

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PONDOK PESANTREN BUSTANUL ULUM DESA
KARYAMUKTI KECAMATAN PATARUMAN
KOTA BANJAR**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

Oleh :

Zuhrotul Jannah

NIM. 1717103047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuhrotul Jannah

NIM 1717103047

Fakultas : Dakwah

Jurusan : Komunikasi Islam

Prodi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : **MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI PONDOK PESANTREN BUSTANUL
ULUM KOTA BANJAR, JAWA BARAT.**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini, di beri tanda Civitasi dan ditunjukan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat, dan apabila dikemudian hari terbukti saya tidak benar, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Purwokerto, 04 juli 2022



Zuhrotul Jannah

1717103047



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PONDOK PESANTREN BUSTANUL ULUM DESA KARYAMUKTI
KECAMATAN PATARUMAN KOTA BANJAR JAWA BARAT.**

Yang disusun oleh Zuhrotul Jannah NIM. 1717103047 Program Studi Manajemen Dakwah Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri, telah diujikan pada hari Kamis 22 September 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Siti Nurmahyati, M.S.I

Sekretaris Sidang/Penguji II

Dedy Riyadin S. M.I.Kom
NIP. 198705252018011001

Penguji Utama

Arsam, M.S.I

NIP. 197808122009011011

Mengesahkan,

Purwokerto, ... 3-10-2022 ...

Dekan,

Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.

NIP. 19691219 199803 1 001



NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth. Dekan Fakultas Dakwah
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa :

Nama : Zuhrotul Jannah
NIM : 1717103047
Fakultas : Dakwah Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Judul : **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Bustanul Ulum Desa Karyamukti Kecamatan Pataruman Kota Banjar Jawa Barat.**

Sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar sarjana Sosial (S.Sos). Demikian atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 25 April 2022
Pembimbing



Siti Nurmahyati, M.S.I

**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia
di Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar**

Zuhrotul Jannah

1717103047

ABSTRAK

Kegiatan yang diselenggarakan di Pondok Pesantren Bustanul Ulum dalam mengembangkan kualitas pendidik dan santri tidak hanya berfokus kepada pendidikan formal namun juga diajarkan keterampilan pada bidang agribisnis hingga kini berjalan dengan baik serta mengalami peningkatan, dengan adanya agribisnis dalam pendidikan di Pondok Pesantren Bustanul Ulum tentunya membutuhkan manajemen untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini santri. Agar mampu mengelolah program pendidikan dan agribisnis yang sedang dijalankan. Tujuan agribisnis di pesantren ini adalah untuk menciptakan perekonomian pesantren yang mandiri dan juga dapat memberikan pengajaran ilmu agama dan keterampilan sehingga santri menjadi insan yang produktif.

Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Bustanul Ulum. Metode penelitian digunakan ialah penelitian kualitatif bersifat deskriptif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data-data bersifat deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan mulai dari wawancara dan pengamatan dengan pengurus dan santri selaku subjek penelitian yang diamati. Sumber data penelitian ialah pengasuh pondok pesantren, pengurus pondok pesantren dan santri. Adapun teknik pengumpulan data digunakan ialah observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Manajemen pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Bustanul Ulum terdiri dari perencanaan pengorganisasian penggerakkan dan pengawasan. 2) Pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Bustanul Ulum melalui kegiatan agribisnis budidaya buah melon inthanon Jepang, depot air minum. 3) Metode pengembangan sumber daya manusia pada Santri Pondok Pesanter Bustanul Ulum terdiri mulai metode demonstrasi, metode latihan instruksi pekerjaan, dan metode *coaching*.

Kata Kunci: Manajemen, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pesantren.

MOTTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ

“Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan.”¹



¹Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemah Edisi Penyempurnaan* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur mari kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga kita dapat melakukan tugas kita sebagai makhluk yang diciptakan Allah untuk selalu berpikir dan bersyukur atas segala nikmat yang diberikan-Nya. Dengan penuh rasa syukur, berkat kuasa-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar**. Dengan selesainya skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak dan saya hanya dapat menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang dengan ikhlas memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. K.H Roqib, M.Ag. Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H, Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag. Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H, Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag. Wakil Dekan Universitas Islam Negeri Prof. K.H, Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Khusnul Khotimah, M,Ag. Wakil Dekan II Fakultas Universitas Islam Negeri Prof. K.H, Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Mustain, M.S.I. Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H, Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Arsam M.S.I, Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H, Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Uus Uswatunsolihah, M.A; Ketua Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islsm Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Siti Nurmahyati, M.S.I Dosen Pembimbing yang senantiasa membimbing mendukung, serta memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Segenap Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

10. Seluruh keluarga Besar Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar yang telah memberikan izin, serta membantu selama proses pelaksanaan penelitian.
11. Selaku orang tua penulis yang selalu mengiringi langkah dengan untaian do'a, serta support yang besar kepada penulis.
12. Kaka tersayang Mas Zam-zam yang selalu menyemangati serta mendukung adiknya sampai dengan penelitian ini dapat terselesaikan.
13. Teman-teman yang telah memberikan support, inspirasi, doa, dan canda tawanya, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
14. Teman-teman Manajemen Dakwah 2017, Kholifah amalia, Maharani, Kamilati, Eli, Izza, Leli dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas support serta dukungannya.

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, secara langsung maupun tidak langsung kalian ikut memberikan semangat dan bantuan yang membuat skripsi ini dapat selesai. Tiada yang dapat penulis berikan untuk menyampaikan rasa terima kasih melainkan hanya doa. Penulis menyadari masih banyak kekurangan pada skripsi ini, sehingga kritik dan saran sangat penulis harapkan.

Purwokerto, 6 Juli 2022

Penulis



Zuhrotul Jannah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional.....	6
C. Fokus Penelitian	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Pustaka.....	11
H. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II : LANDASAN TEORI.....	15
A. Tinjauan Tentang Manajemen	15
1. Definisi Manajemen	15
2. Fungsi Manajemen.....	17
B. Tinjauan Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
1. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
2. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	26
4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	27
C. Pondok Pesantren	27
1. Pengertian Pondok Pesantren	27
2. Tujuan dan Fungsi Pondok Pesantren.....	28

	3. Elemen Pondok Pesantren.....	30
BAB III	: METODE PENELITIAN.....	32
	A. Jenis Penelitian.....	32
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
	C. Subjek dan Objek Penelitian.....	33
	D. Sumber Data.....	34
	E. Metode Pengumpulan Data.....	35
	F. Teknik Analisis Data	38
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
	A. Profil Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar ...	40
	1. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Bustanul Ulum....	40
	2. Letak Geografis	41
	3. Visi dan Misi.....	41
	4. Motto.....	42
	5. Tujuan Pondok Pesantren Bustanul Ulum	42
	6. Profil Pondok Pesantren Bustanul Ulum	43
	7. Sarana Prasarana Pondok Pesantren Bustanul Ulum..	43
	8. Elemen-Elemen Pondok Pesantren Bustanul Ulum ..	43
	B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	45
	1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Bustanul Ulum.....	45
	2. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri Pondok Pesantren Bustanul Ulum	57
	3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri Pondok Pesantren Bustanul Ulum	59
	C. Analisis Data Manajemen Pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Santri Pondok Pesantren Bustanul Ulum .	61
BAB V	PENUTUP	66
	A. Kesimpulan	66
	B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar.....	43
-----------	--	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Cepatnya pertumbuhan Ilmu Pengetahuan serta Teknologi (IPTEK) akan menimbulkan dunia terasa lebih kecil serta membentuk ketergantungan antar warga negara. Pada tatanan dunia baru, diisyarati adanya sebuah persaingan antar bangsa yang terus menerus menjadi lebih ketat. Mutu sebuah negeri tentunya memainkan peran yang amat penting dalam sebuah bangsa. Mutu bangsa berkepanjangan tentunya bergantung pada dua hal, yaitu kemampuan IPTEK dan juga berkaitan dengan hubungan antar negara.

Dalam persaingan ini, sebuah negara tentunya punya sebuah visi untuk menggapai keberhasilan. Dalam hal ini, tentu ada dinamika untuk mendorong perbaikan lingkungan dan peningkatan mutu bangsa. Upaya ini bisa dilakukan melalui pembangunan sumber daya manusia (SDM). Hal ini menjadi sebuah kebutuhan absolut setiap bangsa di dunia. Dengan demikian, negara akan mampu menjadi pemenang dalam persaingan global di tengah dinamikanya yang semakin berkembang.²

Sumber daya manusia serta sebagai aset penting yang tidak dapat tergantikan oleh teknologi pada sebuah lembaga organisasi atau perusahaan, utamanya dalam bidang pelayanan jasa. Sementara itu, SDM juga sangat esensial untuk terus diberdayakan supaya tidak tertinggal oleh perkembangan zaman.

Salam satu lembaga yang berkaitan dengan pelayanan jasa pendidikan ialah pesantren. Pesantren ialah bagian dari lembaga pembelajaran nasional yang telah mulai dibangun sebelum Indonesia merdeka. Bahkan hingga saat ini pesantren diidentikkan sebagai sebuah institusi pembelajaran khas Indonesia.³ Ilmu keislaman yang disalurkan oleh pembelajaran pesantren

² Nana Meily Nurdiansyah et al., "Transformational Leadership in The Development of A Quality Culture Of Madrasah (Research Problems at MTs and MA Pondok Pesantren Rafah Bogor)," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 02 (2021): 877–90, hal.878.

³Siskandar Siskandar, Susanto Susanto, and Ahmad Muhammad Syafi'i, "Pendidikan

merupakan sebuah upaya dalam meneruskan estafet perjuangan persebaran ajaran agama Islam. Bukan hanya itu, namun lewat pesantren juga dilahirkan para ahli ilmu yang agamis yang bisa berbakti pada agama.

Perkembangan masyarakat saat ini memerlukan pembinaan yang memenuhi unsur keseimbangan antar nilai, sikap, pengetahuan, keterampilan. Pesantren perlu melibatkan santri dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang ada didalamnya tujuannya untuk melatih tanggung jawab santri dan untuk dapat meningkatkan potensi diri santri. Dengan ini santri tidak hanya pada pendidikan sekolah, agama namun juga membekali santri ber entrepreneur, namun untuk pengembangan santri di pesantren Bustanul ulum non akademik ini berfokus pada agribisnis .

Dalam rangka membangun sebuah pondok pesantren, SDM menjadi penentu yang paling penting demi mencapai visi misi pesantren. Dalam hal ini, peran kiai dan ustad menjadi peran kunci untuk menjadikan pembelajaran di pesantren lebih maksimal. Terlepas bagaimana visi misi sebuah pesantren, yang tentunya tiap pesantren memiliki perbedaan, namun tentunya setiap pesantren menginginkan sebuah kemajuan untuk institusinya.

Oleh karena itu, untuk menjawab permasalahan di atas, maka tentu sangat diperlukan adanya upaya pengelolaan atau disebut manajemen SDM. Manajemen SDM merupakan sebuah upaya bagaimana mengelola setiap orang untuk bisa menggapai keberhasilan sebuah institusi. Dalam hal ini, penting untuk memberdayakan manusia supaya mereka bisa berkembang dalam hal jasmani, rohani, dan juga psikisnya dengan tujuan utama yaitu mencapai keberhasilan sebuah lembaga, juga membutuhkan manajemen SDM dalam rangka mencapai tujuan.

Instansi pendidikan ialah sebuah institusi yang begitu esensial dalam menghasilkan sebuah generasi bangsa dengan kapasitas yang mumpuni. Keseluruhan sumber daya, baik manusia maupun lainnya termasuk IPTEK

yang baik akan menentukan bagaimana kualitas generasi yang terbentuk.⁴ Dalam hal ini, manajemen SDM mencakup sebuah aktivitas untuk menggapai bagaimana segala aktivitas dapat berkembang, mampu bersaing dan menjawab tantangan zaman. Tantangan ini bisa bersifat internal maupun eksternal dan bisa dijawab oleh sebuah institusi melalui sebuah kebijakan yang disusun secara praktis maupun sebuah sistem di lembaga yang dapat berpengaruh pada perilaku.

Sistem manajemen SDM terdiri dari beberapa aktivitas, yaitu meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*). Setiap aktivitas tersebut secara kontinu diaplikasikan dalam sebuah lembaga, sehingga bisa berjalan lebih efektif dan efisien.⁵ Manajemen SDM ini memiliki akibat amat luas terhadap kenaikan mutu sebuah lembaga pembelajaran. Dapat dikatakan pula bahwa sebuah mutu institusi ditentukan oleh kualitas manajemen SDM nya.

Untuk mewujudkan mutu tersebut perlu diadakan upaya pengembangan SDM bagi lembaga pembelajaran itu sendiri. Pengembangan SDM proses menyiapkan manusia ataupun santri untuk mengemban tugas yang lebih besar pada organisasi ataupun lembaga.⁶Harapannya semua komponen bisa untuk berkerjasama yang baik dan memberikan keuntungan satu sama lain.

Pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai sebuah prakarsa bersama antar pekerja serta pemberi kerja (baik di instansi ataupun organisasi) untuk meningkatkan keahlian serta ilmu pengetahuan yang telah diperoleh. Pengembangan SDM ini amat berarti bagi sebuah organisasi ataupun lembaga dan juga akan berkaitan erat dengan para kayawannya. Selain itu, lembaga ataupun organisasi juga membutuhkan SDM yang terampil serta mempunyai pengetahuan yang diperlukan dalam rangka menggapai tujuan organisasi.

