajian keaslian tulisan dan lampiran-lampiran.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian terdahulu

1. Nunung Witono (Jurnal 2023) Universitas Islam An Nur Lampung dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Battam”.<sup>6</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, pada tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang dianalisis melalui tahapan reduksi, penyajian, dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajerial tidak hanya terpusat pada kepala sekolah, tetapi juga melibatkan tim manajemen yang telah ditunjuk. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan menganalisis seluruh aktivitas atau beban kerja yang harus diselesaikan oleh semua komponen sekolah. Rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja didasarkan pada prestasi akademik, nonakademik, dan akhlak yang baik. Pelatihan dan pengembangan SDM berfokus pada pengukuran keberhasilan atau kegagalan pelatihan berdasarkan pelaksanaannya. Evaluasi dilakukan melalui tiga tahap, yaitu evaluasi bulanan, tengah

---

<sup>6</sup> Witono, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Battam. *Unisa Jurnal*, 2.

semester, dan akhir tahun. Sistem kompensasi menggunakan honorarium yang dianggap adil, meskipun perlu ditinjau lebih lanjut kelayakannya terhadap standar minimum (UMR). Pengawasan dilakukan melalui penentuan standar, supervisi kegiatan, pemeriksaan hasil, perbandingan dengan standar, dan koreksi terhadap kegiatan atau standar yang ditetapkan.

2. Hushunud Diana, Rofikatul Maula (Jurnal 2022) Pascasarjana Universitas Nurul Jadid dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Panji Pelopor di Pondok Pesantren Nurul Jadid”.<sup>7</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kinerja organisasi Panji Pelopor melalui berbagai pelatihan yang dirancang untuk memberikan wawasan dan mendukung peningkatan kualitas organisasi di Pondok Pesantren Nurul Jadid. Pelatihan dianggap sebagai elemen penting dalam organisasi untuk menciptakan kinerja sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, dengan objek penelitian berupa wawancara yang melibatkan berbagai pihak terkait.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya mendukung kinerja sumber daya manusia dalam organisasi Panji Pelopor dilakukan melalui pelatihan-pelatihan strategis. Pelatihan tersebut meliputi Pelatihan Administrasi, Pelatihan Protokoler, dan Pelatihan Public Speaking, yang

---

<sup>7</sup> Hushunud Diana, R. M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Panji Pelopor Di Pondok Pesantren Nurul Jadid. 3.



semuanya berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kompetensi anggota organisasi.

3. Penelitian Afifurrohman dkk (Jurnal 2024) Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi Jawa Timur Indonesia dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Darussaam Blokagung Tegalsari Banyuwangi”.<sup>8</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, Tegalsari, Banyuwangi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sementara teknik analisis data mencakup reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung dalam meningkatkan mutu pendidikan melibatkan beberapa aspek, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan dan evaluasi, pemberian kompensasi, serta pemberhentian.

---

<sup>8</sup> Afifurrohman, A. M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Darussaam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1.

4. Muhammad Riduwan dkk (Jurnal 2023) Universitas Islam An Nur Lampung dengan judul “Implementasi Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kopetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Imam Muslim Kecamatan Sei Rampah”.<sup>9</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Imam Muslim, Kecamatan Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan informan yang terdiri dari tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, serta diuji keabsahannya dengan peningkatan ketekunan dalam penelitian dan penggunaan bahan referensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Imam Muslim telah dilaksanakan dengan baik. Proses ini mencakup perencanaan manajemen sumber daya manusia, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, serta pengawasan dan evaluasi manajemen sumber daya manusia. Langkah-langkah ini terbukti efektif dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di pesantren tersebut.

---

<sup>9</sup> Muhammad Riduwan, D. K. (2023). Implementasi Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kopetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Imam Muslim Kecamatan Sei Rampah. *Unisan Jurnal*, 2.

5. Penelitian Erni Fatmawati (2023) dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Pembelajaran Berkualitas di Pondok Pesantren Riyadlotuth Tholabah Bulus Pesantren Kebumen”.<sup>10</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas di pondok pesantren Riyadlatuth Tholabah Bulus pesantren Kebumen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan: perencanaan sumber daya manusia dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas di pondok pesantren Riyadlotuth Tholabah Bulus pesantren Kebumen dilakukan setiap awal tahun selalu membuat susunan pendidik untuk para santri, pengorganisasian sumber daya manusia dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas di pondok pesantren Riyadlotuth Tholabah Bulus pesantren Kebumen dilakukan dengan mengadakan kumpulan (rapat) dengan para pendidik, tanpa ada organisasi pendidik, pelaksanaan sumber daya manusia dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas di pondok pesantren Riyadlotuth Tholabah Bulus pesantren Kebumen sudah berjalan baik karena merupakan sebuah rutinitas; dan pengendalian sumber daya manusia dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas di pondok pesantren Riyadlotuth Tholabah Bulus pesantren Kebumen dapat

---

<sup>10</sup> ErniFatmawati. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Pembelajaran Berkualitas Di Pondok Pesantren Riyadlotuth Tholabah Buluspesantren Kebumen. *An-Nidzam*, 10.

dikatakan cukup baik, pengendalian juga dilakukan dengan melakukan evaluasi SDM pondok pesantren.

Tabel 2.1

## Persamaan dan perbedaan

No	Nama, Judul, Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Nunung Witono (Jurnal 2023) Universitas Islam An Nur Lampung dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Battam”.	a) Jenis pendekatan penelitian b) Fokus penelitian sama-sama berfokus pada MSDM pondok pesantren	a) Lokasi penelitian b) Penggunaan analisis SWOT dalam penelitian
2.	Hushunud Diana, Rofikatul Maula (Jurnal 2022) Pascasarjana Universitas Nurul Jadid dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Panji Pelopor Di Pondok Pesantren Nurul Jadid”.	a) Jenis pendekatan penelitian	a) Lokasi penelitian b) Fokus penelitian
3.	Penelitian Afifurrohman dkk (Jurnal 2024) Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi Jawa Timur Indonesia dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Darussaam Blokagung Tegalsari Banyuwangi”.	a) Jenis pendekatan penelitian b) Fokus penelitian sama-sama berfokus pada implementasi MSDM	a) Lokasi penelitian b) Penggunaan analisis SWOT dalam penelitian

4.	Muhammad Riduwan dkk (Jurnal 2023) Universitas Islam An Nur Lampung dengan judul “Implementasi Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kopetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Imam Muslim Kecamatan Sei Rampah”.	a) Jenis pendekatan penelitian b) Fokus penelitian sama-sama berfokus pada implementasi MSDM	a) Lokasi penelitian b) Penggunaan analisis SWOT dalam penelitian
5.	Penelitian Erni Fatmawati (2023) dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Pembelajaran Berkualitas di Pondok Pesantren Riyadlotuth Tholabah Bulus Pesantren Kebumen”.	a) Jenis pendekatan penelitian	a) Lokasi penelitian b) Fokus penelitian fokus penelitian sebelumnya berfokus pada deskripsi terkait MSDM di lokasi penelitian, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada bagaimana MSDM serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki pondok, dikaji melalui analisis SWOT.

## B. Kajian Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang secara khusus mempelajari peran dan hubungan manusia dalam organisasi atau perusahaan. MSDM meliputi berbagai

aspek, seperti pembinaan, pemanfaatan, dan perlindungan sumber daya manusia, baik bagi mereka yang terlibat dalam hubungan kerja formal maupun yang bekerja secara mandiri.<sup>11</sup>

Menurut Dessler (1997), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang diperlukan bagi seseorang yang memegang peran manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Ini meliputi perekrutan, penyaringan atau seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian atau evaluasi.<sup>12</sup> Berdasarkan pada teorinya proses perencanaan manajemen terdiri dari lima langkah: menetapkan tujuan, membuat perkiraan perencanaan dasar, meninjau alternatif tindakan yang dapat diambil, mengevaluasi opsi mana yang terbaik, dan kemudian memilih serta mengimplementasikan rencana Anda. Sebuah rencana menunjukkan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan dari posisi saat ini. Sehingga mencakup seluruh aspek-aspek yang berkaitan dan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dan upaya yang mencakup perekrutan, pengembangan, motivasi, serta evaluasi terhadap seluruh sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>13</sup>

Adapun beberapa pakar MSDM telah memberikan pandangan yang beragam terkait MSDM. Schuler, Dowling, Smart dan Huber menyatakan bahwa

---

<sup>11</sup> Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara*, 9, 956.

<sup>12</sup> Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

<sup>13</sup> Irmayani, N. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

*"Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society".*

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengakui tenaga kerja sebagai aset utama yang berkontribusi signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. MSDM juga memastikan bahwa fungsi dan kegiatan organisasi dijalankan secara efektif dan adil, demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Mengingat pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi, MSDM perlu memperhatikan aspek-aspek utama, seperti *staffing*, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan tenaga kerja. Berdasarkan pandangan dari berbagai pakar, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada praktik, kebijakan, dan fungsi manajemen untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.<sup>14</sup>

Komponen manajemen sumber daya manusia (MSDM) ini adalah serangkaian langkah yang diambil oleh sebuah lembaga untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu

---

<sup>14</sup> Mila Badriah, S. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

menjalankan tugas sesuai dengan keahlian mereka. Perencanaan mencakup penentuan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Bahkan Allah SWT mengarahkan kita untuk membuat rencana tentang apa yang akan dilakukan di masa depan, seperti yang disampaikan dalam firman-Nya di surat al-Hasyr ayat 18.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَّاتَّقُوا  
 اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”<sup>15</sup>

Berdasarkan ayat di atas, Allah SWT. memerintahkan umat-Nya untuk memperhatikan dan menganalisis (Al-Tandur) setiap tindakan mereka sebagai persiapan untuk hari esok, yaitu hari kiamat. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dibuat dengan niat yang tulus, karena setiap amal perbuatan bergantung pada niatnya. Perencanaan SDM dapat diartikan sebagai upaya untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun kualitas, untuk jangka waktu tertentu dan menetapkan cara-cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

<sup>15</sup> (2016-2019), J. P.-Q.-Q. (2019). Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 21--30. 809.



a) Fungsi-fungsi manajerial

Berdasarkan teori di atas, terdapat fungsi manajemen, yaitu terkait fungsi manajerial. Dessler Gery menyatakan dalam bukunya yang berjudul “*Human Resource Management*” terkait fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut

1) Perencanaan

- Menetapkan tujuan dan standar
- Mengembangkan aturan, prosedur, dan rencana
- Membuat proyeksi kebutuhan masa depan

2) Pengorganisasian

- Menugaskan tugas-tugas spesifik kepada bawahan
- Membentuk departemen dan saluran komunikasi
- Mendelegasikan wewenang dan mengoordinasikan upaya

3) *Staffing* (Penyediaan Karyawan)

- Mengidentifikasi jenis karyawan yang dibutuhkan
- Merekrut, memilih, dan mempekerjakan karyawan
- Menetapkan standar kinerja, memberikan kompensasi, pelatihan, dan pengembangan

4) Kepemimpinan

- Memotivasi dan menjaga moral karyawan
- Memastikan tugas-tugas diselesaikan dengan baik

5) Pengendalian

- Menetapkan standar kinerja (seperti kuota, metrik kualitas)

- Membandingkan kinerja aktual dengan tujuan yang ditetapkan
- Mengambil tindakan korektif jika diperlukan

Kelima fungsi ini memastikan organisasi dapat beroperasi secara efisien dan mencapai tujuannya melalui pengelolaan sumber daya dan karyawan yang tepat.

b) Tahapan manajemen sumber daya manusia

1) Rekrutmen, penempatan, dan manajemen talenta pelatihan dan pengembangan

Proses manajemen rekrutmen dan pengembangan karyawan melibatkan beberapa langkah kunci. Pertama, organisasi harus menentukan posisi yang perlu diisi melalui analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, dan peramalan kebutuhan tenaga kerja. Setelah posisi tersebut diidentifikasi, mereka membangun kumpulan pelamar dengan merekrut kandidat internal maupun eksternal. Langkah selanjutnya adalah memperoleh formulir aplikasi dan melakukan wawancara penyaringan awal untuk menilai calon karyawan. Pemeriksaan latar belakang digunakan untuk mengidentifikasi kandidat yang paling cocok. Setelah evaluasi, organisasi memutuskan kepada siapa mereka akan memberikan tawaran posisi. Setelah diterima, karyawan diorientasikan, dilatih, dan dikembangkan untuk memastikan mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan peran mereka. Penilaian kinerja rutin dilakukan

untuk menilai kemajuan karyawan dan memberikan umpan balik. Terakhir, kompensasi yang kompetitif diberikan untuk menjaga motivasi dan keterlibatan karyawan, memastikan kesuksesan jangka panjang bagi organisasi dan karyawan.

## 2) Pelatihan dan pengembangan

Memilih kandidat dengan hati-hati tidak menjamin bahwa mereka akan berkinerja efektif. Bahkan karyawan dengan potensi tinggi pun tidak akan dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik jika mereka tidak tahu apa yang harus dilakukan atau bagaimana cara melakukannya. Oleh sebab itu, memastikan bahwa karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya adalah tujuan dari orientasi dan pelatihan. Kepengurusan dalam pengembangan sumber daya manusia biasanya merancang program orientasi dan pelatihan, tetapi pengawaslah yang melakukan sebagian besar orientasi dan pelatihan sehari-hari. Setiap manajer, oleh karena itu, harus tahu bagaimana cara mengorientasikan dan melatih karyawan.

## 3) Kompensasi

Berdasarkan teori ekuitas motivasi mengemukakan bahwa individu didorong untuk menjaga keseimbangan antara apa yang mereka anggap sebagai kontribusi mereka dan imbalan yang mereka terima. Menurut teori ini, jika seseorang merasakan ketidakseimbangan atau ketidakadilan dalam pertukaran ini, hal

itu dapat menimbulkan perasaan ketidakpuasan atau demotivasi. Bagi karyawan, kompensasi memainkan peran penting dalam keseimbangan ini. Kompensasi karyawan mencakup semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Kompensasi ini dapat dikategorikan dalam dua jenis utama

#### 4) Membangun hubungan positif dengan karyawan

Hubungan karyawan (employee relations) adalah aktivitas manajerial yang melibatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan positif antara karyawan dan pemberi kerja, yang berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral, dan disiplin yang memadai, serta menjaga lingkungan kerja yang positif, produktif, dan kohesif.<sup>16</sup>

## 2. Manajemen pondok pesantren

Menurut Mastuhu, secara sederhana beliau mendefinisikan bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam yang bertujuan untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati dan mengamalkan ajaran-ajaran agama islam melalui penekanan terhadap pentingnya moral keagamaan yang dijadikan pedoman perilaku.<sup>17</sup>

Sedangkan pengertian manajemen menurut George R. Terry, manajemen adalah sebuah proses atau kerangka kerja yang mencakup pengarahan dan

<sup>16</sup> Dessler, G. (2015). *Human resource management*. Florida, United State: Pearson.

<sup>17</sup> Kompri, M. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*. Jakarta: Prenadamedia Group.

pembimbingan sekelompok orang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau maksud tertentu secara jelas.<sup>18</sup>

Manajemen dalam Islam terus berkembang, dengan konsepnya yang mendefinisikan manajemen sebagai proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam secara Islami. Proses ini melibatkan optimalisasi sumber-sumber belajar serta berbagai aspek terkait guna mencapai tujuan pendidikan Islam dengan cara yang efektif dan efisien.

Dalam manajemen pesantren, pemimpin berperan sebagai konseptor yang bertugas menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan institusional, yaitu mencetak individu yang sempurna (insan kamil). Pemimpin juga bertindak sebagai pengawal utama dalam menerapkan prinsip dan fungsi manajemen.

Manajemen pesantren dapat didefinisikan sebagai proses pengelolaan lembaga pendidikan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan dengan melibatkan secara optimal berbagai sumber daya seperti tenaga manusia, dana, fasilitas, dan aset lainnya secara efektif dan efisien. Selanjutnya, pembahasan mengenai fungsi-fungsi manajemen dalam pondok pesantren menjadi hal penting.

Manajemen dalam Islam juga mengalami perkembangan. Secara konsep, manajemen Islami merupakan proses pengelolaan lembaga pendidikan dengan pendekatan Islami yang mengoptimalkan sumber daya

---

<sup>18</sup> Rue, 2. R. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

belajar serta komponen terkait untuk mencapai tujuan pendidikan Islam dengan efektif dan efisien. Pendidikan Islam di Indonesia memiliki dua peran penting. Sebagai warisan peradaban Islam, ia menjadi amanat yang harus dipelihara dan dikembangkan oleh umat Islam dari masa ke masa. Sementara itu, sebagai aset, pendidikan Islam berperan dalam mendukung pembangunan pendidikan nasional dan dapat diintegrasikan dengan sistem pendidikan Indonesia.

Pengelolaan dan pengembangan lembaga pendidikan Islam merupakan tugas bersama yang harus dilaksanakan oleh para pembuat kebijakan. Mereka memiliki tanggung jawab untuk merumuskan strategi serta mempraktikkannya demi kemajuan pendidikan Islam. Strategi ini juga harus memperhatikan kondisi nyata lembaga pendidikan Islam dan orientasi pengembangannya.

Manajemen pendidikan Islam pada dasarnya dilakukan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen, adapun fungsi-fungsi manajemen yang disingkat menjadi POAC. Hubungan antar fungsi tersebut membentuk proses manajemen yang berkesinambungan dan saling mendukung.

2.1 *Planning* (Perencanaan): Menyusun visi, misi, dan langkah-langkah strategis.

2.2 *Organizing* (Pengorganisasian): Membentuk struktur organisasi yang efektif.

2.3 *Actuating* (Pelaksanaan): Menggerakkan sumber daya manusia dan non-manusia.

2.4 *Controlling* (Pengawasan): Memastikan kegiatan berjalan sesuai tujuan.<sup>19</sup>

Menurut H.M. Arifin, dikutip oleh Mahmud, didirikannya pondok pesantren dapat dilihat pada tujuannya, adapun 2 tujuan tersebut diantaranya yaitu:

a) Tujuan umum

Membimbing anak didik agar mampu menjadi insan yang memiliki kepribadian slami, paham akan ilmu agamanya dan mampu menjadi seorang mubalig bagi masyarakat melalui ilmu-ilmu agama islam.

b) Tujuan khusus

Mempersiapkan para santri ataupun anak didik agar menjadi seseorang yang alim dalam beragama dan dianjurkan terhadap masyarakat dalam proses pengamalan nilai-nilai islam bagi masyarakat.

Adapun unsur-unsur yang terdapat di pondok pesantren adalah sebagai berikut:

1) Pondok

Pada awal perkembangannya, selain sebagai tempat tinggal atau asrama para santri, untuk mengikuti dengan baik pelajaran yang diberikan oleh kyai, tetapi juga sebagai tempat latihan dan

---

<sup>19</sup> Dr. Drs. H. Imam Saerozi, M. (2023). *Manajemen Pondok Pesantren*. CV.Eureka Media Aksara.

belajar bagi santri yang bersangkutan agar mampu hidup mandiri dalam masyarakat. Namun dalam perkembangan zaman dan perjalanan waktu, terutama pada masa sekarang, tampaknya lebih menonjol fungsinya sebagai tempat pemondokan atau asrama dan setiap santri dikenakan biaya untuk pemeliharaan pondok, meskipun demikian tidak semua pondok pesantren mewajibkan santri untuk mengeluarkan biaya, karena masih ada pondok pesantren yang bebas biaya apapun.

## 2) Masjid

Salah satu unsur terpenting dalam pondok pesantren adalah Masjid, keberadaan masjid tidak terlepas dari dunia pendidikan Islam karena ia adalah menjadi salah satu pusat pengembangan ajaran Islam pada masa awal Islam. Keberadaannya yang sangat vital menuntut pondok pesantren untuk membangun masjid dalam pesantren sebagai tempat beribadah dan mendidik para santri, shalat lima waktu, dan pengajian kitab-kitab klasik juga dapat dilaksanakan di dalam masjid. Begitupun bagi seorang kyai yang ingin mengembangkan sebuah pondok pesantren biasanya pertama-tama akan mendirikan masjid. Masjid yang telah dibangun dijadikan sebagai tempat/lembaga pendidikan bagi santri dalam pelatihan-pelatihan dan pendidikan elementer yang secara tradisional diberikan dalam pengajian-pengajian yang dilaksanakan oleh pondok pesantren tersebut.



### 3) Santri

Pengertian santri lebih tertuju kepada pesantren dengan sistem pendidikan tradisional, berbeda dengan pendidikan modern yang menganut sistem barat di sebut siswa. Keberadaan jumlah santri ini juga memiliki peran yang penting, dimana jumlah santri mampu menjadi cerminan besar dan majunya sebuah pondok pesantren. Semakin besar jumlah santri, maka semakin besar sebuah pesantren.

### 4) Kiyai

Keberadaan kiyai ini dapat disebut sebagai seorang guru dan yang memberikan arah terhadap jalannya sebuah pondok pesantren, karenanya bila ditelusuri lebih mendalam, keberadaan kyai dalam sejarah pondok pesantren adalah salah satu yang sangat vital, karena keberlangsungan pesantren tergantung dari peran kyai di dalamnya. Ronald Alan yang dikutip Hilmy mengatakan, kyai adalah cendekiawan agama (ulama) yang karena Islam tidak memiliki sistem kependekatan, menjadi pemimpin-pemimpin Islam di Jawa. Meskipun demikian ada juga kiyai yang tidak memperoleh gelar dari sistem pendidikan formal, tetapi lebih dari itu, gelar itu datang dari masyarakat atas pengetahuannya yang tinggi terhadap agama.

### 5) Kitab-kitab Islam Klasik

Selain keempat unsur diatas, adapun unsur pokok lain yang mampu membedakan antara pesantren dengan lembaga pendidikan lain adalah bahwa pada pesantren diajarkan kitab-kitab klasik yang dikarang para ulama terdahulu, berisi berbagai macam ilmu agama yang membahas mengenai berbagai macam ilmu pengetahuan agama Islam dan bahasa Arab. Pelajaran dimulai dengan kitab-kitab yang sederhana, kemudian dilanjutkan dengan kitab-kitab tentang berbagai ilmu yang mendalam. Dan tingkatan suatu pesantren dan pengajarannya biasanya diketahui dari jenis-jenis kitab yang diajarkan.<sup>20</sup>

### 3. Analisis SWOT

Menurut Freddy Rangkuti, analisis SWOT adalah kegiatan mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan sebuah strategi di perusahaan. analisis ini didasarkan pada logika dengan memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*oportunities*), kelemahan (*weakness*) serta ancaman (*threats*).

Berdasarkan definisi tersebut bahwa Analisis SWOT pada penelitian ini adalah untuk mengetahui kekuatan dan peluang di suatu pondok pesantren agar dapat dimaksimalkan, serta meminimalisasikan kelemahan ataupun ancaman yang akan timbul.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Anwar, A. (2016). Karakteristik Pendidikan dan Unsur-unsur Kelembagaan di Pesantren. *Potensia*.

<sup>21</sup> Rangkuti, F. (2008). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

a. Faktor-faktor dalam Analisis SWOT:

1) Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan (*strength*) adalah kondisi yang menjadi keunggulan dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor kekuatan mencerminkan kompetensi utama atau kelebihan yang dimiliki oleh organisasi. Kekuatan ini berfungsi sebagai nilai tambah atau keunggulan komparatif yang membedakan organisasi dari para pesaingnya. Keunggulan ini dapat terlihat dari kemampuan suatu organisasi untuk menyediakan sesuatu yang lebih baik atau lebih memuaskan bagi stakeholder maupun pelanggan. Bagi organisasi, maupun pondok pesantren, langkah-langkah strategic seperti ini dapat digunakan sebagai upaya untuk mengenali kekuatan inti dan menjadi langkah awal menuju pencapaian kualitas yang lebih tinggi.

2) Kelemahan (*Weaknesses*)

Kelemahan (*Weaknesses*) adalah kondisi atau aspek yang menjadi titik lemah atau kekurangan dalam sebuah organisasi. Keberadaan kelemahan pada dasarnya merupakan hal yang wajar dalam setiap organisasi. Namun, yang lebih penting adalah bagaimana organisasi mampu merumuskan kebijakan yang efektif untuk meminimalkan dampak dari kelemahan tersebut, atau bahkan mengatasinya sepenuhnya. Lebih dari itu, kelemahan juga dapat diubah menjadi

keunggulan unik yang tidak dimiliki oleh organisasi lain, asalkan dikelola dengan strategi yang tepat.

### 3) Peluang (*Opportunities*)

Peluang (*opportunities*) adalah kondisi lingkungan eksternal yang memberikan keuntungan dan dapat dimanfaatkan untuk mendorong kemajuan organisasi atau perusahaan. Mencakup berbagai aspek yang berpotensi menjadi kekuatan strategis bagi organisasi. Namun, penting untuk mengevaluasi dan memprioritaskan peluang berdasarkan kemungkinan keberhasilan. Sehingga tidak semua peluang harus dijadikan target, melainkan fokus pada yang memiliki dampak dan peluang keberhasilan tertinggi.

### 4) Ancaman (*Threats*)

Ancaman (*Threats*) adalah kondisi eksternal yang berpotensi menghambat kelancaran operasional suatu organisasi atau perusahaan. Ancaman ini dapat berupa faktor-faktor dari lingkungan yang tidak menguntungkan bagi organisasi. Jika ancaman tersebut tidak segera diatasi, hal ini dapat menyebabkan dampak negatif jangka panjang yang akhirnya menjadi penghalang dalam pencapaian visi dan misi organisasi atau perusahaan.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> D.F, F. N. (2019). *The Guide Book of SWOT*. Yogyakarta, Indonesia: Quadrant.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam terkait manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan pesantren di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember. penelitian ini mengacu pada fokus penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

Metode ini dipilih karena penelitian ini bersifat deskriptif dan mengadopsi pendekatan kualitatif yang cenderung menitikberatkan pada analisis. Proses dan makna mendapatkan penekanan utama dalam jenis penelitian ini, dengan landasan teori sebagai panduan agar penelitian dapat fokus sesuai dengan realitas di lapangan.<sup>23</sup> Secara umum, penelitian kualitatif dilakukan dengan mengumpulkan data utama melalui observasi, wawancara dan dokumentasi terkait kondisi yang terjadi selama proses penelitian.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember. Alasannya karena Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember ini merupakan salah satu pesantren tertua yang fokus pada pendidikan Islam dan nilai-nilai agama. Pesantren ini juga merupakan bagian dari jaringan lembaga pendidikan yang cukup besar di Jember, baik dari silsilah atau sejarah, tahun

---

<sup>23</sup> Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

berdiri dan ulama atau tokoh yang sangat berpengaruh di lingkup pesantren yang ada di Jember.

### C. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian menurut Spradley merupakan sumber informasi dalam sebuah penelitian, sedangkan menurut Moleong subjek penelitian adalah orang dalam pada latar penelitian, yaitu orang yang mampu memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dengan berbagai macam pertimbangan yang perlu diperhatikan oleh peneliti dalam memilih subjek penelitian.<sup>24</sup>

Adapun teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *snowball sampling*. Menurut Sugiyono, *snowball sampling* adalah teknik pemilihan sampel yang dimulai dengan jumlah kecil dan kemudian berkembang seiring waktu. Peneliti memilih teknik ini karena pada awalnya hanya menentukan satu atau dua orang untuk dijadikan sampel. Namun, setelah data yang diperoleh dirasa belum mencukupi, peneliti kemudian mencari individu lain untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan.<sup>25</sup>

Adapun subjek penelitian yang menjadi informan dalam penelitian adalah

1. Gus H Ahmad Gholbhan Aunirrahman, Lc., M. Hi selaku pengasuh dari pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.
2. Ning Dihliza Basya selaku pengasuh dari pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.

---

<sup>24</sup> Dr. Farida Nugrahani, M. (2014). *METODE PENELITIAN KUALITATIF dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*.

<sup>25</sup> Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

3. Izza Ahyana, selaku pengurus di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq yang mana diharapkan mampu memberikan penjelasan terkait sistem kepengurusan yang diterapkan saat ini serta manajemen pondok pesantren yang harus diterapkan sesuai kebutuhan pondok pesantren.
4. Ustadzah Rita, selaku ketua pengurus di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq yang mana diharapkan mampu memberikan penjelasan terkait sistem kepengurusan yang diterapkan saat ini serta manajemen pondok pesantren yang harus diterapkan sesuai kebutuhan pondok pesantren.
5. Ustadzah Eva, selaku ketua pengurus di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq periode sebelumnya yang mana diharapkan mampu memberikan penjelasan terkait sistem kepengurusan yang diterapkan saat ini serta manajemen pondok pesantren yang harus diterapkan sesuai kebutuhan pondok pesantren.
6. Ustadzah Walida, selaku pengurus di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq yang mana diharapkan mampu memberikan penjelasan terkait sistem kepengurusan yang diterapkan saat ini serta manajemen pondok pesantren yang harus diterapkan sesuai kebutuhan pondok pesantren.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Informasi dari sumber data primer dalam penelitian kualitatif umumnya dapat diperoleh secara lebih menyeluruh melalui penggunaan teknik observasi dan wawancara. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan wawancara menjadi metode utama dan ciri khas utama dalam penelitian

kualitatif ini. Selain itu, data dalam penelitian kualitatif juga bisa dikumpulkan melalui sumber data sekunder, seperti berbagai bentuk dokumentasi.

### 1. Observasi

Adapun dalam pelaksanaan kegiatan observasi, terdapat tiga elemen utama yang perlu diperhatikan, yaitu ruang (*space*), pelaku (aktor), dan kegiatan (aktivitas). Selama berlangsungnya penelitian, peneliti berperan sebagai instrumen manusia yang selalu berusaha untuk menghabiskan sebanyak mungkin waktu di lapangan, dengan tujuan memperoleh informasi yang beragam tentang berbagai fenomena yang diamati dalam konteks alamiah.<sup>26</sup> Langkah-langkah dalam kegiatan pengamatan atau observasi dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Mengamati kondisi pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq selama masa penelitian.
- b. Mengamati kinerja tiap pengurus dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

### 2. Wawancara

Merujuk pada keterangan dari buku Sugiyono, Esterberg mengartikan wawancara sebagai suatu pertemuan antara dua individu yang saling bertukar informasi dan ide melalui proses tanya jawab. Hal ini memungkinkan analisis makna dalam konteks pembahasan tertentu.

Esterberg juga menyebutkan adanya beberapa jenis wawancara, seperti wawancara terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur.

---

<sup>26</sup> Dr. Farida Nugrahani, M. (2014). *METODE PENELITIAN KUALITATIF dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*.



Dalam hal ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur ketika ia atau pengumpul data sudah memiliki pemahaman yang jelas mengenai informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu, saat melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dengan jawaban alternatif yang juga telah dipersiapkan.

### 3. Dokumentasi

Dokumen merujuk pada catatan peristiwa yang telah terjadi di masa lalu. Dalam konteks dokumen, Bogdan menegaskan bahwa hasil penelitian yang berasal dari observasi atau wawancara akan memiliki tingkat kredibilitas atau kepercayaan yang lebih tinggi jika disokong oleh bukti-bukti seperti sejarah, foto, gambar, catatan, dan elemen serupa yang diperoleh dari subjek atau lokasi yang menjadi fokus penelitian.<sup>27</sup>

Data-data yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Profil pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.
- 2) Foto kegiatan santri di pondok pesantren.

### E. Analisis Data

Bagian ini analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam. Analisis data dalam

---

<sup>27</sup> Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

Miles dan Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Peneliti melakukan analisis data menggunakan metode analisis deskriptif. dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Proses analisis data meliputi: *data reduction, data display* dan *conclusion drawing/verivication*.

#### 1. *Data Collection*/Pengumpulan Data

Kegiatan pokok dalam setiap riset adalah mengumpulkan data. Dalam konteks penelitian kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, atau kombinasi dari ketiganya (triangulasi). Proses pengumpulan data berlangsung selama beberapa hari, bahkan mungkin berbulan-bulan, sehingga hasilnya akan mencakup beragam informasi. Pada fase awal, peneliti secara umum mengeksplorasi situasi sosial atau objek penelitian, mencatat semua yang diamati dan didengar. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengumpulkan sejumlah besar data yang beragam.