⁴Aryanti Feriyenci, Ermis Suryana, and Ahmad Zainuri, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Sekolah Model Di SD Nurul Ilmi Kabupaten Banyuasin," *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains* 9, no. 2 (2020): 221–24, hal.222.

⁵Teguh Triwiyanto & Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo, 2016), hal.2.

⁶Nugraheni Fitroh R Syakarna, Kris Monika Krismonika, and Nurul Azizah, "Analisa Komparasi Konsep Sumber Daya Insani (SDI) Konvensional Dan Syari'ah," *Journal Of Sharia Economic* 1, no. 1 (2021): 48–61, hal.51.

Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar menghadapi persaingan global yang semakin ketat ini dapat dilakukan dengan terus mengembangkan para SDM nya. Upaya ini bertujuan utama untuk memaksimalkan SDM ahli dalam bidang agama serta ber santripreneur. Dalam hal ini, dapat kita perhatikan dari visi dan misi Pondok Pesantren Bustanul Ulum, yaitu “Unggul pada prestasi, mandiri, dan mencetak generasi berakhlakul karimah, serta berwawasan ilmiah”.

Pondok Pesantren ini merupakan institusi pendidikan yang mengaplikasikan pendidikan integral melalui penerapan kurikulum terpadu. Berkaitan hal tersebut, Pondok Pesantren Bustanul Ulum berupaya memaksimalkan tenaga pengajar (ustadz). Pesantren mengadakan bermacam kegiatan, seperti diskusi atau silaturahmi dengan pesantren lainnya. Selain itu, juga terus mengoptimalkan kegiatan yang ada di pesantren. Manajemen berperan cukup penting sebagai sistem aktivitas yang mengatur berjalannya program ke arah yang lebih terarah, teratur.

Manajemen SDM berdasarkan fungsinya berkaitan dengan fungsi penempatan, pelatihan, dan pengembangan semua anggota institusi. Jadi manajemen SDM berartikan sebagai sebuah upaya pengaturan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Dalam hal ini dilihat dari kemampuan santri di Pondok Pesantren Bustanul Ulum, dimana kualitas waktu luang santri dimanfaatkan untuk sebuah kegiatan positif dan memberikan manfaat, misalnya melakukan kegiatan agribisnis dan kegiatan berwirausaha. Adapun metode pemasaran yang digunakan pada kegiatan wirausaha yaitu mereka menjalin kerjasama dengan beberapa pihak dan juga lewat pemanfaatan sosial media.⁷

Sarana tersebut telah diresmikan langsung oleh pengasuh Bustanul ulum dengan dihadiri ibu Wali Kota Banjar yakni Ade UU Sukaesih pada 20 Oktober 2021. Hal ini menjadi sebuah pembeda dengan lembaga pondok lainnya di Kota Banjar, serta sebagai satu-satunya pesantren di kota Banjar

⁷Wawancara dengan Ustadzah Zinzun Uswatun Hasanah, Selaku Pengurus sekaligus Putri Pondok Pesantren Bustanul Ulum, Pada Tanggal 20 Oktober 2021 pukul 07:30 WIB.

yang memiliki *green house*.

Beberapa fakta dan problematika di atas yang kemudian memotivasi peneliti untuk membahas lebih lanjut mengenai Manajemen Pengembangan SDM. Bahasan yang menjadi fokus studi ini yaitu rancangan program untuk santri serta penerapannya. Harapannya, hasil studi ini bisa memberi manfaat untuk perkembangan keilmuan dan menjadi titik pusat perhatian dalam manajemen SDM di pesantren serta Institusi Islam yang lain.

Pengertian lain yaitu kualitas strategi dakwah strategi dakwah akan menjadi penentu mutu sumber daya pada pesantren. Di pondok pesantren juga dikembangkan berbagai aktivitas pengembangan diri, seperti silat dan olahraga. Pengembangan di pesantren meliputi fisik (yang berkaitan dengan fasilitas) dan juga non fisik (berkaitan dengan pengembangan SDM demi peningkatan mutu santri).

Adapun alasan penulis mengambil judul penelitian ini yaitu karena pentingnya pengembangan SDM pada Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar, dimana pondok ini merupakan sebuah lembaga dakwah yang memiliki SDM yang perlu dikembangkan. Pengembangan tentunya menjadi sebuah kebutuhan yang diharapkan bagi setiap insan di organisasi maupun instansi pendidikan, layaknya di Pondok Pesantren Bustanul Ulum.

Sedangkan alasan ilmiah mengambil judul penelitian ini yaitu karena fungsi manajemen diperlukan dan penting untuk mengelola aspek kegiatan pengembangan santri di Pondok Pesantren. Dengan demikian, peneliti memosisikan SDM dalam hal ber agribisnis serta santripreneur sebagai titik prioritas studi. Studi yang diambil berjudul “**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar.**”

B. Definisi Konseptual

Bagian ini mempertegas istilah atau tujuan serta mengurangi kesalahpahaman dalam penafsiran persepsi. Penulis memberi pengertian dan penegasan masalah pada studi ini, antara lain:

1. Definisi Manajemen

Berdasarkan pendapat Terry menyampaikan bahwa manajemen ialah sebuah system yang memiliki ciri khusus dan meliputi aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan untuk menggapai cita-cita pada suatu organisasi. Kegiatan ini dilakukan dengan memanfaatkan SDM dan sumber lain.⁸

Sedangkan Ricky W. Griffin mengartikan manajemen ialah sebuah sistem pengorganisasian, pengoordinasian, pengontrolan sumber daya yang diharapkan dapat mendukung ketercapaian tujuan dengan efektif dan efisien. Efektif artinya memperoleh pencapaian selaras dengan rencana yang disusun, sementara efisien yaitu kegiatan yang akan berlangsung sungguh direncanakan dengan baik dan sejalan dengan tujuan.⁹ Manajemen ialah sebuah yang mencakup empat fungsi manajemen yang dilakukan secara bersamaan antara satu dan yang lain semuanya bermutu kepada keberhasilan mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.¹⁰

Berdasarkan pernyataan diatas, sebagai kesimpulan yaitu manajemen merupakan system yang mengatur, mengkoordinir aktivitas yang sedang digerakkan dengan terorganisir dan teratur. Sedangkan manajemen yang dimaksud bagi penulis yakni manajemen sebagai bentuk pengoordinasian, perencanaan, pengontrolan atau pengawasan pondok pesantren dalam rangka menjalankan kegiatan santri sehingga hasil sesuai sasaran yang telah tersusun.

⁸Akhmadrandy Ibrahim, "Analisis Implementasi Manajemen Kualitas Dari Kinerja Operasional Pada Industri Estraktif di Sulawesi Utara", *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi* Vol. 4, no.2 (2016):859-69, hal.861.

⁹Rheza Pratama, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hal.78.

¹⁰Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hal.4.

2. Pengembangan SDM di Pondok Pesantren

Pengembangan SDM ialah sebuah usaha dan juga pencapaian untuk mengembangkan *skill* para pekerja, yang bisa diupayakan melalui sebuah kegiatan pendidikan, pelatihan. Pengembangan SDM menurut Riadi yaitu suatu proses yang dilaksanakan dengan sadar, tertata terprogram, maupun terstruktur.¹¹

Menurut pendapat Wexly dan Yulk, kegiatan ini meliputi pelatihan serta pengembangan. Aktivitas ini mengacu pada hal-hal yang berkaitan dengan usaha yang direncanakan supaya setiap anggota organisasi dapat memperoleh keterampilan yang mumpuni, pengetahuan. Selain itu, juga terfokus pada bagaimana cara mengoptimalkan pada pengambilan keputusan serta membangun hubungan manusia (*human relations*).¹²

Serta pengembangan sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai penyiapan atau mempersiapkan seorang santri untuk dapat mempelajari serta menguasai sesuatu hal yang baru. Adapun tujuan pengembangan yang diberikan untuk perusahaan yakni akan mampu meningkatkan produktivitas, meningkatkan moral dan juga meningkatkan pengembangan keterampilan anggota. Pengembangan difokuskan untuk menangani pekerjaan saat ini, serta kebutuhan pekerjaan di masa datang serta perkembangan anggota kelompok secara umum.

Sutrisno menyatakan bahwa pengertian SDM sebagai dasar yang esensial bagi sebuah instansi ketenaga kerjaan, dimana SDM amat penting sebagai pencapaian tujuan-tujuan organisasi, serta memastikan bagaimana SDM tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi serta masyarakat.¹³

Pada konteks agama pengembangan pondok pesantren berperan dalam upaya pembangunan bangsa dan masyarakat sekitar. serta memiliki fungsi

¹¹ Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hal.72.

¹²Suparno EkoWidodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal.80.

¹³Surajiyo dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Deepublish: 2020), hal.2.

sebagai penyumbang pemikiran konstruktif pada pembangunan revolusi mental bangsa dan juga dapat memberikan peluang untuk mentransformasikn, mempribumisasi nilai ajaran islam yang universal dalam aktualisasi penerapan dikehidupn nyata. serta bertujuan sebagai menciptakan serta mengembangkan kepribadian muslim, implementasinya yaitu beriman, bertakwa kepada Allah, bermanfaat bagi orang lain, sebagai pelayanan masyarakat, menyebarkan serta menegakan ajaran islam (sebagai tempat berdawa), dan yang terkhir mencintai ilmu sebagai bentuk mengembangkan kepribadian Indonesia.¹⁴

Secara umum agribisnis didefinisikan sebagai suatu bisnis dengan berbasiskan pertanian ataupun pada bidang lainnya sebagai penunjang keberhasilan. Dengan ini pesantren yang merupakan lembaga mandiri berupaya mengembangkan agribisnis yang lebih baik dengan harapan dapat memberikan kontribusi ilmu atau keterampilan yang cukup besar bagi bangsa utamanya santri.

Dengan demikian, pengembangan SDM disimpulkan bahwa sebuah lembaga pesantren yang tidak hanya berfungsikan sebagai tempat melakukan aktivitas keagamaan namun juga sebagai usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kualitas santri melalui pengalaman, pelatihan.

Sedangkan yang dimaksud oleh peneliti disini yaitu usaha pelaksanaan kegiatan pondok pesantren bustanul ulum kota banjar untuk memberikan pendidikan atau keterampilan santri di pondok pesantren yang nantinya dapat berguna dan memberikan sumbangsih bagi kehidupan mereka.

Sedangkan definisi Menurut Halim menyatakan bahwa pesantren ialah sebuah lembaga pendidikan Islam yang memberikan materi pelajaran yang fokus pada nilai keislaman. Sebuah pesantren dipimpin oleh kiai yang sering pula disebut sebagai pemilik pesantren.

¹⁴Sunarto, "Peran Pondok Pesantren Dalam Pengembangan Kultur Islam Nusantara". *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 6, November 2015 P. ISSN: 20869118, hal.37.

Dalam pengelolaan pondok, kiai didukung oleh tenaga kependidikan lainnya seperti guru atau ustadz yang bertugas menyampaikan materi tentang agama Islam untuk para santri. Dalam pengajaran, berpacu pada sebuah kurikulum dan cara mengajar yang khusus, dan disinilah terjadi proses pendalaman materi agama.¹⁵

Sementara menurut Mastuhu, pesantren ialah instansi kependidikan islam yang bisa dianggap konvensional, dimana pada saat belajar di pesantren, para santri diajarkan tentang pemahaman, penghayatan, dan penerapan syariat Islam dan juga menjadikan mereka manusia bermoral dengan landasan Islam untuk bertindak dalam kehidupan.¹⁶

Dengan demikian, kesimpulannya pondok ialah ruang tidur sederhana atau tempat yang difungsikan sebagai tempat akan mencari ilmu agama. Sedangkan maksud pondok pesantren disini yaitu sebuah lembaga pendidikan tidak cuma membekali pengetahuan agama islam saja namun serta membekali santri dalam ber agribisnis sebagai santri petani melenial yang nantinya dapat berguna di masyarakat.

C. Fokus Penelitian

Studi tentang “Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Bustanul Ulum Desa Karyamukti Kecamatan Paturuman Kota Banjar Jawa Barat” terfokus pada penelitian SDM pada agribisnis dalam hal ini ialah Santri.

Jadi pada penelitian ini akan fokuskan kepada kegiatan santri di Pondok Pesantren Bustanul Ulum Desa Karyamukti Kecamatan Pataruman Kota Banjar dengan membekali sumber daya santri kearah yang lebih baik, menjadi santri yang produktif melalui pemanfaatan sarana prasarana yang ada di pondok pesantren bustanul ulum.

¹⁵Septianingsih Ruhiyat, Aseo Iwan Setiawan, Strategi Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Kompetensi Program Tahfidzul Qur'an, Tadbir: *Jurnal Manajemen Dakwah* Vol.4, No.2 (2019), hal.156.

¹⁶Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren Matuhu*, (Jakarta: INIS,1994), hal.55.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada studi ialah “Bagaimana manajemen pada Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar?”

E. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah di atas, tujuan pada studi ini ialah mengetahui manajemen pada pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Bustanul Ulum.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Menyajikan khazanah ilmu atau mendapatkan pengembangan keilmuan secara umum serta yang berhubungan dengan ilmu dakwah.
 - b. Menjadi tambahan kepustakaan serta bahan yang akan memperkaya pengetahuan di bidang manajemen dakwah, khususnya yang terkait dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar Jawa Barat.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Peneliti
Peneliti peroleh mengetahui bagaimana sistem pondok pesantren Bustanul ulum pada pengembangan SDM (santri).
 - b. Bagi Pembaca
Peroleh dapat menjadi bahan rujukan, serta sebagai pijakan dalam perumusan desain penelitian lanjutan bisa lebih mendalam dan bisa lebih komprehensif khususnya berhubungan dengan penelitiannya.