#### 2. *Data Reduction*/Reduksi Data

Mereduksi data mengindikasikan suatu proses di mana informasi dijelaskan melalui rangkuman, pemilihan, dan penekanan pada aspek-

aspek inti, serta penemuan tema dan pola. Melalui tahap ini, data yang telah disederhanakan akan menampilkan gambaran yang lebih fokus dan signifikan, memudahkan peneliti dalam melanjutkan pengumpulan data dan mencarinya saat diperlukan.

### 3. *Data Display/*Penyajian Data

Penyajian data dapat dimaknai sebagai tindakan menyusun sejumlah informasi dengan tujuan memberikan kesimpulan dan panduan untuk pengambilan tindakan. Metode penyajian data dapat melibatkan penjelasan singkat, penggunaan bagan, hubungan antar kategori (golongan), penggunaan *flowchart*, dan format sejenisnya.

### 4. *Conclusion Drawing/*Verivication

Langkah keempat dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dihasilkan bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ada dukungan kuat dari bukti-bukti pada tahap pengumpulan data berikutnya. Sebaliknya, jika kesimpulan awal yang dihasilkan didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data tambahan, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap kredibel.<sup>28</sup>

## **F. Keabsahan Data**

Pengujian keabsahan data menjadi suatu langkah penting untuk menilai sejauh mana tingkat kepercayaan yang tercapai dan untuk membuktikan

---

<sup>28</sup> Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

akurasi hasil temuan melalui verifikasi yang dilakukan oleh peneliti. Dalam konteks ini, peneliti memanfaatkan teknik triangulasi, yang melibatkan pengecekan data dari sumber-sumber yang berbeda, menggunakan berbagai metode, dan dilakukan pada berbagai waktu. Triangulasi ini mencakup triangulasi sumber dan triangulasi teknik pengumpulan data. Pendekatan ini memberikan keamanan ekstra terhadap validitas dan keandalan data yang dikumpulkan.

#### 1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber ini dilakukan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah diperoleh melalui berbagai macam sumber. Misalnya terdapat tiga sumber data yang diperoleh dari 3 informan, maka data dari ketiga sumber tersebut tidak bisadisamaratakan dengan pandangan yang sama, namun bisa di deskripsikan dikategoriskan, mana pandangan yang sama dan berbeda dan mana spesifik dari 3 sumber tersebut sehingga dapat memunculkan suatu kesimpulan.

#### 2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik melibatkan pemeriksaan data pada sumber yang sama namun dengan menggunakan teknik yang berbeda. Sebagai contoh, jika data diperoleh melalui wawancara, kemudian diperiksa melalui observasi dan dokumentasi. Jika tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan informasi yang berbeda, peneliti kemudian

melakukan diskusi lebih lanjut untuk menentukan sumber data mana yang dianggap lebih benar atau akurat.<sup>29</sup>

### **G. Tahap-tahap Penelitian**

Fase penelitian merupakan periode di mana kegiatan dilakukan selama proses pembentukan secara langsung. Berikut adalah langkah-langkah yang diambil selama pelaksanaan penelitian.

#### **1. Tahap pra Lapangan**

Tahap ini merupakan tahapan awal sebelum dimulainya penelitian. Dimulai dengan menentukan topic penelitian, melakukan pengamatan awal di lapangan, menyusun rancangan dan mengurus surat perizinan untuk melaksanakan penelitian.

#### **2. Tahap penelitian lapangan**

Tahap ini merupakan tahapan dimana peneliti mulai terjun ke lapangan atau ke lokasi penelitian guna memperoleh dan mengumpulkan data yang akan ditulis dalam laporan hasil penelitian melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

#### **3. Tahap akhir penelitian lapangan**

Tahapan ini merupakan tahapan terakhir dari proses penelitian, pada tahap ini peneliti mengelola data yang telah diperoleh dari beberapa sumber pada saat penelitian. Serta penarikan kesimpulan dari data yang disajikan yang disusun dalam laporan hasil penelitian.

---

<sup>29</sup> Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Lembaga Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember Nyai Hj. Zainab Shiddiq

Nyai Hj. Zainab Shiddiq lahir di Jember pada hari Ahad 22 Romadlan 1333 (1915). Zainab adalah putri Mbah Shiddiq yang keempat dari ibu Nyai Maryam. Beliau sudah menjadi piatu sejak kecil karena di tinggal wafat Nyai Maryam saat pulang menunaikan haji.

Zainab di didik mengenal agama, sholat, dan syariat agama yang langsung oleh abah dan uminnya. Abah sendiri yang mengajar sistem kitab kuning pada Zainab di rumah ibu Nyai Maryam. Rumah (ndalem) Mbah Shiddiq ada dua yaitu Ndalem Utara dimana beliau tinggal bersama dengan Nyai Maryam. Di rumah inilah putra-putri Mbah Shiddiq dan Nyai Maryam tinggal. Mereka antara lain; Mahfudz Halim, Zainab, Abdulloh dan Achmad Sedangkan di Ndalem Selatan, tempat tinggal beliau dengan Nyai Mardliyah dan putrinya yang semata mayang yaitu Zulaikho dan tiga orang anak tirinya yaitu putra-putri Nyai Mardliyah dengan H. Masyhuri (Sholeh, Khotijah dan Zulaikhoh).

Pada tahun 1928, Nyai Maryam mengajar mengaji santri putri. Para santri putri tersebut di tempatkan di Musholla darurat yang bersebelahan dengan Ndalem Utara, Murid-Muridnya antara. lain Cik Alimah (Ny. Hj. Abdullah). Saat itu pengajaran lebih di tempakan pada

amaliahnya atau ilmu praktek beribadah. Pernah seorang santriwati bertanya “Mengapa berdo’a kok pakai tangan menengadah terbuka”. ”Oh, itu biar tidak bocor do’anya “, jawab Nyai Maryam berkelakar tetapi filosofis. Zainab dinikahkan oleh Abanya dengan KH. Muhammad bin KH. Hasyim dari Mojosari pada tanggal 17 Sya’ban 1351 H (16 Oktober 1932).

KH. Muhammad bin Hasyim yang merupakan suami dari Nyai Zainab Shiddiq sebelumnya sudah menikah dengan Nyai Muniroh binti Ismail, Lasem. Mereka dikaruniai 5 orang putra yaitu: Hafsin, Maulah, Muhammad, Roqib (wafat kecil) dan Zahroh (wafat kecil), dan akhirnya Nyai Muniroh wafat meninggalkan 3 putra yang masih kecil-kecil.

KH. Muhammad adalah tokoh ulama yang aktif berjuang di NU. Pengabdianannya yang Lulus ikhlas dan memiliki kealiman agama sehingga menghantarkannya dipercaya sebagai salah seorang Awan HBNO pada periode Ro’is Akbar Hadratus Syech Hasyim Asy’ari dan ketua Tanfidziah HBNO-nya adalah KH. Machfudz Shiddik. Kyai Machfudz akrab sekali dengan Kyai Muhammad Ia tertarik pada Kyai Muhammad karena kecerdasan, ulet dan guyonannya. Kyai Muhammad berkepribadian humoris sehingga banyak orang suka padanya. Profesi Kyai Muhammad adalah Pokrol (Pengacara hukum) di samping, tugas rutinnnya selaku guru ngaji. Sebagai Pokrol, Kyai Muhammad banyak membela orang-orang yang tertindas dalam hukum. Termasuk Kyai Wachab Chasbullah-pun sering dibela

Dalam pengadilan dulu. Ketika KH. Machfudz dan KH. Hasyim Asyari ditahan Jepang, Pokrol Kyai Muhammad-lah yang getol melakukan pembelaan hukum. Sampai dibebaskannya 2 tokoh teras NU itu, berkat keuletan diplomasi hukum Kyai Muhammad. Kyai Muhammad dikenal dengan penampilannya yang sangat wibawa. Tentu saja kekyaiannya itulah yang menambah wibawa penampilannya. Setiap orang yang berhadapan dengannya, pasti keder. Mungkin hidzib dan amalan wiridnya yang ampuh sehingga berpenampilan wibawa.

Kyai Muhammad juga mengajar mengaji membantu mertuanya. Dan saat itu juga, ia menjabat sebagai kepala penghulu di Jember dan Ta'mir Masjid Jamik bersama Kyai Halim. Mengajar di rumahnya, sambil duduk di atas safrah (Amben/dipan kayu besar dan panjang). Yang banyak diajarkan adalah Fiqih dan Akhlaq (tasawwuf). Sering beliau bercerita tentang kisah Nabi-nabi dalam menjelaskan pelajarannya. Selingan cerita itulah yang banyak membekas pada santrinya.

Sepeninggal Nyai Maryam, Nyai Zainab meneruskan pengajaran kitab kuning pada para santriwati. Kepribadiannya yang sabar dan telaten itulah, lambat laun jumlah santriwatinya bertambah banyak Dan Musholla kecil warisan Nyai Maryam itu sudah tidak muat menampung santriwati yang berdatangan dari desa-desa dan para tetangganya. Selanjutnya, dibangunlah gedung musholla dan empat kamar santriwati di sebelah barat rumahnya(lokalasi sekarang). Bahkan pada peresmian musholla tersebut dihadiri juga oleh KH. Achmad Dahlan (Menteri Agama). Sejak itu



diumumkan nama Pesantren itu “Pesantren Putri Alawiyah”. Nama Alawiyah adalah untuk mengenang jasa Haji Alwi yang mewaqofkan tanah itu. Gagasan besar untuk menjadikan Pesantren Alawiyah sebagai kawah Candra di muka muslimah di Jember menjadi angan-angan suami istri ini. Tapi rupanya Alloh Swt. masih mengujinya dengan wafatnya Kyai Muhammad pada tahun 1952. Kyai Muhammad wafat malam Selasa 10 Romadion (tahun 1952 M). Beliau wafat dengan meninggalkan putra-putrinya yang masih kecil (yatim). Anak sulungnya (Hizbullah) masih berumur 12 tahun dan sekolah di SMI (Sekolah Menengah. Islam) Jember. Kyai Muhammad dimakamkan berkumpul dengan abah-mertuanya dan saudara-saudaranya di Turban Condro

Pernikahan Kyai Muhammad dengan Nyai Zainab dikaruniai tujuh putra-putri yaitu:

- 1) Hizbullah (H. Hizbullah Huda), beliau adalah aktivis NU dan PPP. Ialah ketua Ansor Wilayah Jawa Timur tahun 1965 – 1970 yang berani menggerakkan Banser (Barisan Serba Guna) Ansor menandingi dan membasmi PKI di Jatim. Ia juga yang mendirikan PMR (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia), bersama 13 orang deklamator lainnya.
- 2) Faruq (KH. Faruq Muhammad), adalah muballigh terkenal di Jember dan pendiri Pesantren Riyadlus Sholihin Jember. Kyai Faruq mengabdikan sebagai kepala Depag Jember, selanjutnya wafat tahun 1988 di makamkan di kompleks pesantren Riyadush Sholihin Jember.

- 3) Fatchiyah (Dra. Nyai Hj. Fatchiyah), adalah dosen Fakultas Adab IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sekarang beliau sebagai ketua Muslimat NU Wilayah Yogja. Beliau adalah salah seorang pendiri IPPNU (Ikatan Pelajar Putri NU).
- 4) Nur Ajibah Indah (Dra. Nyai Hj. Endah Nizar, Lc.), adalah istri Alm. Drs. H. A. Nizar Hasyim (Dekan Fak Tarbiyah LAIN Jember). Profesi beliau sebagai dosen di IAIN Sunan Ampel dan UNSURI Surabaya. Nyai Endah aktif sebagai Wakil Ketua Muslimat NU Jawa Timur sampai sekarang.
- 5) Faichotul Himmah (Dra. Nyai. Hj. Elok Fajqotul Himmah), sekarang, mengasuh Pesantren Zainab Shiddiq. Beliau termasuk muballighah dan sekretaris Muslimat NU Jember. Duetnya bersama Dra. Nyai Hj. Nihayah Achmad Shiddiq dalam Muslimat telah berhasil mendirikan Rumah Bersalin Islam Muna Parahita di Jember.
- 6) Nadzir (Drs. KH. Nadzir Muhammad MA), adalah mantan ketua dewan Mahasiswa IAIN dan aktivis PMII Yogya. Kyai Nadzir meneruskan karir politiknya di PPP Jatim dan pernah menjabat sebagai anggota DPR-RI dari Fraksi PPP. Kemampuannya sebagai, intelektual dan politisi menjadikannya disegani oleh kawan dan lawan. Sekarang Beliau Pengasuh Pesantren Darus Sholah meneruskan perjuangan Alm. KH Yusuf Muhammad.

7) KH. Yusuf Muhammad yakni pendiri Darushollah Jember.

Nyai Zainab berperan mencan rizqi sendiri. Disamping itu, ia dituntut kesabarannya sebagai ibu rumah-tangga, yang mendidik anak anaknya. Bahkan Nyai Zainab mendidik para santri dan masyarakat. Alloh swt. jualah yang mengatur taqdir kehidupannya. Mulailah Nyai Zainab berdagang kecil-kecilan. Setelah sholat subuh dan mengajar santri, Nyai membawa dagangannya keliling daerah-daerah dengan naik becak. Sore hari menjelang Ashar, barulah beliau datang. Begitulah dilakukan setiap hari.

Nyai Zainab tidak hanya sekedar dagang saja. Sambil berdagang dimanfaatkan pula untuk berdakwah/tabligh. Banyak Majelis Ta'lim (kelompok pengajian) dan ranting-ranting Muslimat NU yang berdiri atas prakarsanya. Sambil berdagang, ia kumpulkan beberapa orang dan diisi pengajian. Saat itu, beliaupun menjabat sebagai wakil ketua Muslimat NU.

Nyai Zainab-pun terlibat aktif dalam pendirian "Sekolah Muallimat" tahun 1953. Bersama Kyai Dzofir, KH. Ridwan, Imam Sukarsan, Pak Cholil Subari, KH. Shodiq Machmud di dirikan Madrasah yang khusus untuk mencetak calon guru-guru agama putri. Pada waktu yang bersamaan Mereka pun merintis berdirinya PGA (Pendidikan Guru Agama) di Gebang. Pada awalnya klas-klas dalam Mu'allimat ditempatkan di Ndalem Nyai Zainab dan rumah Kyai Makmun

(sekarang rumah KH. Umar Ismail). Sekarang Madrasah Mu' allimat itu diganti nama "Madrasah Tsanawiyah dan Aliyah Masyitoh".

Selama mengajar santri, Nyai Zainab menekankan pada Fasholatan, Al-Qur'an dan Fiqih. Hanya untuk tartil Fatihah, seorang santri lulus dalam waktu 2 minggu. "Fatihah itu rukunnya sholat. Kalau tidak tartil bacaannya maka tidak sah sholatnya", kata Nyai Zainab menerangkan tentang pentingnya bacaan Al Fatihah. Selain dikenal sabar, Nyai Zainab yang janda itu mempunyai kemauan keras mendidik anak anaknya setinggi mungkin. Dengan keras la pentingkan pendidikan anak-anaknya walaupun rizqli"untuk makan sulit". Tapi. Allahlah yang menolong hambanya. Semua putra-putrinya bisa menyelesaikan pendidikan formalnya secara memadai..

Tepat pada Selasa Subuh tanggal 22 Dzulhijjah/September 1981 M), Nyai Zainab wafat dengan senyuman surganya. Nyai Zainab Shiddiq dimakamkan di Turbah Condro, ditempatkan bersama makam Abah dan saudara-saudaranya. Beliau wafat setelah berhasil menvelesaikan tugas beratnya yaitu mendidik anak-anaknya sampai jenjang yang tinggi dan menghantarkan pada jenjang pengabdian ketokohnya di masyarakat. Dengan kesederhanaan, kesabaran dan keteguhan serta keistiqomahannya, Nyai Zainab Shiddiq telah melahirkan tokoh-tokoh

besar pada zaman itu, sejak wafatnya hingga sekarang pesantren tersebut bernama “PP. Zainab Shiddiq”.<sup>30</sup>

## 2. Profil Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember

Nama Pesantren : Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember

Letak Pondok Pesantren

- a. Kecamatan : Kaliwates
- b. Kabupaten : Jember
- c. Email : [zashid.official@gmail.com](mailto:zashid.official@gmail.com)
- d. Nomor Telepon : 0882009027149

## 3. Data Santri Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember

**Tabel 3.1**  
**Data Jumlah Santri Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember**

No	Kelas	Jumlah Santri
1.	SMP	15 Santri
2.	SMA	7 Santri
3.	Mahasiswa	18 Mahasiswa
Jumlah		40

## 4. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq

- a. Pengasuh pondok pesantren : Tugas pengasuh pondok pesantren meliputi berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan dan pembinaan santri di pondok pesantren Nyai Zainab Siddiq Jember.

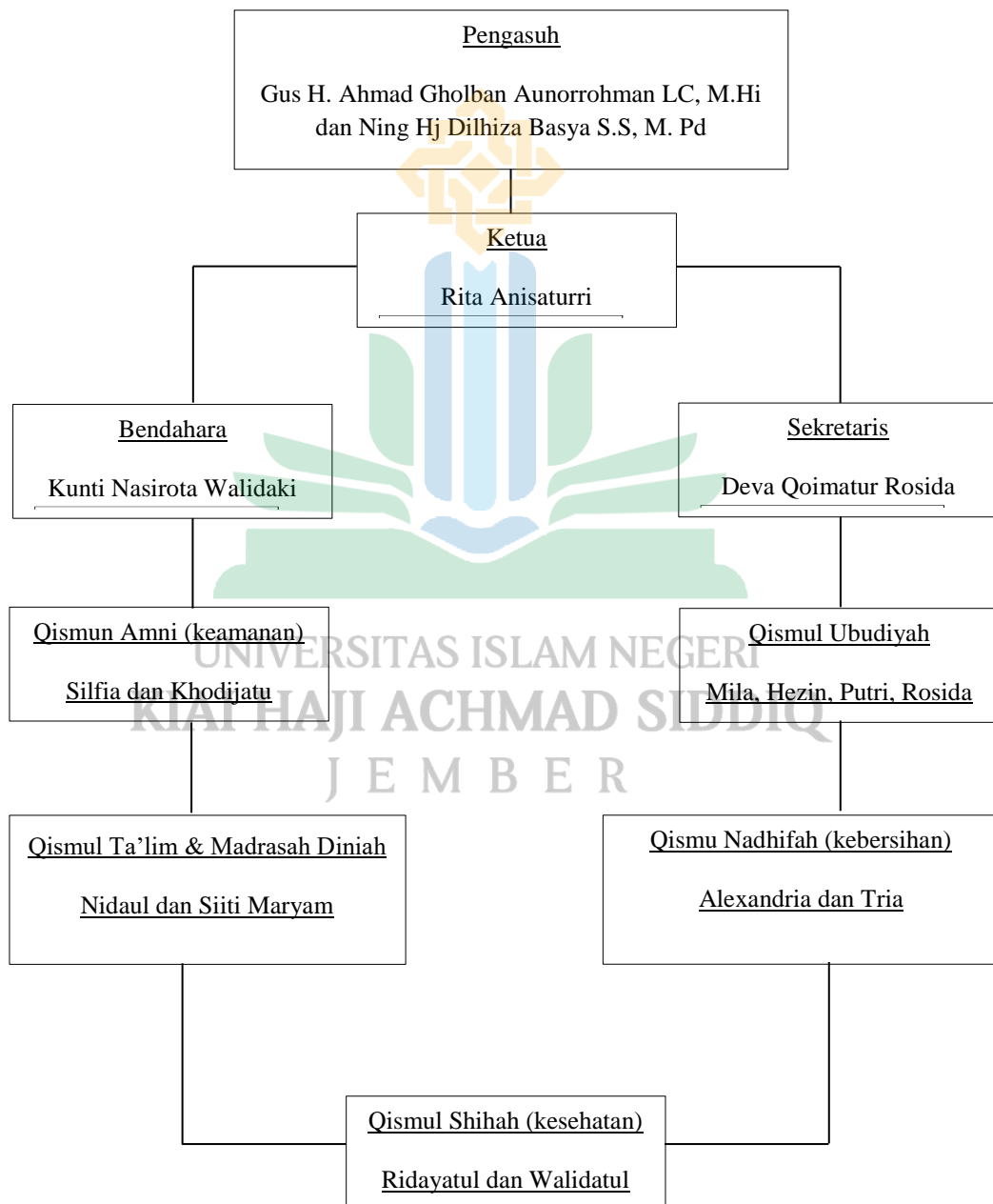
<sup>30</sup> Jember, P. p. (2016). *Pecinta Ulama Nusantara - Nyai Hj. Zainab Shiddiq*.

- b. Tugas ketua pengurus pondok pesantren : mengelola dan memimpin kepengurusan selama periode tertentu di pondok pesantren Nyai Zainab Siddiq Jember.
- c. Tugas sekretaris pondok pesantren : memiliki tugas yang berkaitan dengan hal administrasi dan komunikasi.
- d. Tugas bendahara pondok pesantren : memiliki tugas yang sangat krusial dalam pengelolaan keuangan dan administrasi.
- e. Tugas Qismun Amni (keamanan) di pondok pesantren : memiliki tugas yang sangat penting untuk menjaga keselamatan dan keamanan santri serta lingkungan pondok secara keseluruhan.
- f. Qismul Ubudiyah di pondok pesantren : berfokus pada aspek spiritual dan pendidikan agama santri, biasanya mereka melakukan pengontrolan terhadap santri terkait masalah ibadah, contohnya seperti sholat, muhadhoroh dan kegiatan keagamaan lainnya.
- g. Qismul Ta'lim dan Madrasah Diniyah di pondok pesantren : berfokus pada aspek pendidikan formal dan pengajaran ilmu agama, coordinator masalah pendidikan dan kegiatan yaumiyah pondok (harian) di pondok pesantren Nyai Zainab Siddiq Jember.
- h. Qismu Nadhifah (kebersihan) di pondok pesantren : memiliki tugas yang sangat penting dalam menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan pondok pesantren Nyai Zainab Siddiq Jember.

- i. Qismul Shihah (kesehatan) di pondok pesantren : memiliki peran penting dalam menjaga kesehatan santri dan pengurus di pondok pesantren Nyai Zainab Siddiq Jember.

Tabel 3.2

## Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren



## 5. Kegiatan yang terdapat di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember

Kegiatan yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq dibagi menjadi 2 macam kegiatan, yaitu yang bersifat wajib dan opsional, namun keduanya sama-sama ditekankan dan diupayakan untuk terus berjalan. adapun kegiatan yang bersifat wajib contohnya program tahfidz, bagi santri yang mengikuti program khususnya akan dipandu langsung oleh para pengurus, perbedaannya adalah terletak pada durasi hafalan dan banyaknya setoran, apabila santri mengikuti program tahfidz, maka dia diharuskan untuk selalu setor setiap harinya, namun jika santri tersebut fokusnya bukan pada program tersebut tetap diwajibkan setoran, yakni seminggu sekali.

Selain memfokuskan pada program-program keagamaan, Gus Ghoblan dan Ning Liza selaku pengasuh pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember juga sangat *aware* terhadap kemajuan pendidikan, persaingan yang ketat sehingga mengharuskan tiap pondok memiliki keunggulan masing-masing. program tahfidz disini sangatlah diutamakan, karena dengan adanya kader-kader hafidz Qur'an, maka jalan menuju kesuksesan akan dimudahkan. Seperti halnya yang dikatakan oleh Gus Ghoblan bahwa pondok pesantren sangat berambisi terhadap kemajuan setiap santri, dapat dipastikan segala kebutuhan maupun fasilitas memadai, terutama tenaga pendidik, yang mampu menghafal 30 Juz al-Qur'an, hal ini akan memudahkan jenjang karirnya.



Berikut kegiatan yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq

Jember:

- 1) Tahfidzul Qur'an
- 2) Kegiatan Bahasa Arab
- 3) Kegiatan Bahasa Inggris
- 4) Khitoba 3 bahasa (Arab, Inggris, Indonesia)
- 5) Madrasah diniyah
- 6) Pengajian sorogan
- 7) Pembacaan mauled nabi
- 8) Sholat jamaah dan tartil
- 9) Tahlil, munjiyat, burdah
- 10) Ziarah makam
- 11) Senam pagi
- 12) Kajian juz amma<sup>31</sup>

**6. Fasilitas yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember**

- 1) Gedung pesantren
- 2) Musholla
- 3) Perpustakaan
- 4) Kantin pondok

<sup>31</sup> Pengurus. (2024). Kepengurusan pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.

## **B. Analisis dan Penyajian Data**

Setiap penelitian tentunya disertai dengan analisis dan penyajian data sebagai penguat dalam penelitian. Oleh sebab itu, data ini adalah bukti bahwa seseorang benar-benar telah melakukan penelitian secara langsung situasi objek yang diteliti, dengan melakukan wawancara bersama informan atau narasumber dengan tujuan mendapatkan data yang dibutuhkan. Hal ini sesuai dengan teknik pengumpulan data yang telah ditetapkan peneliti dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

Apabila data telah terkumpul, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan analisis hasil wawancara yang diperkuat oleh beberapa narasumber atau informan, didukung dengan hasil observasi dan berbagai dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian, sehingga dapat diuraikan data-data terkait manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren serta faktor pendukung dan penghambat pemb yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.

### **1. Manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember**

Manajemen sumber daya manusia seringkali dijadikan sebagai sebuah metode dalam menjalankan suatu organisasi, seperti yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember, manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai seni untuk mengatur hubungan dan peranan tiap-tiap divisi, individu dan semua elemen yang terlibat.

Tujuannya tidak terlepas dari keinginan untuk mewujudkan dan merealisasikan visi dan misi yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember. Serangkaian aktivitas yang dimaksudkan untuk menjalankan setiap detail dan penerapan fungsi manajemen tentunya tidak akan terlepas dari fungsi manajemen tersebut.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan, terdapat beberapa poin yang menjadi nilai penting terhadap manajemen sumber daya manusia yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember. Adapun proses awal terkait manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh pondok pesantren tersebut adalah :

- a) Rekrutmen, penempatan, dan manajemen talenta pelatihan dan pengembangan
  - 1) Penentuan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam manajemen. Ini penting karena bertujuan untuk memperkirakan jumlah pengurus yang dibutuhkan, termasuk persyaratan keahlian atau keterampilan spesifik, serta jumlah pengurus yang diperlukan di setiap divisi. Namun, hasil dari perencanaan ini seringkali tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi nyata, dan tidak jarang prediksi tersebut tidak selalu berjalan sesuai dengan rencana.

Adapun perekrutan yang akan dibahas selanjutnya juga yang berperan sangat penting dalam konteks ini, dari beberapa

informasi yang telah terdapat, mbak Rita selaku ketua pondok mengatakan bahwa :

“Proses alokasi seluruh sumber daya periode saya ini dilakukan dengan cara voting dan tetap memperhatikan pertimbangan, misalkan dari segi kemampuan, kondisi kandidat, internal individu dan komitmen yang dimiliki oleh seluruh elemen yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember, tidak ada paksaan didalamnya”.<sup>32</sup>

Berdasarkan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren sangat memperhatikan kondisi individu dan kemampuannya, sehingga peramalan sumber daya manusia dapat mencapai sasaran, apabila telah ditetapkan jabatannya maka dalam proses pemberian tanggung jawab akan maksimal. Menjalankan agar sumber daya dijalankan melalui perintah dan saran.

“Setiap elemen yang terlibat di pondok pesantren tersebut tentunya memiliki tupoksi masing-masing sesuai dengan jabatan dan kualifikasi yang dimiliki oleh tiap-tiap individu, misalnya beberapa divisi yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember adalah Qismu Nadhifah yang bergerak di bidang kebersihan, dipegang oleh Alexandria dan Ken. Sudah menjadi tugas mereka selaku bagian divisi yang merancang dan mengatur jadwal serta mengontrol bagian kebersihan”.<sup>33</sup>

Mbak Eva juga menegaskan bahwa dengan memaksimalkan kinerja para santri dan semua pihak yang terlibat sehingga segala macam peraturan dan regulasi yang dapat berjalan dengan baik dan tidak ada kecurangan atau ketidakseimbangan dalam proses

---

<sup>32</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>33</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

pelaksanaannya mampu menjadi perhatian serius, karena kalau tidak maka kepengurusan tidak akan berjalan maksimal.

## 2) Proses Rekrutmen Pengurus

Proses perekrutan santri dan pengurus di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember yang dikatakan oleh Mbak Rita selaku ketua pengurus bahwa:

“Proses rekrutmen pengurus biasanya dilakukan secara terbuka, seperti dalam merekrut pengurus yang akan ditempatkan di bidang-bidang tertentu, maka perlu adanya rapat dan analisa kemampuan dan potensi dari calon pengurus sebelum ditunjuk menjadi pengurus terpilih, bisa dilihat dari segi kemampuan, internal individu, sehingga tidak adanya paksaan didalamnya”.<sup>34</sup>

Hal yang senada dengan informasi tambahan dari ketua pengurus periode sebelumnya yaitu mbak Eva:

“Pada proses rekrutmen ini pengurus dipilih secara voting bersama, serta melibatkan keputusan yayasan dan pengasuh. Adapun kriteria dan persyaratan untuk menjadi ketua akan diumumkan kepada seluruh santri dan seluruh elemen pondok pesantren, yaitu tegas, amanah, bertanggung jawab dan memiliki keinginan untuk berkontribusi terhadap pondok pesantren. Semua itu kami pertimbangkan mbak, karena kan memegang semua amanah itu tidak gampang, jadi kami selalu menyeleksi kandidat-kandidat yang memiliki 4 karakteristik itu”.<sup>35</sup>

Setelah melalui proses pengelompokan data dan informasi serta menganalisisnya. Maka kepengurusan baru akan menetapkan beberapa rencana dan alternatif yang nantinya mampu diterapkan di

<sup>34</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>35</sup> Mbak Eva, Ketua Pengurus Pondok Pesantren Periode Sebelumnya, diwawancarai oleh peneliti, Jember 25 Juli 2024

kepengurusan pondok pesantren. Melalui diskusi panjang hingga memperoleh hasil. Barulah alternatif-alternatif tersebut dijadikan sebagai rencana dan strategi menjalankan kepengurusan dan menginformasikan hasil perencanaan terhadap semua santri dan semua pihak terkait. Menurut Mbak Rita selaku ketua pengurus pondok pesantren mengatakan bahwa:

“Sistem manajemen pondok dijalankan melalui peran masing-masing qismul (sle) dalam kepengurusan. Misalnya sle keamanan memajemen segala peraturan yang berkaitan dengan keamanan pondok, seperti penentuan bentuk pelanggaran dan hukumannya, ketua pondok mengorganisasikan seluruh kegiatan pondok dalam program kerja agar lancar”.<sup>36</sup>

Berdasarkan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa proses pelaksanaan manajemen ini merupakan wujud dari adanya perencanaan dan diskusi yang dilakukan dengan matang, dalam hal ini mbak Rita menyampaikan bahwa beliau selaku ketua pengurus memiliki tanggungjawab yang cukup besar, seperti evaluasi rutin dan rapat dengan pengurus maupun pengasuh terkait manajemen di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.