G. Kajian Pustaka

Telaah pustaka ialah kajian terkait teori yang berhubungan beserta berbagai problematika yang akan dikaji. Pada bagian ini dipaparkan tentang berbagai bahasan yang mendukung studi ini. Kajian tentang manajemen pengembangan SDM sebenarnya sudah banyak diteliti dan tidak menjadi hal baru. Namun membedakan peneliti ini beserta peneliti lain mulai spesifik yaitu manajemen pada upaya pengembangan SDM pondok pesantren. Beberapa peneliti membahas melalui kajian mirip beserta peneliti yaitu sebagai berikut:

Pada penelitian pertama, penelitian dilakukan oleh Humam Syaharuddin Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi UIN Malang 2017 dengan judul “Problematika Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren (Studi Deskriptif Pada Pondok Pesantren Darul Ulum Al-Fadholi Malang)”.

Studi ini bertujuan mengetahui permasalahan terkait manajemen SDM organisasi di PP Darul Ulum Al-Fadholi sekaligus memaparkan solusi bagaimana cara menyelesaikan permasalahan yang terkait. Pada studi ini memakai pendekatan kualitatif.

Dari studi ini dapat dipaparkan bahwa masalah SDM yang terjadi di pondok tersebut terjadi pada proses perencanaan program dan juga masalah rekrutmen pengurus PP. Solusi yang ditawarkan meliputi pelengkapan data terkait administrasi PP, termasuk pembuatan buku pedoman organisasi, pengarsipan, akademik, administrasi, AD ART, dan juga meningkatkan komunikasi yang baik, menyampaikan kebebasan dalam penentuan kebijakan, serta mencukupi kebutuhan akademik para santri, utamanya yang terkait tugas kuliah. Selain itu, pengelola PP juga menyusun aktivitas sarasehan serta pelatihan terkait mengelola organisasi.¹⁷

Persamaan penelitian ini dengan studi terdahulu yaitu terletak pada metode, yaitu memakai penelitian kualitatif. Persamaan selanjutnya ialah mengkaji mengenai pengembangan SDM pada sebuah instansi. Sedangkan

¹⁷Human Syaharuddin, “Problematika Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren: Studi Deskriptif Pada Pondok Pesantren Darul Ulum Al-Fadholi Malang” (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2017), hal.xv.

letak perbedaannya pada tempat studi, yaitu studi yang akan dilaksanakan berada di PP Bustanul Ulum Kota Banjar, sedangkan penelitian terdahulu berada di PP Darul Ulum Al-Fadholi Malang. Perbedaan selanjutnya, studi terdahulu terfokus pada problem manajemen sumber daya manusia beserta solusinya, sedangkan studi ini akan terfokus pada manajemen pengembangan SDM.

Kedua, studi yang dilaksanakan oleh Ahmad Muhammad Syafi'i dari Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Institut Perguruan Ilmu Al Qur'an (PTIQ) Jakarta 2019, dengan judul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor". Tujuan studi ini yaitu mengetahui manajemen SDM, termasuk dalam proses rekrutmen, evaluasi manajemen SDM, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di PP Modern Nurul Iman.

Objek pascastudi ini yaitu PP Modern Nurul Iman. Studi ini dilaksanakan dengan model CIPP dengan rancangan kualitatif bersifat deskriptif. Sementara pendekatan yang dipakai yaitu fenomenologi dengan analisis data deskriptif kualitatif.

Hasil studi ini menunjukkan bahwa desain manajemen SDM tenaga pendidik dan kependidikan di PP Modern Nurul Iman dimulai sejak awal dan didukung oleh para guru mapel dan juga wakil kepala urusan kurikulum. Sistem rekrutmen SDM tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan melalui sebuah monitoring santri ketika mereka belajar di dalam kelas dan ketika studi mereka di kampus selesai.

Hasil studi ini yaitu adanya pelatihan dan pengembangan yang diperuntukkan bagi SDM tenaga pendidik dan kependidikan dapat meningkatkan kompetensi mereka. Pelatihan ini dilaksanakan di setiap minggu dan bulan dan disertai evaluasi kinerja lewat kegiatan supervisi akademik. Pada kegiatan evaluasi SDM tenaga pendidik dan kependidikan juga mengajak pengawas dari yayasan maupun dari dinas terkait.¹⁸

¹⁸Ahmad Muhammad Syafii, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor" (Institut PTIQ Jakarta, 2019), hal.iii.

Persamaan studi ini dengan studi terdahulu yaitu penggunaan pendekatan kualitatif. Persamaan selanjutnya yaitu fokus pada studi tentang manajemen pengembangan SDM di sebuah Instansi. Sedangkan letak perbedaannya pada tempat studi, yaitu studi ini dilaksanakan di PP Bustanul Ulum Kota Banjar, sedangkan penelitian terdahulu berada di PP Modern Nurul Iman Parung Bogor.

Sementara perbedaannya yakni terletak pada upaya pengembangan sumber daya manusia, peneliti terdahulu fokus pada tenaga pendidik serta kependidikan dengan melibatkan beberapa pihak ketika melaksanakan evaluasi, sedangkan yang dimaksud bagi peneliti disini yakni pengembangan SDM melalui kegiatan-kegiatan yang dijalankan oleh santri pondok pesantren Bustanul Ulum.

Selanjutnya penelitian ketiga, Skripsi Enni Marina Mahasiswi IAIN Batusangkar 2021 dengan judul “Manajemen Pondok pesantren pada meningkatkan mutu SDM di PP Modern Adlaniyah”.¹⁹ Pada studi ini, manajemen SDM terfokus pada peningkatan kualitas PP, meliputi rekrutmen kegiatan pelatihan dan pengembangan anggota, dan juga evaluasi SDM di PP Modern Adlaniyah.

Studi ini mengungkap penelitian lapangan/*field research* dengan metode deskriptif kualitatif. Penelitian dilaksanakan di MAS PP Modern Adlaniyah. Data diambil dari pimpinan pondok pesantren, kepala madrasah dan wakil kepala madrasah bagian kurikulum, serta pegawai tata usaha. Dalam studi ini, memakai teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

Upaya peningkatan mutu terkait profesionalisme guru dilaksanakan dengan memfasilitasi para guru-guru pada pelatihan, utamanya terkait dengan rencana dan pelaksanaan program, serta mendidik para guru serta pegawai agar lebih disiplin dengan cara menerapkan kode etik tenaga pendidik dan kependidikan.

¹⁹Enni Marina, “Manajemen Pondok pesantren dalam meningkatkan mutu SDM di Pondok pesantren Modern Adlaniyah”, *Skripsi*, (Batusangkar: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, 2021).

Persamaan beserta penelitian akan dilakukan yakni terletak pada upaya memaksimalkan SDM di pondok pesanren, sedangkan perbedaannya yaitu peneliti terdahulu lebih dominan untuk meningkatkan mutu SDM yang secara spesifik fokus pada pendidikan di instansi formal.

H. Sistematia Penulisan

Penyusunan tulisan ini terdiri dari 5 bab yaitu:

BAB I berisi latar belakang problem, definisi pendekatan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, serta sistematika penulisan.

BAB II berisi teori pembahasan terkait manajemen, definisi manajemen pengembangan SDM yang selaras dengan judul penelitian.

BAB III berisi pemaparan metodologi penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek seta objek penelitian, sumber data, pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV isinya tentang penyajian data, analisis datam, yaitu terdiri atas gambaran umum, penyajian data, dan pembahasan

BAB V berisi penutup yang mendeskripsikan secara umum dari seluruh pembahasan serta pemberian beberapa saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Manajemen

1. Definisi Manajemen

Manajemen bermula dari bahasa Prancis kuno yaitu *manage* mempunyai makna seni untuk melaksanakan dan mengatur. Namun ada juga yang berpendapat bahwa Manajemen menurut bahasa Italia (1561) berarti Mengatur, terutamanya Mengendalikan Kuda. Sedangkan dalam bahasa Latin manajemen berasal dari kata *manus* yang berarti tangan. Namun, secara konseptual Manajemen, belum mempunyai definisi standar yang disetujui secara universal.²⁰

G.R Terry menyatakan manajemen ialah sistem perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan atau pengarahan tindakan diambil dalam menetapkan tujuan telah ditentukan dan mencapainya melalui orang dan sumber daya lainnya.²¹ Manajemen difungsikan sebagai hubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui aktivitas manusia. Hal tersebut dapat kita pahami dari sumber daya manusia memiliki peran sangat penting serta berdominan didalam manajemen.

Plunket et al. mendefinisikan manajemen sebagai: "Satu atau beranjak manajer menetapkan dan mencapai tujuan individu dan kolektif beserta melakukan fungsi terkait (perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengendalian karyawan) dan sumber daya koordinasi." Sumber daya bisa berupa informasi dokumenter, uang, dan orang.

Artinya bahwa manajemen ialah sebuah proses yang diatur oleh seorang manajer untuk membentuk dan mencapai tujuan organisasi, individu atau kolektif dengan melaksanakan fungsi terkait (perencanaan, pengorganisasian, dll.), manajemen dan pengawasan karyawan, serta koordinasi berbagai sumber daya (informasi fisik, uang dan orang), serta

²⁰Lilis Sulastri, *Manajemen Sebuah Pengantar*, (La Goods Publishing, 2014), hal.10.

²¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal.2.

secara finansial.²²

Dengan demikian, maka manajemen merupakan sebuah ilmu, seni, maupun kegiatan. Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan yang kemudian dilaksanakan oleh individu maupun kelompok untuk berperan dalam menyalurkan upaya yang paling baik dengan melaksanakan sebuah langkah yang telah dikhususkan untuk sebuah lembaga.

Manajemen SDM ialah praktik yang terfokus pada aktivitas pelatihan, pengembangan, dan pelaksanaan kebijakan.²³ MSDM merupakan bagian dari manajemen yang dimana fokus pembahasannya terkait pengaturan fungsi manusia sebagai pewujudan suatu tujuan yang ideal.

Manajemen sumber daya manusia mencakup desain dan implementasi rencana, organisasi staf, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan kerja yang baik. Manajemen SDM bisa dikatakan sebagai sebuah sistem yang dikelola secara optimal dan efisien dalam rangka menggapai sebuah tujuan organisasi melalui perencanaan, pengarahan dan pengawasan.²⁴

Adapun upaya manajemen akan mencapai tujuan apabila didukung oleh unsur manajemen, meliputi manusia (*man*), uang (*money*), metode (*method*), mesin (*machine*), bahan (*material*), dan pasar (*market*).

a. Manusia (*man*)

Pada sebuah manajemen manusia amat penting di pada sumber daya manusia, sebagai sarana utama pada mencapai sebenarnya tujuan pada kegiatan terkait manajemen, pada segala sistem manajemen peroleh dilaksanakan beserta terikat pada siapa yang melaksanakannya. Manusia dapat dikatakan sebagai pusat dalam memulai kegiatan diawali dari merancang, menetapkan sebenarnya tujuan, hingga pada menjalankan sistem akan pencapaian tujuan telah ditetapkan.

²²Amirullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hal.4.

²³Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Alfabeta, 2018), hal.1.

²⁴Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*, (Jepara: UNISNU Press), hal.3.

b. Uang (*money*)

Uang serta menjadi sarana penting setelah manusia, karena uang peroleh menjadi alat ukur sebenarnya kegiatan, usaha. serta mampu mempergunakan sebaik mungkin agar tujuan diinginkan peroleh tercapai serta berjalan secara efektif.

c. Bahan (*material*)

Sebenarnya organisasi maupun instansi akan peroleh mencapai sebuah hasil beranjak baik, faktor bahan menjadi salah satu sarana penting tidak diabaikan. karena nya jika manusia tidak dibarengi dengan unsur material, tujuan yang telah ditetapkan tidak berjalan sesuai yang telah dikehendaki.

d. Mesin (*machine*)

Jika mesin tidak didukung beserta fasilitas penunjang keberlangsungan sebenarnya sistem kegiatan produksi maka tidak akan berjalan, karena mesin difungsikan sebagai alat bantu akan pencapaian tujuan pada instansi ataupun organisasi. Beserta diukung fasilitas ada bagaikan pada peralatan, mesin peroleh menjadikan kegiatan berjalan secara kondusif, efisien.

e. Pasar (*market*)

Akan unsur manajemen selanjut nya yakni ada *market, market* peroleh menjadi salah satu faktor penting ada pada manajemen beranjak pada bidang industri. Pasar amat berperan dan diperlukan sebagai wadah untuk pendistribusi barang-barang hasil produksi pada sebenarnya aktivitas serta sebagai kelangsungan sistem kegiatan.²⁵

2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen yang paling populer ialah teori George R. Terry dengan rumus: *Planning, Organizing, Actuating* serta *Controlling*.

a. Perencanaan (*Planning*)

Saat melakukan aktivitas manajemen, sistem pertama perlu

²⁵ Zaini Muchtarom, *Dasar-dasar manajemen*, (Yogyakarta: Alamin & Ifka, 1996), hal.46.

disiapkan ialah *timer*. Fungsi perencanaan sebagai bentuk fungsi penting dari manajemen, tidak adanya *planning* maka fungsi-fungsi lain yang ada pada manajemen berjalan secara kurang efektif, fungsi manajemen yakni sebagai penyusunan strategi awal untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Perencanaan mendefinisikan sebagai operasi dan mempersiapkan terberanjak dahulu apa yang dibutuhkan untuk tenaga kerja ketika akan menjalankan operasi. Kegiatan pokok pada fungsi perencanaan ialah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tujuan secara simple sederhana.
- 2) Fleksibel sesuai dengan kondisi
- 3) Identifikasi sumber daya dibutuhkan.²⁶

Menurut Siagian MPA Perencanaan didefinisikan sebagai keseluruhan sistem pemikiran dan penentuan secara matang mulai dari sesuatu yang ingin dikerjakan dimasa depan pada rangka pencapaian tujuan telah ditentukan.²⁷

Perencanaan memberikan manfaat yang sangat besar dalam pencapaian tujuan, yakni sebagai berikut: Adapun manfaat pada kegiatan perencanaan dilakukan bagi para manajer organisasi yakni antara lain:

- 1) Memeperjelas arah kegiatan

Selain akan menentukan tujuan, perencanaan dilaksanakan bagi pemimpin organisasi maupun manajer serta bisa dipakai akan menetapkan berbagai kegiatan bagi para pekerja. Kegiatan pekerja merupakan implementasi mulai tujuan yang telah ditentukan artinya beserta perencanaan kegiata para pekerja peroleh diarahkan pencapaian tujuan.

- 2) Memfokuskan perhatian pada sasaran dari hasil-hasil yang akan diperoleh.

Rencana dapat membantu baik itu manajer ataupun karyawan,

²⁶Amirullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hal.8.

²⁷Sarinah, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta:Deepublish, 2017), hal.28.

agar dapat mengarahkan perhatian kedalam gambaran besar yang dikatakan sebagai rencana.

3) Menetapkan dasar bagi kerjasama tim.

Suatu rencana mengintegrasikan berbagai unit atau ke berbagai bagian dalam organisasi agar dapat tercapainya tujuan yang serupa.²⁸

Jadi perencanaan yang penulis bicarakan disini ialah sebenarnya tahapan awal aktivitas pada instansi yang perolehan berupa kegiatan refleksi, memutuskan apa akan dilakukan akan mencapai sebenarnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian ialah fungsi pengelompokan. Menurut SP Siagian dan Tanti Prastuti mereka menyarankan pengorganisasian seluruh sistem pada pengelompokan manusia, alat, tugas, wewenang, dan otoritas sedemikian rupa, sehingga menciptakan organisasi yang kapanpun dapat berubah Sebagai sebuah organisasi.

Akan mencapai keberhasilan telah ditentukan pada konteks Persatuan.²⁹Sedangkan pendapat Terry arti dari kegiatan organisasi yang sebenarnya ialah aktivitas pokok dari manajemen itu dilakukan untuk menata semua unsur-unsur yang dibutuhkan termasuk unsur manajemen, pada akhirnya pekerjaan yang dihasilkan dapat diselesaikan dengan baik.³⁰

Pengorganisasian secara efektif peroleh membuahkan hasil, manfaat atau keuntungan berikut deskripsi perlu adanya sebenarnya pengorganisasian:

a. Dapat membantu mempermudah pengawasan.

²⁸Mulyadi & Widi Winarso, *Pengantar Manajemen*, (Banyumas: CV. Pena Persada, 2020), hal.27.

²⁹Rifki Faisal Miftahul & Jaka Sulaksana, Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan* Vol.4, No.2, Desember 2016, hal.159.

³⁰Faturrahman, *Bunga Rampai Fungsi Manajemen Dalam Perspektif Qur'an dan Hadits*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), hal.22.

- b. Terbentuk arus aktivitas kerja logis, peroleh dilaksanakan baik oleh individu atau kelompok.
- c. Sebagai alat (mekanisme) mengoordinasi, memungkinkan tercapainya keharmonisan antar anggota terlibat berbagai macam kegiatan.
- d. Struktur otoritas tepat memungkinkan kelancaran perencanaan, pengawasan pada seluruh organisasi bersangkutan.³¹

Beserta ini maka fungsi manajemen pada point *organizing* baik pada lembaga ataupun organisasi memiliki peran sebagai memindahkan pekerjaan kepada individu terikat pada organisasi atau lembaga, peroleh dilaksanakan beserta cara membentuk pembagian tugas beserta anggota lainnya sehingga hasil serta tujuan yang diperoleh berjalan secara kondusif.

Adapun proses Fungsi pada pengorganisasian yakni antara lain:

a. Membagi tugas

Pada point ini dapat dikatakan sebagai tahap menentukan (krusial). keberhasilan suatu kegiatan ditentukan sebenarnya individu menjalankan. mendelegasikan kepercayaan kepada individu yang dianggap mampu dan dapat mengajarkan kepada santri lainnya.

b. Merinci tugas utama

Dapat menetapkan struktur kegiatan. Bertujuan agar garis, tugas individu dapat berjalan dengan jelas.

c. Mengalokasikan sumber daya

Untuk point ini tugas sudah jelas, untuk dapat mengalokasikan sumber daya yang baik pada suatu Instansi maka dapat digunakan serta memanfaatkan metode, bahan (sarana) yang ada secara maksimal.

d. Penggerak (*Actuating*)

Penggerak atau *Actuating* adalah salah satu fungsi manajemen yang secara khusus berupaya mewujudkan tujuan organisasi, sehingga dalam pelaksanaan kegiatannya selalu berkaitan dengan metode serta kebijakan

³¹J. Winardi, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal.21.

untuk mengatur dan mendorong anggota agar bersedia menjalankan program yang sudah ditetapkan oleh organisasi tadi.³²

Penggerakan diartikan bagi Terry sebagai usaha untuk mengordinir anggota kelompok dan juga segala macam aneka upaya yang mereka berkeinginan serta berusaha untuk dapat meraih tujuan atau sasaran organisasi dan anggota organisasi yang bersangkutan sehingga mereka terbangun untuk dapat mencapai sasaran tersebut.³³

Pada fungsi penggerak peroleh diartikan sebagai usaha atau kegiatan dipada organisasi dalam menumbuhkan kemauan untuk melakukan sebenarnya pekerjaan secara sadar terkait tugasnya.

e. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan pada sebenarnya organisasi dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan tentu hasil diperbagi akan kurang memuaskan baik bagi organisasi ataupun lembaga. Pengawasan menurut Robbin (pada karya sugandha) menyatakan akan pengawasan merupakan sebenarnya sistem aktivitas amat mendasar sehingga membutuhkan seorang manajer akan menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.³⁴

Pengawasan sebagai upaya dalam mengamati segala pelaksanaan yang berhubungan dengan apa yang akan dikerjakan, dimana suatu kegiatan akan dilaksanakan, kapan berbagai aktivitas dapat diselenggarakan, seperti apa mekanisme kerja yang digunakan. Dengan begitu pengawasan ditekankan bersifat menyeluruh, dengan artian tidak ada pelaksanaan suatu kegiatan operasional yang bisa luput dari sasaran atau cakupan pengawasan.

Jadi dengan demikian pengawasan diartikan bahwa sebagai sistem untuk atau akan mengetahui, mencegah, memperbaiki apabila terjadi ketidaksesuaian tugas, hasil telah tersusun sebelumnya.

Adapun syarat-syarat didalam Pengawasan:

³²Hamdi, Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin, *Jurnal Ekonomi Bisnis* Jilid 6, No 2, Juli 2020, hal.157.

³³George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, hal.313.

³⁴Sukmadi, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Humaniora Utama Press), hal.96.

- 1) Pengawasan perlu mudah dimengerti
- 2) Sebagai pengawasan perlu mempunyai pandangan ke depan
- 3) Pengawasan atau luwes atau fleksibel
- 4) Pengawasan perlu diikuti dengan perbaikan ataupun koreksi.³⁵

Mengawasi keseluruhan performance pada organisasi serta karyawan memerlukan, beberapa teknik-teknik pengawasan yang dapat meliputi antara lain:

- a. Inspeksi secara langsung dilapangan ataupun tidak secara langsung.
- b. Pelaporan yang bersifat ucapan (lisan) serta bersifat tertulis.
- c. Pelaporan dalam pelaksanaan evaluasi
- d. Musyawarah dengan pimpinan.

B. Tinjauan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno Sumber daya manusia ialah pengakuan tentang pentingnya energi kerja menjadi sumber daya manusia yg andil pada tujuan sebenarnya organisasi, serta menggunakan aktivitas akan memastikan sumber daya insan tersebut dipergunakan secara seimbang akan organisasi tersebut.³⁶

Sumber daya manusia menjadi peran penting pada sebenarnya organisasi, apapun karakter maupun tujuannya, organisasi dibangun atas berbagai rencana akan kemaslahatan umat manusia. Pentingnya memberikan sumber daya manusia produktif pada santri diharapkan peroleh bermanfaat dimasa depan.

Pengembangan sumber daya manusia sebagai persiapan anggota organisasi atau karyawan dalam menanggung amanah atau tugas yang beranjak tinggi oleh organisasi atau perusahaan.³⁷ Menurut Sedarmayanti pengembangan sumber daya manusia berarti: rencana pelatihan, Pelatihan,

³⁵Sukmadi, Dasar-dasar Manajemen. *Op. Cit.* hal.102.

³⁶Surajiy, Nasruddin & Herman, *Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori, serta Aplikasi*, (Yogyakarta: Deepublisher, 2020), hal.2.

³⁷Salidi samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hal.107.

dan Pengelolaan pelatihan akan mencapai sebenarnya hasil optimal.³⁸

Menurut Gouzali pengembangan Sumber Daya Insan yakni aktivitas amat perlu dijalankan bagi organisasi agar, Sumber Daya Insan bisa menaikkan wawasan, kemampuan (*ability*), serta keterampilan (*skill*) sesuai beserta kebutuhan pekerjaan dengan melalui pendidikan serta pembinaan menggunakan mekanisme yg sistematis serta terorganisir.³⁹

Upaya dilakukan akan pengembangan lembaga pendidikan Islam, bagaikan sekolah Islam Madrasah, agar mampu bertahan serta berkembang, mampu bersaing beserta Instansi pendidikan sekolah (sekolah non-madrasah) Mastuhu telah menawarkan beberapa alternative yaitu Instansi pendidikan masuk kepada lembaga pendidikan Islam mampu eksis serta diminati masyarakat, Jika lembaga pendidikan mampu: Responsif terhadap kebutuhan siswa, kemajuan teknologi, terkait beserta pandangan hidup negara dan ajaran agama masyarakat, peroleh mengembangkan keterampilan serta karakter siswa sesuai agama, kepercayaan, serta budaya, sehingga siswa peroleh hidup di sebenarnya tempat membawa manfaat, rasa, Pada masyarakat aman, amanah serta mampu membawa harapan baru bagi masyarakat.⁴⁰

2. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode *on the job* sebagai metode umumnya banyak dipakai pada pengembangan. Adapun metode pada pengembangan yakni metode-metode Pelatihan, Rotasi pekerjaan serta kemajuan berencana.

Hani Handoko menyatakan akan Program-program Pelatihan serta Pengembangan dirancang untuk dapat memaksimalkan hasil kerja, mengurangi absensi serta memperbaiki kepuasan kerja.

Berikut uraian menurut Hani Handoko secara umum terbagi atas dua kategori yakni:

³⁸M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), hal.1.

³⁹M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 20013), hal. 5.

⁴⁰Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*, (Jakarta: INIS, 1994), hal.41.

a. Metode *On The job*

1) Latihan Instruksi Pekerjaan

Berdasarkan Hani Handoko latihan instruksi pekerjaan yaitu metode dipakai dengan melalui pemberian petunjuk-petunjuk penanganan yang disampaikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan utamanya untuk melatih para anggota akan melaksanakan pekerjaan.

2) Rotasi dan kemajuan bersama

Rotasi atau perputaran tugas diartikan sebagai perpindahan santri dari satu tugas anggota ketugas anggota yang lainnya atau satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Bisa juga dimaksudkan satu penempatan kepada penempatan tugas lainya yang bertujuan untuk belajar. Kemajuan dari rencana tidak mempengaruhi kinerja, keseimbangan status dan gaji, akan tetapi mengikutsertakan kembali dengan perkiraan untuk memiliki tugas serta tanggung jawab yang tinggi.

Kelebihan pada job rotasi yakni anggota organisasi memperoleh role model yang luas berhubungan dengan beraneka ragam jenis tugas, mengembangkan kerjasama antar karyawan sebagai bahan pertimbangan diri beserta lingkungan tempat bekerja.

3) *Coaching*

Coaching yakni sebenarnya bimbingan serta pengarahan yang diberikan kepada anggota untuk melaksanakan kerja rutin mereka. Hal ini serta dikemukakan bagi Anwar Prabu Mangkunegara bahwa *coaching* merupakan sebenarnya prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan pada para anggota atau karyawan bawahan.

Coaching berperan sebagai bentuk pemberian bimbingan kepada karyawan bawahan pada menerima sebenarnya tugas atau pekerjaan. sesekali dalam aktivitas *coaching* diindahkan beserta konseling sebagai pemeberian bantuan kepada anggota organisasi agar menerima

diri, memahami diri, serta merealisasikan diri sehingga kemampuan yang peroleh dapat tumbuh dengan sangat maksimal serta tujuan organisasi yang peroleh tercapai.