Berikut proses perekrutan yang terdiri dari beberapa tahap, yaitu:

- a) Peramalan kebutuhan tenaga kerja

Kebutuhan yang di tiap-tiap divisi pastinya berbeda-beda, begitupun di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember,

---

<sup>36</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

setiap periodenya akan dilakukan pemetaan tiap pergantian pengurus, mengingat santri masuk dan santri keluar akan terus ada di tiap tahunnya, sehingga dibutuhkan perumusan kebutuhan tiap divisi.

b) Penarikan (*recruitment*)

Penarikan dilakukan dengan analisis mendalam terkait potensi dan kemampuan santri, hal ini ditujukan agar tidak terjadi ketimpangan dan ketidaksesuaian terhadap penempatannya.

c) Seleksi

Setelah beberapa kandidat telah direkrut, maka proses selanjutnya merupakan seleksi yang dipandu langsung oleh pengurus sebelumnya dan pengasuh pun terlibat dalam proses penyeleksian ini.

d) Penempatan

Setelah diketahui dan sudah terlaksana ketiga metode tersebut barulah dilakukan penempatan dengan beberapa pertimbangan.

b) Pelatihan dan pengembangan

Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada beberapa metode yang telah ditetapkan terhadap program pengembangan organisasi (pondok pesantren).<sup>37</sup> Dalam program pengembangannya juga pondok pesantren Nyai Zainab

<sup>37</sup> Dr. H.B Siswanto, M. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Askara.

Shiddiq telah menetapkan sarannya, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Program ini juga telah dirancang dan disusun oleh ketua sekaligus pengurus dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan disertai dengan persetujuan pengasuh pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.

Beberapa kegiatan yang dilakukan untuk dilakukan demi mewujudkan visi dan misi pondok pesantren, serta beberapa kegiatan tersebut dianggap sebagai penunjang kualitas santri itu sendiri. Di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq ini memiliki 2 macam kegiatan, yaitu kegiatan wajib dan opsional, yang mana kegiatan wajib ini mengharuskan tiap santri untuk mengikuti, berbeda dengan kegiatan opsional yang bukan didasarkan pada paksaan, namun didasarkan pada keinginan dan minat santri itu sendiri. Seperti yang dikatakan oleh ning Liza selaku pengurus pondok pesantren:

“Disini tidak ada tuntutan untuk mengikuti semua kegiatan optional di pondok mbak, contohnya program tahfidz Qur’an yang mana khusus untuk santri yang mengikuti program tersebut diwajibkan untuk setor hafalan setiap hari, namun berbeda dengan santri yang tidak mengikuti program tersebut juga diwajibkan setor hafalan, namun dengan jangka waktu tertentu, seperti seminggu sekali”.<sup>38</sup>

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan diketahui bahwa setiap pengurus memiliki kelebihan masing-masing di bidangnya, terbukti dengan adanya kegiatan pondok, peneliti menyaksikan bahwa setiap kegiatan dipimpin oleh pengurus yang berbeda-beda, artinya disini bahwa tidak semua pengurus mampu dipasrahi untuk memegang

---

<sup>38</sup> Ning Liza, Pengasuh Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 16 Agustus 2024



tanggung jawab tertentu. Namun demikian meskipun para pengurus dan pengajar tersebut bukan dari jurusan atau background yang relate dengan yang akan diajarkan, namun kemampuan mereka layak diapresiasi karena memang terbukti mampu. Seperti yang dikatakan oleh Mbak Rita:

“Tiap pemilihan pengajar juga memiliki syarat-syarat tertentu yang perlu diperhatikan mbak, bahwa sebagai seorang pengajar itu harus memiliki keahlian di bidangnya”.<sup>39</sup>

Memastikan bahwa pengajar mumpuni dan mampu menjadi seorang pengajar. Karena sejatinya setiap pengurus memiliki kelebihan masing-masing di bidangnya, namun demikian meskipun para pengurus dan pengajar tersebut bukan dari jurusan atau background yang relate dengan yang akan diajarkan, namun kemampuan mereka layak diapresiasi karena memang terbukti mampu.

Selain memfokuskan pada program-program keagamaan, Gus Ghoblan dan Ning Liza selaku pengasuh pondok peantren Nyai Zainab Shiddiq Jember juga sangat *aware* terhadap kemajuan pendidikan, persaingan yang ketat sehingga mengharuskan tiap pondok memiliki keunggulan masing-masing, adapun tambahan yang diberikan oleh Gus Ghoblan bahwa:

Program tahfidz disini sangatlah diutamakan, karena dengan adanya kader-kader hafidz Qur'an, maka jalan menuju kesuksesan akan dimudahkan, seperti halnya yang dikatan oleh gus Ghoblan “Kami sangat berambisi terhadap kemajuan setiap santri, dapat dipastikan segala kebutuhan maupun fasilitas memadai, terutama

<sup>39</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

tenaga pendidik, seperti mba Rita selaku ketua pengurus yang sudah berhasil menghafal 30 juz al-Qur'an, hal itu akan memudahkan jenjang karirnya, seperti kuliah di Mesir maupun sebagai persyaratan di beberapa pekerjaan".<sup>40</sup>

Apabila perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara tepat akan mampu memperoleh banyak sekali keuntungan. Adanya kesempatan lebih besar untuk mengembangkan pondok pesantren. Setiap pergantian kepengurusan, pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq selalu mengadakan pengembangan dan pengenalan terkait tupoksi. Hal ini bertujuan untuk membantu pengurus untuk menjadi individu yang bermanfaat di dunia dan akhirat dengan memberikan panduan dalam menjalankan kewajiban mereka.

Adapun proses pelatihan dan pengembangan ini tidak terlepas dari proses perencanaan dan penetapan tujuan dilakukan dengan pertimbangan yang sangat mendalam demi mewujudkan cita-cita pondok pesantren.

Seperti yang dikatakan oleh Ning Liza selaku pengasuh pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember

“Kita juga punya visi dan misi mbak, intinya dengan berdirinya pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq ini kita insyaallah mampu menjadi tempat mencari ilmu dan visi misi pondok pesantren ini sendiri merupakan mengembalikan semua keputusan kepada agama, artinya kita berserah diri mbak, berserah diri disini bukan berarti kita menyerah, namun kita tetap berusaha namun semua kita percayakan kepada Allah SWT. serta menjadikan santri yang sukses, baik itu sukses dunia maupun sukses akhirat mbak”.<sup>41</sup>

<sup>40</sup> Gus Gholban, Pengasuh Pondok Pesantren, Jember 06 Agustus 2024

<sup>41</sup> Ning Liza, Pengasuh Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 16 Agustus 2024

Hal ini tentunya selaras dengan peneliti juga menanyakan hal yang sama kepada Mbak Izza selaku salah satu pengurus di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.

“Kalau tentang itu pasti kita rencanakan dulu, karena kan tiap kepengurusan itu pasti ada plus dan minusnya, gaada jaminan kita akan sukses tanpa adanya hambatan, maka dari itu kita segenap pengurus selalu mencari keputusan yang kita anggap pas dan rencana memajukan pondok juga harus disertai dengan langkah yang pas mbak, jadi kita selalu diskusi, bukan hanya di awal kepengurusan tapi kita juga kerap kali melakukan evaluasi”.<sup>42</sup>

Setiap pergantian kepengurusan yang terdapat di pondok Nyai Zainab Shiddiq Jember akan ada beberapa diskusi yang dilakukan oleh kepengurusan terbaru. Kepengurusan terbaru ini untuk jabatan tertinggi dipegang oleh Gus dan Ning, sedangkan untuk ketua pengurus diisi oleh Mbak Rita sebagai ketua yang baru di periode ini.

Penetapan tujuan dilaksanakan dengan diskusi dan mempertimbangan beberapa regulasi yang telah ditetapkan di periode-periode sebelumnya akan diuji kembali, dievaluasi. Penetapan tujuan perencanaan tidak langsung diambil oleh satu pihak, seperti persetujuan pengurus dan ketua pengurus saja, namun juga dipertimbangan oleh pengasuh sebagai pemegang jabatan tertinggi di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember. Mbak Rita menyampaikan bahwa:

“Dari dulu setiap kepengurusan budaya nya memang kami berinisiatif sebagai pengurus baru untuk menciptakan lingkungan

<sup>42</sup> Mbak Izza, Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 03 Juni 2024

kerja yang baik mbak, sehingga prosedur yang diterapkan di pondok pesantren ini harus bersifat jelas dan mampu dipertanggungjawabkan, dengan beberapa metode yang diyakini mampu memeberikan dampak yang diharapkan, seperti menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dibutuhkan”.<sup>43</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember terkait proses perumusan, ketika perumusan telah selesai, maka aka nada pembukuan yaitu tertulis semua regulasi baru yang akan ditetapkan di pondok. Adanya proses ini dinilai mampu membantu memastikan bahwa perekrutan sumber daya dari tiap pengurus juga agar bisa dilakukan secara tepat dan efisien, sehingga untuk pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember ini bisa memiliki tim yang mampu mendukung pencapaian visi dan misi pondok.

“Biasanya dengan menghitung jumlah pengurus sangatlah kami perhatikan mbak, karena yang diperlukan untuk menjalankan kepengurusan ini kan memang dipilih berdasarkan kriteria yang sudah didiskusikan melalui perencanaan setelah itu kami menentukan kualifikasi yang diperlukan untuk setiap posisi”.<sup>44</sup>

Adapun informasi dari mbak Izza:

“Mengumpulkan data dan informasi mengenai kepengurusan di tiap-tiap periode juga pasti dilakukan, hal itu depoleh dari mbak-mbak pengurus lama, kita biasanya saling diskusi dan koordinasi, kami selalu menghindari adanya putus kontak, selalu bertanya dan berkonsultasi terkait pembaharuan yang akan ditetapkan di kepengurusan selanjutnya”.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>44</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>45</sup> Mbak Izza, Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 03 Juni 2024

c) Membangun hubungan positif dengan seluruh pengurus

Munculnya permasalahan menjadi pertanda bahwa ada yang perlu diperbaiki terhadap kepengurusan dan manajemen sumber daya manusia yang tengah diterapkan, seperti informasi yang diberikan oleh mbak Izza:

“Strategi ke sesama pengurus untuk meningkatkan suasana kondusif dan meningkatkan rasa persaudaraan biasanya dilakukan dengan cara evaluasi tiap bulannya, yang mana dalam evaluasi tersebut terdapat beberapa hal yang perlu dibahas. Mulai dari masalah internal kepengurusan maupun masalah yang terdapat di tiap-tiap divisi, konflik yang disebabkan oleh *miss communication* juga kerap terjadi, sehingga menciptakan gesekan diantara para santri maupun pengurus. Selanjutnya komunikasi dan koordinasi dari tiap-tiap qismul/sie terkait progress, perubahan program maupun pelanggaran yang dilakukan tiap elemen yang berkaitan”.<sup>46</sup>

Berdasarkan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa dampak kurang adanya koordinasi bisa memiliki dampak yang cukup serius, maka dari itu pondok pesantren sangat menakutkan adanya koordinasi dan keterlibatan terhadap semua santri maupun pengurus bahkan pengasuh dalam mempertahankan eksistensi dan kebersamaan. Disitulah pentingnya peran evaluasi dalam proses perencanaan sumber daya manusia.

Mengevaluasi rencana apabila tidak sesuai dengan harapan dan melakukan tindakan perbaikan<sup>47</sup> melalui proses evaluasi yang dilaksanakan di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember ini

<sup>46</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>47</sup> Dr. H.B Siswanto, M. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Askara.

dilakukan tiap satu bulan sekali pengaruh adanya evaluasi yang dilaksanakan ini sangatlah mampu membantu perbaikan maupun peningkatan kualitas dan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam tiap-tiap pengambilan keputusan atau kebijakan yang dilakukan oleh ketua pengurus dengan pertimbangan pengasuh dan persetujuan para santri dan pihak yang terlibat. Hal ini diperkuat dengan informasi dari mbak Rita selaku ketua pengurus pondok pesantren.

“Proses evaluasi di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember dilakukan setiap bulan mbak. Kalau evaluasi ini memang bisa membantu kami juga, misalkan melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas santri. Tapi tetap dalam pengawasan pengasuh, tapi kadang juga memang ada yang memberikan dampak positif, bahkan ada juga yang sebaliknya, makanya kita mesti hati-hati juga kalau memang ingin merubah apapun yang ada di pesantren”.<sup>48</sup>

Adapun menurut salah satu pengurus penyebab terjadinya beberapa pelanggaran di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq sendiri adalah kelalaian dari santri itu sendiri, sehingga kurangnya kesadaran mendalam terkait keharusan dan kesadaran akan beberapa kegiatan yang mampu melanggar peraturan yang telah ditetapkan di pondok pesantren tersebut. Sanksi atau hukuman yang ditetapkan ini semata-mata bukan hanya sebagai formalitas, namun juga sebagai kewajiban yang perlu ditaati oleh tiap-tiap santri maupun pengurus, agar menjadi pribadi yang mengenal dan taat akan aturan demi menunjang tercapainya visi dan misi serta tujuan pondok pesantren.

---

<sup>48</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

## **2. Faktor pendukung dan penghambat dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember**

Dalam pelaksanaannya, ada beberapa hal yang mempengaruhi terkait pengembangan pondok pesantren. Maka dari itu, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis SWOT sebagai alat bantu untuk menjawab fokus permasalahan yang diangkat. Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari sumber-sumber yang relevan, berikut adalah hasil identifikasi menggunakan analisis SWOT. Berikut merupakan beberapa informasi yang diperoleh oleh peneliti terkait faktor pendukung dan penghambat proses implementasi MSDM di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.

Di pondok pesantren Nyai Zainab Siddiq, pemimpin yang dikenal memiliki jiwa kepemimpinan kuat menunjukkan pentingnya figur pemimpin yang visioner dan tegas dalam pengambilan keputusan. Ketegasan dan keberanian dalam mengelola pondok pesantren tidak hanya mempengaruhi keberhasilan pondok, tetapi juga memberikan teladan bagi santri dan pengurus lainnya tentang bagaimana menghadapi tantangan dengan sikap profesional dan penuh tanggung jawab, seperti yang dikatakan oleh Mbak Izza:

“Mbak Rita merupakan pribadi yang cukup tegas kalo mengenai aturan di pondok mbak, biasanya terkait permasalahan yang dihadapi oleh beberapa wali murid juga akan diselesaikan secara baik-baik, dia

sangat sabar dan juga cekatan, selalu memberikan contoh si mbak, jadi tiap santri yang melanggar aturan pun akan langsung ditinjaklanjuti dan diberikan konsekuensi sesuai dengan kesalahan yang dibuat oleh santri”.<sup>49</sup>

Adapun pendapat dari mbak Rita

“Saya kurang tau dan yakin kalau saya tegas mbak, namun Alhamdulillah selama kepengurusan saya belum ada santri atau wali murid yang memiliki permasalahan yang besar, karena saya kembalikan ke aturan awal, biasanya setelah aturan selesai ditulis, semua santri diwajibkan mematuhi aturannya, karena memang kalau tidak ditegasi nanti dampaknya santri juga takutnya kurang menghormati”.<sup>50</sup>

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, peneliti mendatangi pondok pesantren dan telah terbukti dari upaya dan cara mbak Rita memimpin persiapan acara maulid nabi, adapun acara sosialisasi yang mana peran beliau sebagai ketua dan pemandu acara. Dalam penyampaian pidatonya dan kepahaman beliau terkait pondok pesantren tidak perlu diragukan lagi. Ketegasan dan berani dalam mengelola pondok pesantren tidak hanya berdampak pada kegiatan operasional harian, tetapi juga menjadi contoh bagi para santri dan pengurus lain tentang cara mematuhi aturan dan penuh tanggung jawab, meskipun masih ada saja santri yang melanggar, naun alangkah baiknya jika semua santri mampu mematuhi aturan yang dimiliki oleh pondok pesantren.

Selain itu, pesantren Nyai Zainab Siddiq ini memiliki dengan budaya kerja yang baik, seperti kerjasama, kedisiplinan, dan rasa saling menghargai, akan mempermudah implementasi MSDM. Budaya yang kuat

<sup>49</sup> Mbak Izza, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 03 Juni 2024

<sup>50</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024



ini menciptakan lingkungan yang positif bagi para pengurus dan santri.