4) Demonstrasi

Metode demonstrasi dievaluasi amat efektif kerana pelaksanaannya menggunakan pembinaan secara eksklusif dituntut akan peroleh menyampaikan model atau memperagakan serta memperjelaskan cara melakukan sebenarnya pekerjaan. pada metode ini pun cocok digunakan untuk mengajarkan hubungan interpersonal, tugas kerja, serta pengawasan.

b. Metode *Off The Job*

Pada metode *off the job* merupakan metode pengembangan sumber daya manusia kegiatannya dilaksanakan di lokasi tercerai beserta tempat kerja. Pada metode *off the job* peroleh terbagi menjadi dua metode meliputi:

1) Metode Presentasi Informasi

Metode ini yakni tentang penyajian informasi, tujuannya untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan. berikut metode masuk kepada presentasi informasi:

- **Kursus**

Kursus ialah pedagogi pada waktu relatif singkat yg terkait pengetahuan, kemahiran pada sebenarnya bidang.

- **Seminar**

Sebenarnya kegiatan pelatihan memiliki tujuan yang dapat memberikan sebenarnya pemahaman ataupun belajar secara keseluruhan terkait topik tertentu beserta pemecah masalah.

- **Self sendiri**

Dilaksanakan menggunakan cara menelaah sendiri sebenarnya hal berkaitan beserta pekerjaan peroleh menggunakan modul tertulis, serta videotape rekaman. pada point self sendiri bermanfaat untuk karyawan yang apabila tersebar secara geografis

atau juga jika pada proses pembelajaran hanya diperlukan sedikit interaksi.

2) Metode Simulasi

Berikut digunakan pada teknik simulasi antara lain:

- *Role Playing*

Pada teknik ini diberikan kesempatan para karyawan untuk belajar dan bermain peran dalam pekerjaan mereka.

- *Business Games*

Teknik ini yaitu menjadi simulasi pada pengambilan keputusan skala kecil dirancang sinkron menggunakan situasi konkret beserta bertujuan akan melatih pada mengelola operasi organisasi dan melatih karyawan pada merogoh keputusan.

3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Gouzali dikutip M. Kamulaisman yang telah mengemukakan manfaat diperbagi beserta aktivitas pengembangan SDM, ialah sebagai berikut:

- a. Organisasi menyesuaikan diri beserta kebutuhan sekarang ini.
- b. Sebuah organisasi mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang terus tampak meyakinkan untuk menjalankan pekerjaan.
- c. Prosedur organisasi yang beranjak pada luwes serta tidak kaku pada memanfaatkan teknologi baru.⁴¹

Selain itu juga dijelaskan manfaat lain dari adanya pengembangan SDM meliputi:

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi

Tidak menyebabkan pemborosan karena kecermatan dalam menjalankan tugas, meningkatkan iktikad dalam menggapai tujuan yang ditetapkan dan juga lancarnya koordinasi, sehingga organisasi bergerak sebagai sebenarnya kesatuan yang menyeluruh.

- b. Terjadinya sistem pengambilan keputusan dengan sigap dan juga tepat

⁴¹Muhammad Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal.41-42.

Dimana pada masalah ini melibatkan para karyawan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan operasional.

- c. Membentuk hubungan baik beserta para anggota (mampu meningkatkan kerja sama tim)

Meningkatkan komunikasi dengan baik, saling berkolaborasi akan mewujudkan tujuan kearah maksimal.

4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan SDM sebagai cara meningkatkan kinerja Instansi atau organisasi beserta mengembangkan pengetahuan maupun keterampilan, tindakan serta standar, motivasi serta sikap akan mengoptimalkan efisiensi dan kinerja karyawan.

Pada akhirnya, sumber daya manusia memungkinkan individu dan organisasi atau lembaga dalam mencapai hasil yang cukup maksimal. Upaya pengembangan sumber daya manusia ini, kinerja individual serta kelompok sebagai subjek akan peningkatan berkelanjutan.

Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Malayu S. P Hasibuan pada dasarnya sebagai:

- a. Meningkatkan efektivitas kerja untuk memperoleh serta mencapai tujuan, sasaran telah ditentukan.
- b. Memaksimalkan profesionalitas, dan juga moral melalui pengembangan yang dilakukan, karenanya kesempatan dalam memaksimalkan kinerja serta kecakapan peroleh dikatakan akan semakin besar, keterampilan, prestasi, serta semangat untuk menyelesaikan pekerjaan ke yang lebih baik, begitupun pada sumber daya manusia akan peroleh menjadi cakap serta bermutu.⁴²

C. Pondok Pesantren

1. Pengertian Pondok Pesantren

Lembaga pondok pesantren ialah instansi pendidikan Islam dalam mendidik berbagai macam ilmu pengetahuan utamanya ilmu-ilmu

⁴²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hal. 71.

keislaman, dengan pimpinan seorang kiai sebagai pengemban sekaligus pemilik pondok pesantren. Dalam hal ini didukung oleh tenaga pendidik yaitu ustadz atau guru dalam memberikan ilmu keislaman kepada santri melalui desain dan teknik dengan berciri spesifik atau khas.⁴³

Menurut terminologi pesantren yaitu lembaga pendidikan Islam yang tergolong konvensional dimana di dalamnya akan mempelajari, memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam serta menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pijakan kegiatan harian mereka.⁴⁴

Sehingga kesimpulannya bahwa pondok pesantren sebagai wadah untuk membina santri menjadi generasi yang berakhlak, bertakwa, maupun berfungsi sebagai instansi pendidikan Islam dalam memberikan pengajaran, pemahaman ajaran-ajaran keislaman yang nantinya untuk bekal dimasa depan. Serta dengan biaya pendidikan pesantren yang terbilang relatif terjangkau dapat menjadi sebuah solusi untuk santri yang berkeinginan menuntut ilmu di pesantren.

2. Tujuan dan Fungsi Pondok Pesantren

a. Tujuan Pondok Pesantren

Secara global penyelenggaraan pendidikan Islam dapat didefinisikan sebagai tempat untuk merubah tingkah laku ataupun untuk memperoleh penambahan ilmu, keahlian, keterampilan dan juga perubahan sikap dan prilaku seseorang menjadi lebih baik.

Tujuan pendidikan pesantren bukan hanya terfokus pada pemaparan materi, namun bagaimana pondok berperan dalam peningkatan moral, menggugah semangat, menjunjung nilai-nilai spiritual dan sosial, mendidik sikap dan perilaku bermoral, dan juga mengajarkan para santri untuk belajar hidup sederhana. Mujamiil Qomar mengungkapkan 2 tujuan pendidikan pesantren:

Pertama, tujuan umum: membina warga negara agar berpribadian muslim sesuai beserta ajaran Islam dan menanamkan rasa keagamaan

⁴³A. Halim, dkk, *Manajemen Pesantren*, hal.247.

⁴⁴Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*, (Jakarta: INIS, 1994), hal.55.

pada semua segi kehidupan serta menjadikan sebagai orang berguna bagi agama, masyarakat negara.

Kedua, tujuan secara spesifik: Mendidik siswa/santri bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, memiliki kecerdasan santri akan menjadi manusia muslim selaku mubalig, berjiwa ikhlas, tabah, tangguh. Mendidik santri dalam membantu meningkatkan kesejahteraan sosial lingkungan pada rangka usaha pembangunan masyarakat bangsa.⁴⁵

b. Fungsi Lembaga Pesantren

Pengertian pesantren ialah tempat santri mencari ilmu. Sehingga, pesantren berfungsi sebagai lembaga pendidikan beserta benteng moral. Sebagai lembaga sosial pesantren bertujuan sebagai menampung generasi penerus putra putri mulai seluruh lapisan masyarakat muslim. Pada dasarnya fungsi pesantren ialah:

- 1) Pesantren akan studi Islam pada pokoknya ialah Instansi pendidikan akan mengkaji serta mempelajari beraneka ragam pengajaran dan pengetahuan Islam melalui kitab kuno atau modern dengan berbahasakan arab.

Secara tidak langsung, pesantren telah menjadi pusat kajian isu-isu keagamaan, beserta istilah lain pesantren berperan sebagai pusat kajian keislaman. Sehingga, pesantren dikatakan sebagai lembaga berperan penting pada dakwah Islam.

- 2) Pengembangan dakwah, dakwah peroleh diartikan sebagai penyebarluasan atau penyebaran ajaran dan ilmu agama Islam dilakukan secara Islami, baik berupa ajaran maupun ajakan akan perbaikan Iman, takwa dan teladan yang baik.

Sehingga, pesantren dapat dijadikan tempat belajar, pengembangan karakter dan pengembangan sumber daya. Hal ini menjadikan pesantren sebagai pusat pengembangan ajaran Islam, kader pengajar serta sumber daya.

⁴⁵Kompro, *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), hal.7-8.

- 3) Pesantren Pusat Pelayanan Keagamaan dan moral pondok pesantren sebagai lembaga unik dan khas di masyarakat. Sehingga, A. Wahid Zaini menggambarkan pesantren sebagai lembaga pengembangan ilmu, khususnya ilmu agama Islam. Sebagai Instansi keagman yang bercabang dimasyarakat tentunya memiliki peran yang besar pengaruhnya dalam mengabdikan, pengabdian kehidupan beragama dan sebagai benteng umat pada ranah moral.
- 4) Santri dilatih untuk menjadi santri aktif seperti mengadakan kegiatan khitobah didepan santri lain, serta belajar untuk mengemban tanggung dalam kegiatan-kegiatan lainnya yang dapat membangun kesejahteraan santri.⁴⁶

3. Elemen Pondok Pesantren

Menurut Dhofier menyebutkan akan elemen dasar mulai tradisi pesantren tergolong menjadi Kiai, Masjid, Santri, Pengajian kitab-kitab klasik. Berikut ini paparan Elemen Pondok Pesantren:

a. Kiai

Kiai pada lembaga pesantren merupakan komponen yang penting, tokoh sentral serta esensial, karena ia ialah pelopor, pendiri, manager, pengasuh, serta pemilik tunggal sebuah pesantren. pola kepemimpinan pondok pesantren cukup unik, hubungan antara kiai dan santri berlandaskan atas dasar rasa percaya, bukan atas hubungan darah. Santri takdim pada kiai sebagai bentuk memperoleh keberkahan, keridoannya.

b. Pondok/Asrama

Tempat tinggal santri saat menuntut ilmu dinamakan Pondok pesantren atau asrama. Menurut Zamakhsyari Dhofier, terdapat tiga sebab yang melandasi pesantren harus mengadakan asrama bagi para santri yaitu: 1. terkenalnya kiai dan skala wawasan yang luas dapat menarik santri dari wilayah terjatuh sekalipun, 2. kebanyakan pesantren berada di pedesaan sehingga tidak ada perumahan untuk tempat tinggal

⁴⁶Dian Nafi, *Praktis Pembelajaran Pesantren*, (Yogyakarta: Institute for Training and Development (ITD), 2007), hal.16.

santri. 3. adanya hubungan timbal balik kiai juga santri, di mana santri merupakan titipan tuhan yang harus dilindungi.⁴⁷

c. Masjid

Masjid bila dilihat mulai model atau bentuk bangunan pada umumnya ialah sebuah bangunan utama berbentuk kerucut atau limas beserta symbol atau logo bintang-bulan sabit di atasnya lazim disebut kubah. Sedangkan bila dipandang mulai fungsinya masjid secara harfiah ialah tempat sujud, ditempati setidaknya-tidaknya seorang muslim sehari semalam melaksanakan solat lima kali.

d. Santri

Santri dapat diistilahkan sebagai mempunyai dua definisi. Yang pertama, ialah santri berpengertian orang muslim shaleh memeluk agama islam beserta sungguh-sungguh dan beserta teliti menjalankan perintah agama islam sebagaimana diketahuinya.

Kedua, santri ialah siswa belajar di pesantren atau mereka menuntut ilmu di pesantren. Kehadiran santri di pesantren merupakan faktor penting, karena dapat mempelajari kitab-kitab klasik serta mempelajari ilmu-ilmu agama lainnya.

e. Pengajaran Ilmu-ilmu Keislaman

Pembelajaran ilmu didalam pesantren, Pada lazimnya dilakukan melalui kajian kitab-kitab klasik islam. Namun, beberapa pesantren terutama tergolong modernis (khalaf) pada teknik pengajaran ilmu-ilmu agama islam menggunakan buku (kitab) dengan berbahasa Arab tidak tergolong kitab klasik.⁴⁸

⁴⁷ Zamakhsyari Dhofier, Tradisi Pesantren, (Jakarta: LP3ES, 1984), hal. 79-84.

⁴⁸ Hariadi, *Evolusi Pesantren: Studi Kepemimpinan Kiai Berbasis Orientasi ESQ*, (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2015), hal 18-29.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif, terutama karena data yang dikumpulkan dapat berupa kata-kata, gambar, dan angka, namun pada angka tidak ditekankan pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dilakukan untuk membentuk penelitian deskriptif (*descriptive research*) pada hal istilah-kata tertulis atau verbal berasal orang yang bisa diamati.

Penelitian kualitatif data yang dikumpulkan tidak berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal mulai naskah wawancara, catatan, lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, foto, serta dokumen resmi lainnya.⁴⁹ Pendekatan kualitatif itu sesuai falsafah *postpositivisme* serta peneliti sebagai sebenarnya instrumen di penelitian.⁵⁰ Untuk penelitian kualitatif, penelitian dengan menggunakan latar alamiah, dimaksudkan untuk menafsirkan fenomena yang terjadi serta dilakukan dengan jalan yang melibatkan beraneka metode yang ada.