Mbak Rita menjelaskan bahwa:

“Budaya yang dimiliki oleh pondok ini adalah saling membantu mbak, jadi semua pengurus selain fokus pada bidangnya, kami juga cukup aware terhadap pengurus yang lain, sehingga memungkinkan bagi kita untuk mengetahui *jobdesc* setiap bidang atau divisi di pondok, bahkan kebiasaan ini juga udah ada sejak jaman sebelum saya, jadi memudahkan saya dalam menjalankan tanggung jawab saya sebagai ketua pengurus”.<sup>51</sup>

Hal tersebut tentu perlu diapresiasi, karena tidak jarang dalam sebuah organisasi, kelompok yang memiliki tanggung jawab di bidang tertentu cenderung akan hanya fokus pada wewenangnya tanpa memperhatikan bidang yang lain. Adapun informasi yang diberikan oleh Ning Liza sebagai pengasuh pondok pesantren:

“Pembangunan pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq memakan banyak waktu. Selain para leluhur yang mencari ilmu dan pergi ke berbagai guru untuk meminta keridhoan dan pengetahuan untuk mendirikan pesantren, KH. Muhammad Shiddiq juga menghabiskan bertahun-tahun untuk menimba ilmu yang kemudian diwariskan kepada keturunannya hingga sampai ke Nyai Zainab Shiddiq”.<sup>52</sup>

Berdasarkan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa mendirikan pondok pesantren di masa leluhur adalah tugas yang lebih sulit. Di antara banyaknya pondok pesantren di Jember, pondok pesantren ini mampu tetap eksis dan dikenal luas oleh masyarakat tanpa perlu menjelaskan asal-usul sanad para leluhurnya sehingga mampu menciptakan budaya baru dan dapat dilestarikan hingga di era sekarang ini.

<sup>51</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>52</sup> Ning Liza, Pengasuh Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 16 Agustus 2024

Sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat, pengurus pesantren Nyai Zainab Siddiq menerapkan sistem rekrutmen yang efisien untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan visi, misi, dan nilai-nilai pesantren. Seleksi yang baik memastikan bahwa calon pengurus yang bergabung memiliki kualifikasi yang sesuai dan memiliki komitmen terhadap pesantren. Mbak Walida menegaskan bahwa:

“Sistem rekrutmen yang kita laksanakan sudah tepat mbak, dan juga sudah melewati beberapa tahapan, tiap santri atau calon pengurus juga pasti akan diuji di dan persyaratannya juga cukup kompleks, dimulai dari tingkh laku, latarbelakang dan juga sifat yang dimiliki oleh si calon itu”.<sup>53</sup>

Tambahan dari mbak Eva selaku ketua pengurus periode sebelumnya menyatakan bahwa:

“Kalau untuk pemilihan pengurus itu biasanya dipilih oleh pengurus inti, terutama untuk ketua pengurus itu dipilih melalui voting bersama, namun tetap harus ada sepengetahuan pengasuh, biasanya juga ada pelantikan mbak sebelum pengurus lama benar-benar purna, kami tidak langsung melepas, jadi setelah satu bulan proses rekrutmen dan pendampingan selesai, barulah kami lepas untuk kepengurusan selanjutnya”.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa proses pemilihan setiap pengurus juga cukup ketas, sehingga tidak heran bahwa setiap pengurusnya diusahakan mampu memegang amanah dan tanggungjawa selama satu periode.

Program pelatihan yang berkelanjutan bagi para pengurus sangat penting untuk meningkatkan keterampilan mereka. Pelatihan ini dilakukan melalui kegiatan-kegoatan yang dilaksanakan di pondok pesantren Nyai

---

<sup>53</sup> Mbak Deva, Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

Zainab Siddiq Jember itu sendiri yang mencakup cukup banyak kegiatan.

Mbak Rita menjelaskan bahwa:

“kegiatan-kegiatan ini mbak yang kami lakukan, biasanya memang sudah ada jadwal-jadwalnya, ya tujuan utamanya pasti meningkatkan kemampuan para santri sekaligus pengurus, dan alhamdulillah masih tetap berjalan dari dulu, kami juga menjadikan ini sebagai kebiasaan dan alhamdulillah berdampak positif bagi santri”.<sup>54</sup>

Hal tersebut selaras dengan informasi yang disampaikan oleh Mbak

Izza terkait kegiatan tersebut, beliau mengatakan :

“Sejak dulu kegiatan yang dilaksanakan di pondok memang sangatlah padat mbak, cuman balik lagi, kegiatan ini kan memang ditujukan untuk kebaikan santri sendiri, bagi kami juga selaku pengurus, meskipun memang keluhan-keluhan tersebut banyak dari santri, namun santri masih tetap melaksanakannya kok mbak”.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan terkait dengan kegiatan sholat dhuhur berjamaah, peneliti menyaksikan bahwa kegiatannya dilakukan secara tepat waktu dan sesuai dengan jadwal, bagi santri yang berkewajiban juga diharuskan siap dan tepat waktu. Pengasuh pondok pesantren Nyai Zainab Siddiq juga dikenal sebagai pribadi yang sangat baik. Informasi tersebut didapatkan dari beberapa narasumber, mbak Izza sebagai salah satu pengurus mengatakan bahwa:

“Beliau sangatlah sabar dan selalu memberikan contoh yang baik terhadap para pengurus dan santri, terbukti dari beberapa inovasi dan ide yang disumbangkan, serta beliau selalu mencontohkan yang terbaik. Sehingga para pengurus juga ketika menjalankan tugasnya sangatlah merasa temotivasi”.<sup>55</sup>

Hal ini terbukti berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa pengasuh sedang memberikan sebuah dorongan dan motivasi kepada

<sup>54</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>55</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

seluruh pengurus dan santri di acara sosialisasi, selain itu beliau juga tidak ragu untuk menyampaikan ilmu nya kepada seluruh santri. Beliau juga mengusulkan adanya beberapa regulasi baru, seperti pembuatan rapat santri, bahkan beliau juga memberikan pengajaran langsung terkait bahasa inggris, salah satu kegiatan yang ada di pondok pesantren. Mbak Rita pun berpendapat demikian:

“Alhamdulillah Ning kami sangat telaten dan sabar mbak, beliau tegas dan selalu mengajarkan kami banyak hal, seperti kegiatan bahasa inggris yang ada di pondok, tidak jarang Ning Liza membantu kami mengajar, selain itu beberapa inovasi yang beliau berikan, seperti inisiasi pembuatan rapat santri, serta dukungan-dukungan lainnya dan reformasi pembaruan kebijakan pondok”.<sup>56</sup>

Adapun tambahan dari Ning Liza:

“Pentingnya menjaga hubungan yang baik antara saya dan pengurus sendiri juga menjadi salah satu prioritas utama mbak, cara menghadapi masalah dan mengontrol emosi juga sangatlah kami perhatikan, tujuannya juga demi kebaikan santri itu sendiri”.<sup>57</sup>

Berdasarkan beberapa informasi tersebut cukup jelas kalau memang adanya motivasi dari Ning Liza mampu meningkatkan efektifitas kerja pengurus, sehingga santri juga tidak merasa tertekan dan pengurus tidak akan merasa bekerja sendiri tanpa adanya panutan. Semua pengurus harus mampu menyampaikan visi dan misi pesantren dengan jelas serta membangun hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi yang terbuka dan transparan. Seperti yang dikatakan oleh mbak Walida:

“Semua pengurus dimasukkan ke grup yang berisi seluruh informasi, jadi insyaallah tidak ada miskom mbak, semua terkoordinir, kami juga sangat menjaga komunikasi dengan para alumni agar silaturahmi

<sup>56</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>57</sup> Ning Liza, Pengasuh Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 16 Agustus 2024

juga tetap berjalan, dampaknya juga bagus, kita bisa tau kira-kira pengurus lain butuh apa, begitu”<sup>58</sup>

Selain itu peneliti juga mengulik apa saja ancaman dan faktor penghambat yang dihadapi pengurus dalam proses pelaksanaan MSDM.

Faktor penghambat atau kendala yang mampu mempengaruhi kegiatan operasional dan pengelolaan pesantren. Berikut adalah beberapa kendala yang sering dihadapi oleh pengurus pondok pesantren:

Seperti yang dikatakan oleh mbak Walida selaku bendahara:

“Dalam beberapa kasus, anggaran seringkali menjadi faktor penentu kelancaran kegiatan di pondok pesantren ini mbak, tidak jarang juga menyebabkan masalah dalam alokasi dana yang tepat untuk berbagai kebutuhan. Beberapa kasus yang ada di pondok pesantren Nyai Zainab Siddiq ini biasanya kurang tegasnya bagian bendara dalam menghadapi santri. Tapi juga kita mau tegasi gabisa, susah memang mbak. Saya juga kerap kali kesusahan mbak dalam membagi dana-dana itu, di sisi lain kita sebagai pengurus tidak bisa memaksa juga terkait perekonomian tiap santri kan memang berbeda-beda, jadi mau segimanapun usaha untuk mewajibkan pembayaran pondok sesuai dengan tempo waktu juga tidak bisa. Mau complain juga bagaimana, jadi biasanya saya juga mencukup-cukupkan saja sesuai dengan budget”.<sup>59</sup>

Tambahan dari mbak walida:

“Itu dampaknya sampe keseluruhan santri, kita juga sudah berupaya tapi memang kita juga tidak bisa membantu”.<sup>60</sup>

Mbak Rita mengatakan bahwa:

“Permasalahan dana ini merupakan permasalahan yang cukup serius mbak, misalkan soal makan, biasanya sudah kita kira-kira kebutuhan makan itu berapa, jadi kebutuhan bisa disesuaikan dengan budget, tapi karena beberapa kasus yang ada, ada yang tidak mebayar dan sebagainya, maka uang makan akan dikurangi dan ini seringkali

<sup>58</sup> Mbak Walida, Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>59</sup> Mbak Walida, Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>60</sup> Mbak Walida, Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

memicu ketidakadilan, ketika yang lain sudah bayar tapi dapatnya tidak sesuai dengan yang mereka harapkan”.<sup>61</sup>  
Keterbatasan Sumber Daya Keuangan

Pendanaan pada pesantren di pondok pesantren Nyai Zainab Siddiq ini masih cukup bergantung pada santri, permasalahan ini cukup kerap terjadi, sehingga seringkali dana yang diterima tidak mencukupi untuk kebutuhan operasional dan pengembangan infrastruktur. Jadi dapat disimpulkan bahwa memang permasalahan dana kan selalu ada dan menjamur, meskipun tidak ada solusi signifikan yang bisa dilakukan, setidaknya pengurus masih berupaya mengontrol dari mengatur pendanaan sesuai dengan kebutuhan.

Selanjutnya terkait dengan keterbatasan tenaga pengajar yang berkualifikasi memiliki kesulitan tersendiri bagi pesantren untuk merekrut dan mempertahankan tenaga pengajar yang berkualifikasi, terutama untuk mata pelajaran umum dan keagamaan yang spesifik. Mbak Walida mengatakan bahwa:

“Memiliki banyak pengurus yang bisa dibilang mampu, namun dalam hal ini bukan berarti unggul dalam bidangnya. Terutama missal salah satu pengurus yang memiliki tanggung jawab mengajarkan salah satu kegiatan di pondok izin karena ada kepentingan mendadak, tidak semua pengurus memiliki keahlian super dibidang lain, karena memang sudah dibagiani perbidang mana saja yang akan diajarkan di pesantren, jadi tidak semua pengurus siap atau terampil dalam proses pembelajaran”.<sup>62</sup>

Adapun tambahan dari mbak Rita:

“Kami tau pasti susah untuk maksimalkan kemampuan seluruh pengurus, namun bukan berarti tidak bisa mbak, meskipun latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh para tenaga pengajar di

<sup>61</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>62</sup> Mbak Walida, Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

pondok pesantren ini terbatas dan beragam, namun setidaknya para pengurus mengetahui dasar tiap bidang, sehingga bagi para pengurus yang diamanahi mengajar juga memiliki kemampuan di bidang-bidang tertentu, ini menjadi pr juga bagi kami selaku pengurus, bagaimana cara menciptakan keterampilan satri pondok ini mbak”.<sup>63</sup>

Berdasarkan observasi yang saya lakukan antara informan satu yang lainnya memiliki pendapat yang selaras. Kemampuan tenaga pengajar memang sangatlah penting, hal itu yang menjadikan pengurus untuk lebih jeli lagi dan pengurus selain mengajar juga tetap harus belajar, karena memang tugas dari seorang pengurus sangatlah besar terhadap pondok pesantren Nyai Zainab Siddiq.

Ancaman modernisasi pengurus pesantrens sering menghadapi dilema antara mempertahankan tradisi dan nilai-nilai pesantren dengan kebutuhan untuk beradaptasi terhadap perkembangan zaman, termasuk penggunaan teknologi dan inovasi dalam pendidikan. Mbak Rita mengatakan bahwa:

“Santri-santri yang belajar atau sekolah di daerah luar pondok memang membutuhkan perhatian serius mbak, apalagi sekarang muncul tren-tren baru, terus juga tontonan-tontonan yang kurang mendidik, itu bisa mempengaruhi santri juga, tidak ada pilihan untuk memberhentikan penggunaan ponsel, karena memang ada juga dari mereka yang bersekolah di daerah yang cukup jauh dari pondok, namun kita selalu usahakan untuk pemakaian ponsel hanya boleh dilakukan di waktu tertentu saja”.<sup>64</sup>

Mbak Izza menambahkan bahwa beliau juga mengeluhkan hal yang sama, memang dengan maraknya teknologi menjadikan santri lebih menganggap remeh dan kurang memiliki rasa tanggung jawab, hal ini juga

<sup>63</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>64</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

dampaknya pada semua, ditakutkan ketika mereka sudah mengonsumsi sosial media itu akan sangat sulit untuk dihentikan.

“Perubahan sosial dan budaya menyebabkan pesantren harus menghadapi perubahan sosial dan budaya di kalangan santri, seperti pengaruh media sosial, gaya hidup modern, dan perbedaan latar belakang yang kadang menimbulkan tantangan dalam pembentukan karakter dan disiplin santri, biasanya kita pasti memberika batasan penggunaan ponsel untuk santri, biar santri juga tidak memiliki rasa candu terhadap hp, karena pengaruhnya ga main-main mbak, ada yang pacaran juga dan beberapa kasus lainnya”.<sup>65</sup>

Keterbatasan kapasitas manajerial, pengurus pesantren mungkin kurang memiliki keterampilan manajemen yang diperlukan untuk mengelola lembaga pendidikan yang kompleks seperti pesantren, terutama dalam hal pengelolaan SDM, keuangan, dan operasional. Mbak Eva selaku ketua pengurus periode sebelumnya mengatakan bahwa:

“Hal ini juga bisa disebabkan pergantian pengurus yang mengharuskan tiap-tiap pengurus untuk cepat beradaptasi dengan manajemen dan sebagainya demi ketercapaian tujuan, visi dan misi pondok pesantren. Struktur organisasi yang belum tepat juga bisa mbak, terus juga pengurus yang sibuk, jadinya kurang koordinasi antar bagian, yang berujung pada pelaksanaan tugas yang tidak efektif, beberapa kali juga kita mengganti kepengurusan, karena memang tidak jarang dari pengurus tidak kompeten, dulu kita pernah mengganti bagian divisi kebersihan, karena memang mereka kurang maksimal jadi harus diganti dengan yang lebih kompeten, itu sih mbak susahny jadi pengurus, ga semua bisa amanah terhadap tugas-tugasnya”.<sup>66</sup>

Mbak Izza menambahkan bahwa:

“Setiap tahun kan pasti ada pergantian kepengurusan mbak, setiap permasalahan yang dihadapi setiap kepengurusan pastinya berbeda-beda kan, nah nanti itu kita sesuaikan, pergantian pengurus biasanya menjadi tantangan, karena ditakutnya para pengurus baru itu kaget, jadi makanya kita kasih pemantauan tiap kepengurusan yang baru”.