Berdasarkan Lexy J. Moelong mengutip penperoleh Krik serta Milter akan penelitian kualitatif ialah tradisi eksklusif pada Ilmu pengetahuan sosial secara Fundamental serta Pengamatannya pada insan pada kawasannya sendiri dan berafiliasi menggunakan orang-orang tersebut baik itu dipada kawasannya ataupun pada peristilacuma.⁵¹

Jadi dapat disimpulkan pada penelitian kualitatif yaitu data diperoleh melalui istilah-istilah yang mengacu pelaksanaannya. Jadi pada penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan mengenai Manajemen Pengembangan SDM Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar.

⁴⁹Handri Nabawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada Pres, 2005), hal. 31,

⁵⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, hal.22.

⁵¹Lexy J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hal.4.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Untuk pengambilan lokasi Penelitian ialah tempat berkaitan mengenai sasaran atau problem penelitian dan serta merupakan salah satu jenis sumber data yang peroleh dimanfaatkan bagi peneliti.⁵² Tempat penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Bustaul Ulum ada di Desa Karyamukti Kecamatan Paturuman Kota Banjar, Jawa Barat.

2. Waktu Penelitian

Waktu dibutuhkan pada penelitian ini yaitu 6 bulan mulai September 2021 sampai Februari 2022.

C. Subjek Penelitian dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian bisa berupa manusia maupun benda yang bisa dipakai untuk meneliti variabel.⁵³ Dalam penelitian ini yaitu:

a. Pengasuh Pondok Pesantren

Pada penelitian ini pengasuh menjadi sumber informasi dimana untuk mengetahui bagaimana profil pesantren dan informasi yang terkait agribisnis.

b. Santri

Santri menjadi sumber informasi dalam proses penyusunan penelitian dipesantren Bustanul Ulum, untuk mengetahui bagaimana proses kegiatan dapat berjalan dengan efektif khususnya pada *green house*.

c. Pengurus Pondok Pesantren

Pengurus Pesantren peroleh menjadi sumber informasi penting akan mengetahui bagaimana untuk dapat mewujudkan pengembangan santri yang mumpuni.

2. Objek Penelitian

⁵²Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Surakarta: Sebelas Maret University Press, 2002), hal.52.

⁵³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal.116.

Objek Penelitian yaitu sebenarnya yang sedang diteliti, diamati pada sistem penelitian. Jika dilihat mulai segi sumber, Spradby mengemukakan akan objek pada penelitian kualitatif tergolong menjadi 3 bagian yaitu: Tempat (*Place*), Pelaku (*Actor*), serta Aktivitas (*Activity*).⁵⁴ Pada Objek penelitian ini yaitu Manajemen pada upaya pengembangan SDM di Pondok Pesantren Bustnul Ulum Kota Banjar.

D. Sumber Data

Sumber data yang ada pada penelitian ini yaitu sumber subjek yang data peroleh. sumber data penelitian juga Sebagai salah satu faktor penting bahan pertimbangan untuk penentuan metode pada pengumpulan data. Berikut sumber data yang dapat disajikan dapat tergolong menjadi dua bagian yakni sumber data primer serta sumber data sekunder.⁵⁵

a. Data primer

Perolehan sumber data yang berasal dari informasi langsung ke lapangan disebut dengan sumber data primer.⁵⁶ Untuk hal ini, perolehan data berasal dari Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar, yang terkait kegiatan pesantren dalam memberikan pengetahuan maupun keterampilan sehingga santri memiliki kegiatan yang lebih berkualitas.

Data yang diperoleh dapat berupa Sejarah singkat pondok pesantren Bustanul Ulum, Aktivitas santri pada green house melon Inthanon, dan juga dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini. Perolehan data yang penyusun ambil pada pondok pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar utamanya yakni melalui Pengurus, dan santri.

b. Data Sekunder

Data ini bisa berasal dari kegiatan mendengar, melihat, serta

⁵⁴Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020), hal.368.

⁵⁵Eta Mamang Sangaji dan Sopiah, *Metode Penelitian Pendekatan Praktis*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2010). hal. 171.

⁵⁶ Andi kusumastuti serta Ahmad mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarmo Pressindo, 2019), hal.35.

membaca.⁵⁷ Selain itu, dapat pula diperoleh dari jurnal penelitian terkait sesuai dengan Judul penelitian atau dapat diperoleh melalui internet, dokumen, foto, video, dll.

Pada data sekunder dikatakan sebagai data pendukung biasanya berupa laporan dan dokumentasi. Dalam hal ini, berupa jurnal, artikel, foto, video, dan berasal dari internet mengenai kegiatan di PP Bustanul Ulum Kota Banjar ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah metode tahapan awal pada sistem penelitian, serta merupakan salah satu hal amat penting bagi penelitian sehingga, data yang didapat *real* sesuai beserta judul penelitian yang telah ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data diungkapkan bagi Sugiyono terbagi menjadi Observasi (pengamatan), Wawancara (interview), Dokumentasi.⁵⁸ Jadi agar hasil pada penelitian ini benar-benar data peroleh dipertanggung jawabkan (akurat), maka teknik pengumpulan data digunakan bagi peneliti ini yaitu:

1. Observasi

Observasi ialah pengamatan, Secara sederhana observasi didefinisikan pengamatan sistematis terhadap objek yang sedang atau akan dikaji.⁵⁹ sedangkan Nasution berpendapat bahwa Observasi ialah dasar semua ilmu pengetahuan.

Data diperoleh dari kegiatan observasi.⁶⁰ Observasi yang dapat peneliti lakukan yakni berupa mengamati serta mencatat dan berkoordinasi langsung dengan pengurus pesantren mengenai pengembangan SDM di Pesantren.

Adapun metode observasi pada penelitian ini dapat meliputi rangkaian kegiatan yang meliputi proses Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksana/penggerak dan Pengawasan, aktivitas dalam kegiatan

⁵⁷ Andi Kusumastuti serta Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Lembaga pendidikan Sukarno Pressindo: Semarang, 2019), hal.35.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hal. 62-63.

⁵⁹ Anwar Bajari, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Gaung Pres, 2000), hal.30.

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2020), hal.106.

pengembangan di pondok pesantren Bustanul ulum yang dijalankan oleh santri.

Observasi sebagai metode pengumpulan data yang kemudian dimanfaatkan untuk menghimpun data-data penelitian beserta pengamatan serta penginderaan, yang diharapkan dari observasi peneliti mampu mengoptimalkan kemampuannya secara mandiri dalam memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan, sehingga nantinya dapat menjawab masalah yang ada pada penelitian.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara menurut Sukandar rumidi mengungkapkan akan wawancara ialah sistem tanya jawab secara lisan, dimana dua orang atau beranjak berhadapan secara fisik, saling berhadapan satu sama lain ataupun mendengar dengan telinga sendiri dari sumber.⁶¹

Wawancara ialah metode ketika subjek dan peneliti bertemu didalam satu situasi tertentu pada sistem memperoleh suatu informasi. Informasi penelitian berupa data yang diperbagi secara langsung bagi peneliti mulai subjek penelitian.⁶²

Untuk itu wawancara ini dilakukan secara langsung di Pondok Pesantren Bustanul Ulum kota Banjar beserta beberapa informan terkait manajemen pengembangan sumber daya manusia, beserta memakai pedoman wawancara sebagai acuan. Penulis menanyakan kepada responden terkait fokus pertanyaan peneliti.

Melihat pada penelitian di atas, wawancara dilakukan bagi peneliti serta responden pada penelitian ini dilaksanakan di ruangan serta jam telah ditentukan antar peneliti dan responden.

Berikut ada beberapa wawancara mulai segi pelaksanaannya dibedakan menjadi:

a. Pada wawancara bebas dapat dilaksanakan dengan cara pewawancara

⁶¹Sukandarrumidi, *Metode Penelitian Petunjuk Praktis untuk Penelitian Pemula*, (Gadjah Mada University Press: Yogyakarta, 2004), hal.88.

⁶²Rosalinda M, Wawancara sebuah Interaksi dan Komunikasi Penelitian Kualitatif Dalam, *Jurnal Ilmu Budaya*, Vol.1, No.2, Februari, 2015.

menanyakan Apa saja yang berhubungan mengenai penelitian yang sedang dilakukan.

- b. Untuk point selanjutnya ada wawancara yang dipimpin, maksudnya terpimpin yakni dilakukan dimana pewawancara membawa beberapa pertanyaan yang telah disiapkan secara lengkap maupun rinci.
- c. Wawancara bebas serta yang dipimpin yakni diartikan kombinasi antar wawancara bebas serta wawancara dipimpin.⁶³

Pada penelitian ini, dapat digunakan dengan menggunakan cara wawancara bebas dipimpin, yakni peneliti membawa kerangka pertanyaan sebagai pedoman wawancara dan menanyakan terkait penjelasan dipaparkan bagi subjek penelitian. Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian dilaksanakan beserta menggunakan wawancara semi struktur yakni beserta cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan cukup jelas.

3. Dokumentasi

Herdiansyah mendefinisikan sastra sebagai metode digunakan bagi peneliti kualitatif akan bagi gambaran mulai sudut pandang sebenarnya subjek, melalui media tertulis ataupun dokumen lain langsung ditulis atau diproduksi tentang sebenarnya subjek terkait.⁶⁴

Teknik pengumpulan dokumen yaitu metode pengumpulan data kualitatif beserta melihat atau menganalisis dokumen dihasilkan bagi subjek. File ialah catatan peristiwa telah terjadi, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental mulai seseorang.⁶⁵

Dalam hal ini pengumpulan data tertulis yang dilakukan oleh penulis dapat berupa hasil wawancara yang telah dilakukan secara langsung dan kemudian didokumentasikan ke pada bentuk catatan, foto, maupun dapat berupa rekaman suara. Berikut ada beberapa dokumen-dokumen yang akan dianalisis pada penelitian ini antara lain:

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 118.

⁶⁴ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humamika, 2014), Cet. Ke-3, hal, 157.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta., 2020), hal.124.

- a. Profil sejarah berdirinya serta perkembangan Pesantren Bustanul Ulum kota Banjar.
- b. Visi Misi serta tujuan pondok pesantren Bustanul Ulum
- c. Dan yang terakhir, data-data lain berhubungan beserta fokus penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Setelah pengumpulan data, seluruh data telah terkumpul kemudian di kelola bagi peneliti. Data dianalisis menggunakan metode Deskriptif Kualitatif yakni beserta mendeskripsikan secara menyeluruh data diperoleh berlangsung selama saat penelitian. Metode ini dipakai sebagai mendeskripsikan data-data sudah diperbagi baik mulai hasil observasi, wawancara, serta dokumentasi selama penelitian berlangsung. Langkah dilakukan bagi penulis pada penelitian ini yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data sebagai bentuk analisis untuk memilih, memfokuskan, mempertajam, serta menyusun data dimana akhir penulisan (kesimpulan) peroleh digambarkan serta diverifikasikan. Reduksi data tahapan pada merangkum, menentukan beberapa hal pokok, memfokuskan beberapa hal atau peristiwa penting, diidentifikasi tema serta polanya, menghilangkan hal-hal tidak perlu ditambahkan.⁶⁶

Pada tahap ini dilakukan seleksi data berupa memilih dan memilah hal yang utama, data sejalan beserta relevansi fokus penelitian. Fokus penelitian dimaksudkan yakni Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok pesantren bustanul ulum Kota Banjar.

2. Penyajian Data

Langkah selanjutnya sistem penyajian data (*display*), sistem penyajian data dijalankan peroleh berupa bentuk grafik, table, phi chard dan lainnya. Penyajian data/tampilan, Data ialah upaya mengumpulkan informasi terorganisir akan menarik kesimpulan serta mengambil tindakan.

⁶⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), hal.247.

Seringkali pada bentuk teks naratif akan menampilkan (penampilan) data kualitatif. Bagaikan reduksi data, tampilan dibuat serta digunakan secara berbeda tetapi merupakan bagian analisis.

3. Kesimpulan

Untuk tahap selanjutnya yakni pengambilan kesimpulan atau verifikasi, penarikan kesimpulan aktivitas analisis, di mana sebagai awal pengumpulan data, peneliti seseorang memulai untuk memutuskan apakah sebenarnya memiliki makna arti atau tidak memiliki keteraturan, desain, penjelasan, hubungan sebab akibat, serta proposisi.⁶⁷ Oleh karena itu, pada tahapan analisis ini pengumpulan data dari data yang paling utama, penting sampai data terperinci harus saling berhubungan, berkesinambungan untuk digunakan penarikan kesimpulan.⁶⁸

Dalam penarikan kesimpulan pada data kualitatif yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi dapat berupa hasil observasi, dokumentasi, wawancara yang berhubungan atas jawaban dari rumusan masalah paada bab 1 terkait Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar.

⁶⁷Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, (Referensi: Jakarta, 2013), hal.135.