<sup>65</sup> Mbak Izza, Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 03 Juni 2024

<sup>66</sup> Mbak Eva, Ketua Pengurus Pondok Pesantren Periode Sebelumnya, diwawancarai oleh peneliti, Jember 25 Juli 2024



Berdasarkan pemaparan informasi tersebut terlihat jelas bahwa tidak semua pengurus mampu dan bisa langsung beradaptasi terkait pemberian tanggung jawab yang bisa dinilai cukup besar, selain menjaga nama baik pondok pesantren, memaksimalkan kinerjanya, adaptasi terhadap manajemen juga harus diperhatikan. Adanya *miss communication* atau komunikasi yang tidak efektif antara santri dan walisantri tidak jarang menyebabkan kesalahpahaman di pondok pesantren Nyai Zainab Siddiq, sehingga memunculkan potensi adanya complain terhadap kegiatan yang terdapat di pondok pesantren. Seperti yang dikatakan oleh mbak Rita:

“Biasanya ini mbak, wali santri tidak jarang juga complain ke kami selaku pengurus, baik itu tentang kegiatan, susahny santri biasaya ada yang melanggar salah satu aturan di pondok, misal telat kegiatan yang dilakukan secara terus menerus, teru juga biasanya banyak yang sambat karena kegiatan yang banyak, jadi biasanya wai santri complain dan mau tidak mau kita sebagai pengurus harus menyusun strategi ulang, tapi alhamdulillahnya selama saya menjadi pengurus belum ada dan semoga saja tidak ada kejadian yang sama”.<sup>67</sup>

Adapun tambahan dari mbak Walida:

“Kurangnya komunikasi yang baik antara pengurus pesantren dengan wali santri terkait perkembangan dan kebutuhan ini memang bisa menimbulkan ketidakpuasan”.<sup>68</sup>

Mbak Eva menambahkan:

“Karena juga seringkali masyarakat dan wali santri mungkin saja ya, mungkin saja memiliki harapan yang berbeda terhadap pesantren, seperti mengenai kurikulum, pengawasan, dan fasilitas, yang bisa menjadi tantangan dalam mengelola ekspektasi wali santri dan santri itu sendiri”.<sup>69</sup>

Berdasarkan informasi tersebut sangat jelas bahwa komunikasi dengan para wali santri haruslah tetap terjaga, terbukti dengan adanya komunikasi,

<sup>67</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>68</sup> Mbak Walida, Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

<sup>69</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

para wali santri bisa tahu dan tidak memiliki ekspektasi berbeda, sehingga adanya grup wali santri dan contact person sangatlah diperlukan demi menjaga komunikasi. Hal tersebut juga dilakukan demi mengurangi keluhan para pengurus yang memang sudah berupaya mempertahankan aturan tersebut.

Kesulitan dalam adaptasi santri baru juga menjadi ancaman, seperti yang dikatakan mbak Izza bahwa:

“Sebagaimana yang kami sering alami, cukup berat memang, pengurus biasanya sering menghadapi kesulitan dalam membantu santri baru yang berasal dari latar belakang berbeda agar dapat beradaptasi dengan kehidupan di pesantren. Susahnya biasanya ada yang masih ngeyel, ada juga yang susah diatur mbak, karena santri sekarang dan dulu beda banget mbak, mungkin karena pengaruh jaman juga ya. Ini lebih ke tantangan dalam penyesuaian disiplin, budaya pesantren, dan metode belajar”.<sup>70</sup>

Hal ini merupakan tantangan bagi pengurus, terkait keberagaman tiap santri yang datang dari latar belakang sosial, ekonomi, atau pendidikan yang beragam mungkin memerlukan perhatian khusus dalam proses adaptasi, baik dalam segi mental, fisik, maupun emosional.

“Sulitnya disini mbak, ketika kami berusaha mengintegrasikan santri baru ke dalam lingkungan pondok pesantren memang bisa menjadi tantangan, terutama bagi mereka yang berasal dari latar belakang yang berbeda. Memastikan mereka dapat beradaptasi dengan aturan dan kehidupan pesantren sering kali memerlukan waktu dan usaha ekstra. Terkadang, ada santri yang tidak dapat menyesuaikan diri dan memutuskan untuk keluar, meskipun pihak pondok telah berusaha meyakinkan mereka. Dalam situasi ini, penting untuk menerima keputusan santri dan orang tua dengan lapang dada, sambil terus berusaha meningkatkan proses integrasi untuk santri di masa depan”.<sup>71</sup>

<sup>70</sup> Mbak Izza, Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 03 Juni 2024

<sup>71</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

Berdasarkan penjelasan dari mbak Rita, memang cukup menantang untuk menyatukan pendapat semua santri. Beberapa santri mungkin merasa tidak mampu dan memutuskan untuk keluar. Meskipun sudah ada upaya dan perubahan aturan yang disesuaikan dengan kebutuhan, pengurus dan pengasuh terus berusaha menciptakan suasana serta lingkungan yang bisa diterima oleh semua santri, termasuk mereka yang berasal dari latar belakang atau keluarga yang sudah familiar dengan pondok pesantren dan cenderung lebih mudah beradaptasi. Pengurus pesantren juga sering menghadapi tantangan dalam menjaga disiplin santri, terutama di era modern di mana pengaruh luar seperti gadget dan media sosial mempengaruhi perilaku santri. Selain pengajaran agama, pengurus juga bertanggung jawab untuk membentuk karakter santri. Namun, ini tidak mudah karena memerlukan pendekatan yang holistik dan konsisten. Seperti yang dikatakan oleh mbak Rita:

“Tantangan paling besar dalam menjaga disiplin santri adalah latar belakang mereka yang beda-beda. Setiap santri datang dari keluarga, kebiasaan, dan cara belajar yang berbeda, jadi butuh waktu untuk bisa mengikuti aturan di pesantren. Ada yang cepat menyesuaikan diri, tapi ada juga yang butuh arahan lebih lama. Selain itu, kedewasaan juga berpengaruh. Santri yang lebih muda biasanya butuh lebih banyak pengawasan, sedangkan yang lebih dewasa diharapkan bisa lebih mandiri. Tapi, kadang disiplin mereka juga dipengaruhi oleh lingkungan atau teman-teman, jadi kami harus hati-hati membentuk suasana yang positif”.<sup>72</sup>

Hal tersebut selaras dengan pendapat yang diberikan oleh Mbak Izza terkait susahnyanya mengatur santri di era modern saat ini, beliau mengatakan bahwa:

---

<sup>72</sup> Mbak Rita, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, diwawancarai oleh peneliti, Jember 17 Juni 2024

“santri sekarang dan dulu sangat beda, dulu dikasih tahu sekali atau ditegur biasanya sudah kapok mbak, tapi santri sekarang membutuhkan perhatian ekstra, ga semua santri bisa nurut jika diberitahu seklai dua kali, makanya ada sanksi, pengaruh sosial media dan gadget juga sangat besar, santri sebenarnya perlu banget memfilter”.

Kesulitan yang dihadapi oleh tiap-tiap pengurus cenderung sama, hal terbut membuat pengurus perlu memutar otak dalam upaya mencari solusi untuk mengurangi adanya masalah-masalah tersebut. Dibutuhkan benteng yang kokoh dan ketegasan terkait pembinaan santri. Penggunaan gadget yang berlebihan menjadi faktor besar akan adanya permasalahan, sehingga menjadi beban tersenriri bagi pengurus yang harus dihadapi.

Berdasarkan informasi yang didapat melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan sumber-sumber terpilih, berikut adalah hasil identifikasi melalui analisis SWOT:

#### **b. Kekuatan (*Strengths*)**

##### 1) Kepemimpinan yang kuat

Kepemimpinan yang kuat terlihat pada sosok Mbak Rita, yang dikenal tegas dan visioner dalam pengambilan keputusan. Ketegasannya dalam mengelola pondok berperan penting dalam keberhasilan dan memberikan teladan bagi santri dan pengurus.

##### 2) Budaya organisasi yang mendukung

Pondok Pesantren Nyai Zainab Siddiq memiliki budaya kerja yang kuat, ditandai dengan kerjasama, kedisiplinan, dan saling menghargai.

3) Sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat

Pengurus pesantren Nyai Zainab Siddiq menerapkan sistem rekrutmen efisien untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai visi dan misi pesantren.

4) Pelatihan dan pengembangan SDM

Pelatihan dilakukan melalui berbagai kegiatan terjadwal yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan santri juga. Kegiatan-kegiatan ini telah menjadi kebiasaan dan berdampak positif bagi santri.

5) Pengasuh yang suportif

Pengasuh Pondok Pesantren Nyai Zainab Siddiq, Ning Liza, dikenal sabar dan inspiratif.

**c. Kelemahan (*Weaknesses*)**

1) Keterbatasan sumber daya keuangan

Pendanaan di Pondok Pesantren Nyai Zainab Siddiq sangat bergantung pada kontribusi santri, yang seringkali tidak mencukupi untuk kebutuhan

2) Kurangnya kualitas dan kuantitas tenaga pengajar

Pondok Pesantren Nyai Zainab Siddiq menghadapi tantangan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga pengajar berkualitas untuk mata pelajaran umum dan keagamaan.

3) Manajemen dan organisasi

Pengurus Pondok Pesantren Nyai Zainab Siddiq menghadapi tantangan manajemen akibat keterbatasan keterampilan manajerial.

4) Komunikasi dengan Wali Santri dan Masyarakat

Komunikasi yang tidak efektif antara santri dan wali santri di Pondok Pesantren Nyai Zainab Siddiq sering menyebabkan kesalahpahaman dan keluhan.

**d. Peluang (*Opportunities*)**

1) Pemanfaatan teknologi

Memanfaatkan teknologi dan media sosial untuk menyediakan materi pendidikan, memudahkan untuk pemantauan santri secara langsung.

2) Kegiatan-kegiatan di pondok pesantren

Hal tersebut memungkinkan pengurus untuk memaksimalkan pengembangan potensi bagi para santri.

3) Penyebaran alumni

Alumni memiliki peran penting dalam mengenalkan pondok pesantren, dengan banyaknya alumni mampu membuka celah koneksi dalam memperkenalkan pondok pesantren dalam proses penyebarannya.

**e. Ancaman (*Threats*)**

1) Disiplin dan pembinaan santri

Mempertahankan kedisiplinan merupakan hal yang sangat sulit, sehingga pemantauan terhadap santri harus ekstra.

2) Integrasi santri baru

Adaptasi santri baru sering menjadi tantangan bagi pengurus pesantren, terutama bagi mereka yang berasal dari latar belakang berbeda.

3) Adaptasi terhadap perubahan zaman

Pengurus Pondok Pesantren Nyai Zainab Siddiq menghadapi tantangan antara mempertahankan tradisi dan beradaptasi dengan modernisasi, terutama penggunaan teknologi.

**C. Pembahasan Temuan**

Berdasarkan dari hasil penelitian melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah dianalisis, selanjutnya peneliti akan membahas mengenai hasil temuan yang diperoleh dari hasil penyajian data untuk membahas hasil temuan tersebut, peneliti menganalisa data berdasarkan teori dan metode yang telah dipilih sebelumnya. Adapun hasil pembahasan temuan pada penelitian ini sebagai berikut:

## 1. Manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember

a. Rekrutmen, penempatan, dan manajemen talenta pelatihan dan pengembangan

### 1) Penentuan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember bertujuan untuk memperkirakan kebutuhan pengurus, termasuk keterampilan dan jumlahnya. Proses alokasi dilakukan melalui voting dengan mempertimbangkan kemampuan, kondisi individu, dan komitmen, seperti dijelaskan oleh Mbak Rita selaku ketua pondok.

Setiap elemen memiliki tugas sesuai jabatan dan kualifikasinya, misalnya divisi Qismu Nadhifah yang bertanggung jawab mengatur kebersihan. Mbak Eva menekankan pentingnya memaksimalkan kinerja semua pihak agar peraturan berjalan efektif dan kepengurusan tetap seimbang tanpa kecurangan.

### 2) Proses Rekrutmen Pengurus

Proses rekrutmen pengurus di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember dilakukan secara terbuka melalui *voting* analisis kemampuan, serta melibatkan yayasan dan pengasuh. Calon pengurus dipilih berdasarkan kriteria seperti tegas, amanah,



bertanggung jawab, dan berkeinginan untuk berkontribusi. Setelah terpilih, kepengurusan menyusun rencana dan strategi melalui diskusi matang. Sistem manajemen pondok dijalankan oleh masing-masing \*qismul\* (divisi), seperti divisi keamanan yang mengatur peraturan, dengan ketua pondok memastikan program kerja berjalan lancar. Proses ini melibatkan evaluasi rutin untuk memastikan efektivitas manajemen.

Tahapan rekrutmen meliputi:

- a) Peramalan kebutuhan tenaga kerja
  - b) Penarikan (recruitment)
  - c) Seleksi
  - d) Penempatan
- b. Pengembangan dan pelatihan

Pengembangan dan pelatihan di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember dilakukan melalui program yang telah direncanakan dan disetujui oleh ketua pengurus dan pengasuh. Program ini mencakup pelatihan wajib dan opsional bagi santri, dengan fokus pada pembinaan keterampilan dan pengetahuan. Setiap pengurus dilatih sesuai dengan keahlian masing-masing untuk mendukung kelancaran kegiatan pondok. Evaluasi rutin dan diskusi dilakukan untuk memastikan pelatihan efektif dan mencapai tujuan pendidikan pondok.

Perencanaan sumber daya manusia yang efektif meningkatkan pengembangan pondok pesantren. Program pengembangan sumber

daya manusia ditetapkan oleh pengurus dengan kegiatan wajib dan opsional. Pengurus dan pengajar dipilih berdasarkan kemampuan, meski tidak selalu memiliki latar belakang pendidikan yang relevan demi meningkatkan kemampuan dan potensi tiap pengurus.

c. Membangun hubungan positif dengan seluruh pengurus

Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember membangun hubungan positif antar pengurus melalui evaluasi rutin setiap bulan. Evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki koordinasi antar divisi, menyelesaikan masalah internal, dan mengurangi gesekan yang mungkin timbul akibat komunikasi yang kurang efektif. Dengan adanya evaluasi, pengurus dapat saling memberi masukan dan memperbaiki kinerja, sehingga tercipta suasana kondusif yang mendukung kebersamaan dan sinergi dalam menjalankan tugas. Evaluasi ini juga membantu menjaga hubungan yang harmonis dengan pengasuh dan santri, serta memastikan bahwa setiap perubahan yang dilakukan membawa dampak positif bagi pengembangan pondok pesantren.

## 2. Faktor pendukung dan penghambat dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember

### a. Kekuatan (*Strengths*)

#### 1) Kepemimpinan yang kuat

Pengurus dan pengasuh yang memiliki visi yang jelas dan mampu memimpin pondok pesantren dengan baik. Ketegasan dan kemampuan dalam memimpin yang dimiliki oleh ketua pengurus juga sangat baik.

#### 2) Budaya organisasi yang mendukung

Lingkungan yang mendukung dalam membentuk suatu budaya organisasi dan pengembangan antara pengurus, pengasuh, dan santri.

#### 3) Sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat

Proses perekrutan pengurus dan pengajar dilakukan dengan cermat berdasarkan kualifikasi yang diperlukan.

#### 4) Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pengembangan dan pelatihan SDM ini dilakukan melalui ketersediaan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pengurus dan santri.

#### 5) Pengasuh yang suportif

Pengasuh yang aktif mendukung kemajuan pesantren dan memberikan arahan yang bijak. Ning Liza selaku pengasuh juga

kerap kali ikut andil dalam setiap kegiatan yang diadakan di pondok pesantren.

b. Kelemahan (*Weakness*)

1) Keterbatasan Sumber Daya Keuangan

Terbatasnya dana yang dapat menghambat pengembangan fasilitas dan program memicu kurang maksimalnya program dalam pelaksanaannya.

2) Kurangnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Pengajar

Keterbatasan jumlah dan kualifikasi tenaga pengajar yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan menjadi tantangan dalam menjalankan tiap-tiap program yang ada.

3) Manajemen dan organisasi

Tantangan dalam meningkatkan efisiensi manajemen dan organisasi pondok pesantren dinilai masih belum mampu berjalan maksimal, dikarenakan banyak anggota pengurus yang masih belum mengenal MSDM lebih jauh.

4) Komunikasi dengan Wali Santri dan Masyarakat

Terbatasnya komunikasi dan koordinasi dengan wali santri serta masyarakat sekitar yang dapat mempengaruhi keberhasilan program.

c. Peluang (*Oportunities*)

1) Pemanfaatan teknologi

Penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan manajemen pesantren untuk meningkatkan efektivitas.

2) Kegiatan-kegiatan di pondok pesantren

Menambah variasi kegiatan untuk menarik minat santri dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

3) Penyebaran alumni

Meningkatkan jaringan alumni yang dapat memberikan dukungan dan peluang bagi perkembangan pesantren.

d. Ancaman (*Threats*)

1) Adaptasi terhadap perubahan zaman

Tantangan dalam menjaga berjalannya program menjadi ancaman sejenak maraknya perubahan kehidupan sosial yang diakibatkan oleh perubahan zaman yang cepat.

2) Tantangan dalam integrasi santri baru

Kesulitan dialami oleh para pengurus di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember dalam mengintegrasikan santri baru yang mungkin datang dengan latar belakang yang berbeda.

3) Disiplin dan Pembinaan Santri

Ancaman dalam menjaga disiplin santri dan memastikan pembinaan yang konsisten untuk mencapai tujuan pendidikan sangatlah sulit, sehingga apabila proses pelaksanaan pembinaan ini kurang maksimal akan menyebabkan sulitnya perkembangan pondok pesantren.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

##### 1. Manajemen sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember

Pembentukan kepengurusan pesantren didasarkan pada peran utamanya yaitu untuk menjaga eksistensi pesantren. Sistem manajemen sumber daya manusia yang baik dapat mendukung pembagian tugas yang jelas, pelatihan kepemimpinan, dan pembinaan santri secara terstruktur. Namun kenyataannya, manajemen sumber daya manusia yang dimiliki pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq dinilai belum efektif. Sehingga dibutuhkan analisis mendalam terkait bagaimana sistem MSDM yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember. Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Manajemen sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember berfokus pada perencanaan SDM dapat disimpulkan menjadi beberapa hal, yaitu:

##### a. Rekrutmen, Penempatan, dan Manajemen Talenta, Pelatihan dan Pengembangan di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember

###### 1) Penentuan sumber daya manusia

Perencanaan SDM di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember bertujuan untuk memperkirakan kebutuhan pengurus, termasuk keterampilan dan jumlahnya. Proses alokasi dilakukan melalui voting dengan mempertimbangkan kemampuan.

## 2) Proses rekrutmen pengurus

Rekrutmen pengurus dilakukan secara terbuka melalui voting dan analisis kemampuan, melibatkan yayasan dan pengasuh. Calon pengurus dipilih berdasarkan kriteria tegas, amanah, bertanggung jawab, dan berkeinginan untuk berkontribusi. Setelah terpilih, pengurus menyusun rencana dan strategi melalui diskusi, dengan evaluasi rutin untuk memastikan efektivitas manajemen.

### b. Pengembangan dan pelatihan

Pengembangan dan pelatihan dilakukan melalui program yang telah disetujui oleh ketua pengurus dan pengasuh, termasuk pelatihan wajib dan opsional untuk santri. Pengurus dilatih sesuai keahlian mereka untuk mendukung kegiatan pondok. Evaluasi rutin dan diskusi dilakukan untuk memastikan efektivitas pelatihan dan pencapaian tujuan pendidikan pondok.

### c. Membangun hubungan positif dengan pengurus

Hubungan positif antar pengurus dibangun melalui evaluasi rutin setiap bulan untuk memperbaiki koordinasi antar divisi, menyelesaikan masalah internal, dan mengurangi gesekan akibat komunikasi yang kurang efektif. Evaluasi membantu memperbaiki kinerja, menciptakan suasana kondusif, serta menjaga hubungan yang harmonis dengan pengasuh dan santri.

## 2. Faktor pendukung dan penghambat dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember

### Analisis SWOT

#### a. Kekuatan (*Strengths*)

- 1) Kepemimpinan yang kuat
- 2) Budaya Organisasi yang Mendukung
- 3) Sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat
- 4) Pelatihan dan Pengembangan SDM
- 5) Pengasuh yang suportif

#### b. Kelemahan (*Weakness*)

- 1) Keterbatasan Sumber Daya Keuangan
- 2) Kurangnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Pengajar
- 3) Manajemen dan organisasi
- 4) Komunikasi dengan Wali Santri dan Masyarakat

#### c. Peluang (*Opportunities*)

- 1) Pemanfaatan teknologi
- 2) Kegiatan-kegiatan di pondok pesantren
- 3) Penyebaran alumni

#### d. Ancaman (*Threats*)

- 1) Adaptasi Terhadap Perubahan Zaman
- 2) Tantangan dalam Integrasi Santri Baru
- 3) Disiplin dan Pembinaan Santri



## B. Saran

1. Bagi pengasuh pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember hendaknya terus mempertahankan dan meningkatkan segala usaha dan upaya dalam manajemen sumber daya manusia yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.
2. Bagi pengurus sendiri diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pondok pesantren, mampu mempertahankan dan memajukan pondok pesantren dan memaksimalkan tiap-tiap elemen yang terlibat didalamnya.
3. Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.



## DAFTAR PUSTAKA

- (2016-2019), J. P.-Q.-Q. (2019). Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 21--30. 827.
- (2016-2019), J. P.-Q.-Q. (2019). Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 21--30. 809.
- Afifurrohman, A. M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Darussaam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1*.
- Aini, E. Z. (2021). Manajemen Pondok Pesantren dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Islam di Pondok Pesantren Pangeran Diponegoro Sleman. 3.
- Anwar, A. (2016). Karakteristik Pendidikan dan Unsur-unsur Kelembagaan di Pesantren. *Potensia*.
- Barkah, D. I. (2022). Fungsi Manajemen Pondok Pesantren Darul Falah dalam Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Santri di Batu Putu Bandar Lampung.
- D.F, F. N. (2019). *The Guide Book of SWOT*. Yogyakarta, Indonesia: Quadrant.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management*. Florida, United State: Pearson.
- Dr. Drs. H. Imam Saerozi, M. (2023). *Manajemen Pondok Pesantren*. CV.Eureka Media Aksara.
- Dr. Farida Nugrahani, M. (2014). *METODE PENELITIAN KUALITATIF dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*.
- Dr. H.B Siswanto, M. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Askara.

- ErniFatmawati. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Pembelajaran Berkualitas Di Pondok Pesantren Riyadlotuth Tholabah Buluspesantren Kebumen. *An-Nidzam*, 10.
- Hasibuan, D. H. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hudah, N. (2019). Penanaman Nilai-nilai Islam dalam Membentuk Akhlak Mulia melalui Kegiatan Mendongeng di TK Terpadu Nurul Amal Buyuk Bringkang Menganti Gresik. *Fikroh*, 12.
- Hulbat, R. (2023, Februari). Penanaman Nilai-nilai Islam melalui Kegiatan Rutin di Pondok Pesantren Putri Nurul Muhibin. 3, 43.
- Hushunud Diana, R. M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Panji Pelopor Di Pondok Pesantren Nurul Jadid. 3.
- Irmayani, N. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Iskandar Wiryokusumo, M. D. (1982). *Kumpulan-Kumpulan Pemikiran dalam Pendidikan*. Jakarta:: CV. Rajawali.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Jember, P. p. (2016). *Pecinta Ulama Nusantara - Nyai Hj. Zainab Shiddiq*.
- Kompri, M. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mila Badriah, S. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Moh. Harun Al Rosid, A. A. (2022, September). Manajemen Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Mutu Kualias Santri PondokPesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. 2.
- Muhammad Riduwan, D. K. (2023). Implementasi Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kopetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Imam Muslim Kecamatan Sei Rampah. *Unisan Jurnal*, 2.
- Pengurus. (2024). Kepengurusan pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember.
- Pratama, Y. A. (2019). Integrasi Pendidikan Madrasah dalam Sistem Pendidikan Nasional (Studi Kebijakan Pendidikan Madrasah di Indonesia). *Al-Tadzkiyyah*.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ramdani, A. R. (2021). Peran pesantren dalam pembentukan karakter santri pada masa pandemi covid19 .
- Rangkuti, F. (2008). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rue, 2. R. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siti Zahraini, B. A. (2023). Metode Penyampaian Pesan Dakwah dalam Al-Qur'an; Analisis AlQuran Surah An-Nahl Ayat 125. 6, 146-150.
- Sugandi., M. H. (2022). Peran Pembina Pesantren dalam Menanamkan Nilai-Nilai Akhlak Bagi Santri Pondok Pesantren Daarul Istiqomah Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

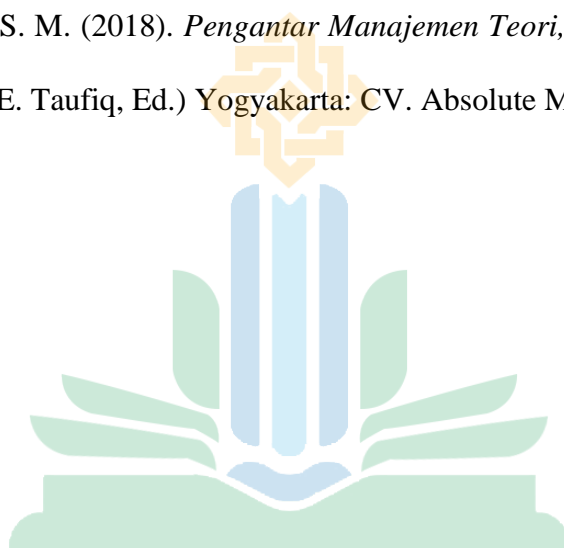
Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*.

Bandung: Alfabeta.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara*, 9, 956.

Witono, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Battam. *Unisa Jurnal*, 2.

Yaya Ruyatnasih, S. M. (2018). *Pengantar Manajemen Teori, Fungsi dan Kasus-Edisi 2-*. (E. Taufiq, Ed.) Yogyakarta: CV. Absolute Media.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Pesantren di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember	<ol style="list-style-type: none"> <li>Manajemen Sumber Daya Manusia</li> <li>Pengembangan Pondok Pesantren</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Perekrutan</li> <li>Penyaringan atau penerimaan</li> <li>Pelatihan</li> <li>Kompensasi</li> <li>Penilaian dan evaluasi</li> <li>Insting dan naluri</li> <li>Kebiasaan</li> <li>Keturunan</li> <li>Lingkungan</li> <li>Ekonomi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Primer                     <ol style="list-style-type: none"> <li>Pengasuh</li> <li>Pengurus</li> </ol> </li> <li>Sekunder                     <ol style="list-style-type: none"> <li>Dokumentasi</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pendekatan penelitian kualitatif</li> <li>Jenis Penelitian Lapangan (<i>Fields Research</i>)</li> <li>Teknik Pengumpulan Data                     <ol style="list-style-type: none"> <li>Observasi</li> <li>Wawancara</li> <li>Dokumentasi</li> </ol> </li> <li>Teknik Analisis Data                     <ol style="list-style-type: none"> <li>Pengumpulan Data</li> <li>Kondensasi Data</li> <li>Penyajian Data</li> <li>Penarikan Kesimpulan</li> </ol> </li> <li>Keabsahan Data (Triangulasi sumber, data dan waktu)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bagaimana manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember?</li> <li>Apa saja yang menjadi Faktor Pendukung dan Penghambat dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember?</li> </ol>

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nonik Arselina

Nim : 201103040004

Prodi : Manajemen Dakwah

Universitas : UIN KH. Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Peantren di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri. Kecuali pengutipan yang telah ditulis, namun tetap berdasarkan pada sumber yang terpercaya dan valid dan telah disebutkan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran di dalamnya dengan sikap ilmiah yang perlu dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa tekanan atau paksaan dari pihak manapun.

Jember, 25 Oktober 2024  
Saya yang menyatakan



Nonik Arselina  
NIM.201103040004

## PEDOMAN PENELITIAN

### A. Pedoman Wawancara

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember?
2. Apa saja faktor-faktor pendukung yang terdapat dalam proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember?
3. Apa saja faktor-faktor yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember?
4. Strategi apa yang dilakukan oleh pengurus dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember?
5. Bagaimana strategi ketua pengurus dalam upaya menciptakan hubungan yang baik antar santri dan pengurus di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember?
6. Bagaimana strategi pengasuh dalam upaya menciptakan hubungan yang baik antar santri dan pengurus di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember?
7. Bagaimana perbedaan antara sistem manajemen sumber daya manusia saat ini dan periode sebelumnya?
8. Inovasi apa yang dilakukan demi menunjang keberhasilan pencapaian strategi yang dilakukan oleh pengurus maupun pengasuh?



## B. Pedoman Observasi

1. Melihat kegiatan yang terdapat di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember
2. Melihat seluruh fasilitas yang ada di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember

## C. Pedoman Dokumentasi

1. Foto kegiatan Wawancara
2. Foto kegiatan-kegiatan yang ada di pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember



## JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Hari/Tanggal	Jadwal Kegiatan	Keterangan
1.	18 Desember 2023	Kunjungan pertama ke pondok pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember	✓
2.	03 Maret 2024	Penyerahan surat izin penelitian	✓
3.	31 Mei 2024	Observasi MSDM di pondok pesantren	✓
4.	03 Juni 2024	Wawancara dengan mbak Izza sebagai salah satu pengurus	✓
5.	!7 Juni 2024	Wawancara dengan mbak Rita sebagai ketua pengurus	✓
6.	17 Juni 2024	Observasi kegiatan-kegiatan yang terdapat di pondok pesantren	✓
7.	25 Juli 2024	Wawancara dengan mbak Eva sebagai ketua pengurus periode sebelumnya	✓
8.	06 Agustus 2024	Keikutsertaan kegiatan sosialisasi pondok pesantren	✓
9.	16 Agustus 2024	Wawancara dengan Ning Liza sebagai pengasuh pondok pesantren	✓
10.	24 Oktober 2024	Pemberian surat keterangan selesai penelitian	✓

Jember, 24 Oktober 2024

Pengasuh PP Nyai Zainab Shidiq Jember



(Ning Dihliza Basya)

## DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1

Wawancara bersama Mbak Rita (Ketua Pengurus)



Gambar 2

Sosialisasi oleh Gus H Ahmad Gholbhan Aunirrahman, Lc., M. Hi (Pengasuh)



Gambar 3

Wawancara bersama dengan Ning Dihliza Basya (Pengasuh)



Gambar 4

Kegiatan madrasah diniyah



KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Gambar 5

Kegiatan pengajian kitab tafsirnya jalalain



Gambar 6

Kegiatan Tahfidz Al-Qur'an



Gambar 7

Kegiatan Madrasah Diniah



Gambar 8

Wawancara dengan Mbak Izza (Pengurus)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136  
email : [fakultasdakwah@uinkhas.ac.id](mailto:fakultasdakwah@uinkhas.ac.id) website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B.3031/Un.22/6.a/PP.00.9/ 8 /2024 09 Juli 2024  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Nonik Arselina  
NIM : 20110304004  
Fakultas : Dakwah  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama  $\pm$  30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Pesantren di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

An Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik



Muhibbin







**Yayasan Pendidikan Islam Zainab Shiddiq**  
**PP NYAI ZAINAB SHIDDIQ**  
**SK KEMENKUMHAM NO : AHU-0005632.AH.01.12.Tahun 2021**  
Jalan KH. Shiddiq No.30 Kaliwates, Jember 68131

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor : 022/PPZS/2410.2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rita Anisaturrizqi  
Jabatan : Ketua Pengurus Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq  
Unit Kerja : Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Nonik Arselina  
NIM : 201103040004  
Fakultas : Dakwah  
Prodi : Manajemen Dakwah  
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian di Pondok Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Kabupaten Jember untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Pesantren Nyai Zainab Shiddiq Jember”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Wassalamu,alaikum warahmatullahi wabarakuh.

Jember, 24 Oktober 2024  
Ketua Pondok

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SHIDDIQ  
JEMBER



Rita Anisaturrizqi



## BIODATA PENULIS



### A. BIODATA PENULIS

Nama : Nonik Arselina  
NIM : 201103040004  
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 18 September 2002  
Alamat : Dusun jogaran, Desa Gumelar, RT/RW 004/014,  
Kecamatan Balung, Kabupaten Jember  
Fakultas/Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah  
Alamat Email : [arselinanonik@gmail.com](mailto:arselinanonik@gmail.com)

### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

TK. Al-Hidayah (2007-2008)  
MIMA 02 Darul Ulum (2008-2014)  
MTs. Wahid Hasyim Balung (2014-2017)  
MAN 1 Jember (2017-2020)