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, hal.253

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar

1. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Bustanul Ulum

Sejarah Pondok Pesantren berhubungan sangat erat dengan kebangkitan umat Islam di Indonesia. Dari sisi kesejarahan, merupakan institusi pendidikan yang dapat dibuktikan berkaitan erat dengan perjuangan umat Islam di Indonesia sejak zaman dahulu. Pondok Pesantren di Indonesia mengadopsi dari lembaga pendidikan Islam di Makkah.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren muncul di Indonesia tidak dapat dipisahkan sejarahnya sejak zaman penyebaran ajaran Islam di Nusantara. Pendidikan yang diajarkan di Pondok pesantren terdapat ciri khasnya baik dari segi materi pendidikan maupun kegiatan-kegiatan yang bernilai peribadahan.

Dari satu sisi kegiatan di pondok pesantren sangat erat kaitannya dengan dimensi kerohanian, sedangkan disisi yang lain pondok pesantren merupakan jawaban atas kebutuhan masyarakat untuk menjadi wadah kader-kader ulama serta pondok pesantren merupakan motivator pembangunan di masyarakat, selain itu pondok pesantren merupakan pencetak generasi muda yang memiliki keterampilan diberbagai bidang.

Bustanul ulum merupakan Pondok pesantren yang didirikan oleh Kepala KH Hidayat M.Pd.I sejak tahun 2004 dan sudah terdaftar mulai Kanwil Kementerian Agama, terletak di Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Sistem dipakai bagi pondok pesantren bustanul ulum yaitu menggunakan sistem pesantren menginduk ke sistem salaf modern, karena tidak cuma pesantren saja namun santri juga dapat belajar dijenjang pendidikan formal yang sudah satu yayasan dengan pesantren yakni beberapa jenjang pendidikan seperti MTs, dan SMK, dan Diniyah.

Pendidikan formal berdiri lebih awal walaupun begitu bustanul ulum sudah menyediakan sarana tempat mengaji anak-anak serta sebagai tempat

pengajian lainnya. Beserta melihat latar belakang para siswa bersekolah di yayasan bustanul ulum kebanyakan berasal dari luar pesantren, sehingga memotivasi pengasuh dalam mendirikan pesantren sebagai tempat mengembangkan Syiar Agama Islam yang lebih luas lagi.

Harapannya, PP tidak hanya mampu berkontribusi memberikan pengembangan santri, tidak hanya sebagai tempat akan mencari ilmu agama saja. Namun, pondok pesantren haruslah terus mendukung santri untuk terjun ke masyarakat. Adapun pengembangan SDM di PP ini yaitu bergerak pada bidang agribisnis, wirausaha. Disini santri diarahkan supaya mampu mengembangkan sumber daya baik dilingkungan sekitar maupun media sosial.

2. Letak Geografis

Pondok Pesantren Bustanul ulum berlokasi di Dusun Cigadung Desa Karyamukti Kecamatan Pataruman Kota Banjar Jawa Barat. Letak Pesantren Bustanu Ulum berdiri di tengah-tengah pemukiman warga cukup padat, dan pesantren memiliki letak yang cukup strategis pula karena tidak jauh dengan sekolah formal-formal, dan Perkotaan.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Adapun visi pondok pesantren Bustanul ulum yakni sebagai:

“Menjadikan pusat pendidikan serta pembinaan generasi muda islami dengan berbasiskan IMTAQ serta IPTEK pada bingkai akhlakul karimah”.

b. Misi

Berikut misi mulai pondok pesantren bustanul ulum antara lain:

1. Sebagai tempat untuk menegakan mutu atau nilai ketaqwaan serta keimanan kita kepada Allah SWT
2. Sebagai dakwah islamiyah
3. Sebagai tempat membangun masyarakat melalui pendidikan
4. Tempat membangun mental generasi muda muslim berdikari serta berakhlakul karimah.
5. Membekali generasi muda muslim melalui bekal pengetahuan agama

islam, IPTEK, Agrabisnis, serta pengetahuan lain dibutuhkan dipada pengembangan diri dimasyarakat.

4. Motto

Adapun moto pondok pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar yaitu:

Iman, Ilmu, serta Amal, diartikan sebagai “Yakini dengan Iman serta di usahakan beserta Ilmu dan sampaikan beserta Amal”.⁶⁹

5. Tujuan Pondok Pesantren Bustanul Ulum

Setiap lembaga pendidikan seyognya mempunyai visi, misi, dan tujuan agar proses pendidikan di lembaga tersebut menjadi terarah. Pondok pesantren Bustanul Ulum mempunyai visi dan misi sebagai tujuan didirinya pondok pesantren ini. Visi dan misi tersebut dinamakan panca jiwa pondok pesantren Bustanul Ulum ini terbagi menjadi lima: Jiwa keikhlasan, jiwa kecerdasan, jiwa berdikari, jiwa ukhuwah islamiyah dan jiwa mengabdikan.

Panca Jiwa diartikan sebagai pedoman yang dipegang tegguh dalam menjalankan visi, misi pendidikan di pondok pesantren Bustanul Ulum. Panca jiwa ditafsirkan sebagai berikut yang 1). Jiwa keikhlasan artinya semua aktivitas baik aktivitas ibadah atau non ibadah, hanya semata-mata kepada Allah SWT; 2). Jiwa kesederhanaan diartikan bahwa setiap santri harus mengutamakan hal-hal yang menjadi kebutuhan bukan sesuatu yang menjadi keinginan dengan dilandaskan nilai-nilai kesederhanaan; 3). Jiwa Kemandirian yakni diartikan bahwa pondok pesantren mengatur sistem, kurikulum, hingga manajemen perekonomian diatur secara mandiri; 4). Jiwa Ukhuwah Islamiyah diartikan hubungan yang harmonis antar santri dengan bersama-sama mempererat hubungan persodaraan tersebut dilandaskan oleh rasa satu ikatan agama, satu guru, dan satu pesantren; dan 5). Jiwa Pengabdian diartikan sebagai setiap individu santri harus mempunyai rasa kesadaran bahwa dirinya adalah salah satu penggerak didalam masyarakat atau disebut juga *Agent of change*.

⁶⁹Hasil Profil Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar Tanggal 28 Desember 2021.

Karena kesadaran inilah santri dapat menjalankan nilai-nilai baik pada saat menjadi santri ataupun berada saat ditengah masyarakat. ⁷⁰

6. Profil Pondok Pesantren Bustanul Ulum

Nama Pesantren : Pondok Pesantren Bustanul Ulum
 NSPP : 510032790021
 Status : Swasta
 Nama Yayasan : Yayasan Pondok Pesantren Bustanul Ulum Al-Mansyur
 Telepon : 081-121-14871
 Alamat/Kode Pos : Dusun Cigadung 46327
 Email : karyamukti.karyamukti809@gmail.com
 Desa/Kecamatan : Karyamukti/Pataruman-Kota Banjar.⁷¹

7. Sarana Prasarana Pondok Pesantren Bustanul Ulum

Sarana prasarana ada di pondok pesantren bustanul ulum berdasarkan penulis temukan yakni antara lain:

Tabel 4.1
 Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Bustanul Ulum Kota Banjar

No	Fasilitas	Jumlah
1	Masjid	1 unit
2	Asrama Santri	3 unit
3	Bale Kambang (<i>gedung serbaguna</i>)	1 unit
4	Lahan bercocok tanam (<i>green house</i>)	1 unit
5	Usaha Air Minum	1 unit
6	Lapangan Voly	1 unit
7	Perikanan	2 unit

Sumber Data: Hasil Wawancara beserta informan

8. Elemen-Elemen Pondok Pesantren Bustanul Ulum

a. Pondok Pesantren

Pondok pesantren sebagai wadah akan menuntut ilmu agama maupun formal. Pondok pesantren santri peroleh belajar hidup beranjak mandiri jauh mulai keluarga, belajar akan peroleh beranjak disiplin, taat atau tawadhu kepada kiai serta ustad. Aktivitas dipondok pesantren

⁷⁰Wawancara dengan Zinzun Hasna, Pengurus utama Pondok Pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 6 Januari 2022 pukul 10: 30 WIB.

⁷¹Dokumentasi, Profil Pondok Pesantren Bustanul Ulum, Tahun 2020.

umumnya berisikan kegiatan ibadah, belajar, kegiatan ekstrakurikuler, olahraga dan lain-lain.

Sejarah awal mulanya berdirinya pesantren Bustanul Ulum tidaklah bagaikan bangunan yang kita jumpai pada saat ini karena masih gabung dengan rumah pengasuh yang kemudian dimanfaatkan oleh anak-anak maupun masyarakat lingkungan sekitar sebagai tempat untuk melakukan kegiatan religi lainnya. Dengan seiring berjalannya waktu, pesantren Bustanul ulum mengalami peningkatan infrastruktur sarana prasarana seperti memiliki bangunan asrama, balai kembang, masjid, wc, depot dan green house. .

b. Masjid

Masjid ialah difungsikan sebagai sentral kegiatan muslimin umumnya digunakan akan beribadah bagaikan sholat, mengaji. Masjid sebagai fasilitas wajib dimiliki bagi pondok pesantren, Menurut Dadan berdasarkan wawancara pada 27 Desember 2021 pukul 09.00.

Bentuk bangunan masjid dipesantren Bustanul Ulum sama beserta pada umumnya dengan memiliki fungsi sama yakni tempat beribadah takarub (mendekatkan diri) kepada sang pencipta yakni Allah SWT, dan juga sebagai tempat beraktivitas santri untuk mengaji atau belajar.

c. Kiai

Seorang Kiai umumnya merupakan pemilik atau pimpinan pesantren, tokoh berperan besar terhadap perkembangan pesantren itu sendiri. Adapun pendiri pesantren Bustanul Ulum yakni K.H. Hidayat M.Pd.I. Kiai di pondok pesantren berperan sangat penting yakni merupakan sebagai memimpin, mengajar, mengontrol, serta bertanggung jawab pada kemaslahatan pesantren atau santri.

d. Santri

Santri ialah seorang ingin belajar agama atau tinggal di sebuah asrama ada di pesantren. Akan jumlah santri Pesantren Bustanul Ulum sendiri terdiri 70 santri.

Pada pondok pesantren Bustanul Ulum menganjurkan santri agar

peroleh mampu membentuk kedisiplinan anak, kreatifitas atau jiwa kemandirian telah diajarkan tidak cuma memberikan pendidikan agama atau formal akan tetapi pondok pesantren Bustanul Ulum serta memberikan kegiatan mengarah pada kegiatan positif bagaikan kantin, bercocok tanam, depot air minum, perikanan, kecimpring nugraha.⁷²

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Bustanul Ulum

Model manajemen pada pengembangan SDM santri PP Bustanul Ulum diperoleh dari observasi dan wawancara kepada pengasuh, pengurus dan santri. Manajemen diartikan sebagai fasilitas pada memaksimalkan SDM santri di pondok pesantren, karena pada pokok inti manajemen yakni sebagai susunan pada pelaksana kegiatan dijalankan bagi manajer dengan tujuan akan mengarahkan serta mengerahkan seluruh sumber daya manusia.

Pada perihal ini manajemen sebagai jantung mulai upaya akan berkembang, oleh karena itu setiap instansi akan mempunyai seorang pemimpin maupun manajer untuk bertanggung jawab terhadap tugas telah diaman, berusaha dipada pengembangan instansi dakwah.

Melaksanakan pengelolaan pada sebenarnya kegiatan pengembangan sumber daya manusia pada santri, pimpinan pondok pesantren memindahkan wewenang, tanggung jawab pengelolaan manajemen kepada pengurus dan santri. adapun peran seorang pengasuh pada upaya pengembangan sumber daya manusia santri memberikan bimbingan serta masukan, akan langkah akhir selanjutnya diperlukan yakni evaluasi kegiatan dilaksanakan oleh pengurus. bagaikan pada wawancara yang dilakukan oleh pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum yakni:

“Untuk pengelolaan kegiatan dikerjakan oleh santri, pengasuh memberikan wadah untuk para santri agar memiliki bekal pengalaman ketika sudah mukim dari pondok pesantren Bustanul Ulum. sementara tugas saya pada kegiatan ini beranjak ke mengontrol, membimbing, memberikan nasihat kepada santri dalam

⁷² Dokumen Pondok Pesantren Bustanul Ulum Tahun 2021.

*menjalankan kegiatan-kegiatan dipondok pesantren Bustanul Ulum.*⁷³

Berdasarkan wawancara yang telah dipaparkan diketahui bahwa pada pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Bustanul Ulum dijalankan oleh santri dan didampingi oleh pengurus, adapun peran pengasuh yakni sebagai penasehat, mengevaluasi kegiatan pengembangan SDM santri.

Pondok pesantren merupakan instansi pendidikan disediakan sebagai tempat untuk memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat, jadi tentunya memerlukan pengembangan serta perubahan pada pengelolaan yang mampu membawa kearah yang lebih baik.

Pesantren dijadikan sebagai instansi pendidikan Islam yang diharapkan mampu mengikuti perubahan zaman. Pada serangkaian kegiatan tersebut maka dapat dibagi menjadi empat fungsi manajemen kaprah diperlukan bagi masyarakat. Pada penelitian dipondok pesantren Bustanul Ulum terkait pelaksanaan manajemen pada pengembangan sumber daya manusia santri yakni peroleh meliputi:

A. Fungsi perencanaan (*Planning*)

Tentunya pada segala kegiatan perlu direncanakan, serta dilakukan dengann jelas memiliki sebenarnya tujuan, tujuan peroleh dilaksanakan secara efektif jika rencana serta persiapan sebelumnya dilaksanakan terberanjak dahulu beserta matang. bagaikan dilaksanaka pada pondok pesantren Bustanul Ulum mengembangkan sumber daya manusia santri. Adapun perencanaan pada mengembangkan sumber daya manusia pada santri yaitu peroleh berupa:

1) Menentukan Tujuan

Menyelenggarakan kegiatan di dalam pondok pesantren tentunya perlu memiliki tujuan yang pasti serta memiliki petunjuk dalam melakukan sebenarnya kegiatan yang jelas, Seperti dikatakan oleh Hidayat selaku pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum akan:

⁷³Wawancara dengan KH Hidayat, pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 27 Desember 2021 Pukul 10.00 WIB.

“Dalam penentuan tujuan kegiatan di pesantren Bustanul ulum sebelumnya telah merencanakan beberapa unit kegiatan untuk para santri seperti perternakan, memperbesar unit perikanan di pesantren Bustanul ulum namun karena terkendala beberapa faktor seperti, faktor masih menggunakan metode tradisional serta belum kondusif karena masih memanfaatkan empang dengan sarana seadanya. faktor lainnya yaitu karena keterbatasan dana sehingga untuk saat ini perikanan dinonaktif. ada pun tujuan dan harapan kedepannya untuk green house ini tidak hanya mampu berkembang sebagai tempat kegiatan santri yang lebih mumpuni namun juga mampu meningkatkan perekonomian pesantren yang mandiri, dan maju”.⁷⁴

Tujuan dari pondok pesantren yakni membekali santri dalam bidang agribisnis khususnya pada *green house* melon inthanon atau membentuk santripreneur dengan tanpa mengesampingkan wawasan keilmuan eksak pada sains teknologi serta dengan dilandasi oleh sikap berakhlakul Karimah santri.

Pernyataan oleh Hidayat selaku pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum akan:

“Secara global tujuan Pondok Pesantren adalah untuk membentuk santri yang mempunyai kemampuan dengan istilah: otak Jepang dan berhati Mekah, artinya bahwa santri ditekankan memiliki wawasan bekal ilmu pengetahuan yang luas disertai memiliki nilai-nilai religius, moral, akhlak dan budi pekerti yang baik. sehingga diharapkan Ilmu Pengetahuan yang dimiliki oleh individu santri dapat disalurkan serta digunakan untuk hal-hal bersifat kebaikan serta bermanfaat, bermanfaat bagi dirinya ataupun dimasyarakat secara luas.”⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut peroleh dikatakan akan

⁷⁴ Wawancara dengan KH Hidayat, pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 6 Januari 2022 pukul 13.00 WIB.

⁷⁵ Wawancara dengan KH Hidayat, pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 27 Desember 2021 Pukul 10.00 WIB.

tujuan pondok pesantren bagi santri dimana walaupun santri menguasai ilmu pengetahuan luas tapi tanpa disertai beserta moralitas baik maka hal itu akan menjadi liar bahkan berdampak negatif bagi kehidupan ini.

Tugas seorang kiai di pondok pesantren memang multifungsi dapat berperan sebagai pengajar ngaji, muballigh, dan juga manajer. Kiai sebagai guru yang menekankan kegiatan religius santri utamanya agar dapat tercipta, tertanam kepribadian muslim. Sebagai muballigh kiai dapat menyampaikan ajaran Islam kepada siapapun berdasarkan prinsip memerintahkan, mengajak kepada amar ma'ruf yakni mengajak berbuat kebaikan dan nahi mungkar (mencegah kemungkaran).

Dan sebagai manajer, kiai memerankan pengaturan. Berikut hasil wawancara dengan Hidayat selaku pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum bahwa:

“Didalam Instansi pendidikan formal maupun nonformal setiap guru atau pengasuh tentu memiliki tujuan masing-masing dengan demikian dalam pengimplementasian kegiatan di pondok pesantren jajaran tenaga kependidikan atau ustadz berinovasi untuk bisa tercapai suatu tujuan yang diinginkan. Terkait dengan hal tersebut tentunya dalam pengaplikasiannya membutuhkan suatu program untuk merealisasikan tujuan tersebut.”⁷⁶

Pada hal ini setiap pesantren banyak mempunyai perbedaan dan persamaan pada konsep pengembangan sumber daya manusia ditawarkan. Hal ini akan menjadi ciri khas lembaga pendidikan tersebut. Begitupun beserta pondok pesantren menjadi sebenarnya alternatif pilihan pengembangan sdm secara Islam.

Berikut hasil wawancara beranjak lanjut beserta Hidayat selaku

⁷⁶Wawancara dengan KH Hidayat, pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 27 Desember 2021 Pukul 10.00 WIB.

pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum akan:

“Konsep dasar pendirian pondok pesantren Bustanul Ulum ini ialah sebuah asumsi dasar hendak dicapai sekaligus menjadikan kegiatan sebagai tempat untuk melatih kemandirian, hal tersebut sebagai sebuah acuan untuk dapat menerapkan kebijakan dalam mengembangkan potensi para santri Bustanul ulum.”⁷⁷

Sejalan dengan teori, di PP ini menerapkan pengembangan SDM lewat program keterampilan. Adapun program ekstrakurikuler di PP Bustanul ulum ada keagamaan, dan seni sedangkan diluar kegiatan tersebut santri dapat belajar berdikari sebagai tambahan ilmu keterampilan ketika santri sudah mukim.

2) Memfokuskan Sasaran yang diperoleh

Perlunya rencana yang mengarah pada tujuan yang akan diperoleh pada lembaga tersebut sehingga nantinya hasil bisa lebih optimal. dengan begitu gambaran besar pada rencana, dapat sukses dijalankan. Dalam menjalankan sebenarnya pada kegiatan pengembangam sumber daya manusia agribisnis melon inthanon yang tentu sangat membutuhkan seorang memiliki ilmu serta *skill* pada bidang tersebut, dengan begitu pengasuh mendelegasikan santri untuk mensukseskan realisasi pesantren pada pengembangan di agribisnis sehingga mampu berjalan dengan efektif.

Adapun fokus sasaran pengembangan santri yang dijalankan saat ini yaitu mengoptimalkan green house yang lebih maju, sehingga kedepannya pesantren Bustanul ulum mampu menanam dengan inovasi yang berbeda tidak hanya pada melon saja namun juga yang lainnya.

Berdasarkan wawancara beserta Zinzun Hasna selaku pengurus serta ustadzah akan:

⁷⁷Wawancara dengan KH Hidayat, pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 27 Desember 2021 Pukul 10.00 WIB.

*“untuk kegiatan santri saat ini yang ada di pesantren bustanul ulum itu baru green hous, depot air dan kantin santri. untuk saat ini kegiatan yang cukup ditekankan yaitu green house karena kami ingin di pesantren Bustanul ulum bisa mengembangkan agribisnis yang lebih baik atau berinovasi membudidayakan vegetarian seperti sayur-sayuran atau yang lainnya. Dengan ini kami sedang berupaya memaksimalkan melon sebagai tujuan utama kegiatan yang diperhatikan, karena dalam membudidaya melon juga kami masih baru dan waktu awal pembudidayaan melon inthanon kami mendelegasikan perwakilan santri untuk latihan di pesantren Bandung”.*⁷⁸

Hal tersebut serta dikatakan oleh Akbar pada wawancara dilakukan bagi peneliti akan:

*“Pada waktu pelatihan di bandung itu sekitar dua minggu teh, disana kami diajarkan materi terlebih dahulu kemudian dihari selanjutnya langsung praktek lapangan melon Inthanon (golden emerald).”*⁷⁹

Berikut hasil wawancara beranjak lanjut beserta Hidayat selaku pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum akan:

*“Para santri pondok pesantren melakuAkan budidaya melon Inthanon dengn menggunakan teknik green house modern. Mereka menanam melon dengan lahan seluas 30 x 25 meter persegi, awal mula budidaya buah melon tersebut terinspirasi dari komunitas himpunan ekonomi bisnis pesantren (Hebitren) seJawa Barat. Komunitas tersebut dipelopori oleh pesantren Al-ittifaq Bandung.”*⁸⁰

Program budi daya melon ini ternyata pernah gagal, sebelum masa tanam sekarang ini, pihak pesantren sempat mengalami gagal tanam. Kegagalan tersebut karena ada kekeliruan pada teknis penyemaian bibit. Berdasarkan wawancara beserta Zinzun Hasna selaku pengurus serta ustadzah akan:

“Seharusnyaa, saat penyemaian tersebut dilakukan didalam green house, agar beranjak steril dan terbebas dari hama.

⁷⁸Wawancara dengan Zinzun Hasna, Pengurus utama pondok pesantren Bustanul Ulum, pada tanggal 6 Januari 2022 pukul 10.30 WIB.

⁷⁹Wawancara dengan Akbar, Santri pondok pesantren Bustanul Ulum, pada tanggal 12 Februari 2022 pukul 11.00 WIB.

⁸⁰Wawancara dengan Akbar, Santri pondok pesantren Bustanul Ulum, pada tanggal 12 Februari 2022 pukul 11.00 WIB.

Namun saat uji coba itu dilakukan di luar area green house sehingga, hasilnya tidak seperti yang diharapkan.”⁸¹

Berikut hasil wawancara beranjak lanjut dengan Hidayat selaku pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum akan:

“Sekitar tiga bulan mengembangkan budidaya melon, beberapa santri ikut pelatihan di Pesantren Al Ittiqaf di Kabupaten Bandung, karena pesantren Al Intifaq merupakan pesantren agribisnis pertanian serta pesantren yang sudah memiliki program pelatihannya. Disana mereka diajarkan untuk memahami teknis penanaman melon inthanon jepang yang kemudian dikembangkan di pesantren Bustanul Ulum.”⁸²

Beranjak lanjut santri bernama Akbar memberikan pernyataan akan”

"Pelatihan pengembangan budidaya melon di sana langsung praktik di lapangan, sambil dikasih materi. adapun contoh Materi yang diajarkan seperti polunasi, perkawinan jantan dengan betina, pemangkasan melon, sampai dengan cara untuk menjaga agar tidak terkena gulma atau hama cara ini disebut juga dengan penyiangan. adapun untuk perawatan pada penyiraman yang perlu diperhatikan pada umur 1-30 dilakukan setiap jam 7, 9, 11 dan 1 sedangkan umur 30 keatas sama hanya saja ada penambahan dijam 3 sore.”⁸³

Berdasarkan pernyataan tersebut peroleh dikatakan bahwa ilmu, pengalaman yang diperoleh saat Bandung itu langsung dipraktikan di Pesantren Bustanul Ulum. Adapun tahapan awal dalam menanam melon yaitu bibit biji melon perlu direndam terlebih dahulu dengan menggunakan air selama 3jam. Setelah itu, biji diangkat lalu disimpan di wadah yang ditutupi beserta lap basah dan tunggu sampai keluar kecambah. Baru setelah keluar kecambah, pohon melon itu dipindahkan setelah berumur 14 hari ke *poly bag*.

⁸¹Wawancara dengan Zinzun Hasna, Pengurus utama pondok pesantren Bustanul Ulum, pada tanggal 6 Januari 2022 pukul 10.30 WIB.

⁸²Wawancara dengan KH Hidayat, pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 27 Desember 2021 Pukul 10.00 WIB.

⁸³Wawancara dengan Akbar, Santri pondok pesantren Bustanul Ulum, pada tanggal 12 Februari 2022 pukul 11.00 WIB.

3. Menetapkan kerjasama tim

Sebuah proses rencana dalam memadukan beberapa unit maupun bagian kedalam organisasi dengan tujuan mampu mencapai arah yang sama. kolaborasi serta pendelegasian tugas pada setiap anggota saat kerja dibutuhkan sebagai bentuk memaksimalkan pencapaian tujuan. Adapun bentuk kerjasama tim dalam menjalankan segala aktivitas yakni dengan saling membantu, saling suport. seperti pada wawancara dengan akbar yang mengatakan bahwa:

“kegiatan yang ada dipesantren bustanul ulum tidak lepas dari kerjasama para santri, untuk santri yang memiliki tugas tersendiri juga ikut membantu dalam menjalankan kegiatan green house seperti pada aktivitas penyemaian, pemangkasan sampai pada pemeckingan, biasanya untuk penyemaian benih kita membutuhkan santri yang lebih agar pekerjaan cepat terselesaikan, serta utamanya pada kegiatan teknik pemangkasan melon dikerjakan lebih efektif oleh santri putra, disini kami saling bekerjasama untuk memaksimalkan hasil yang diperoleh”.⁸⁴

Berdasarkan data tersebut, maka peroleh disimpulkan akan fungsi perencanaan dilakukan di pondok pesantren Busatanul Ulum pada pengembangan sumber daya manusia pada santri sudah teralisasi dengan baik mulai segi pelaksanaanya, hal ini dapat dilihat dari kegiatan pada perencanaan seperti dengan penentuan tujuan kegiatan, memfokuskan sasaran yang akan dicapai, dan menetapkan kerjasama tim. Sedangkan sasaran yang telah direncanakan di pesantren Bustanul Ulum itu untuk saat ini bergerak pada agribisnis melon maka dengan begitu diperlukan adanya pelatihan, yakni empat santri Bustanul ulum yang diutus oleh pengasuh untuk berangkat ke bandung sehingga ketika dikembangkan dipesantren Bustanul ulum berjalan dengan

⁸⁴ Wawancara dengan Akbar, Santri pondok pesantren Bustanul Ulum, pada tanggal 12 Februari 2022 pukul 11.00 WIB.

sukses dan dapat sebagai pengembangan diri santri.

B. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pada mengembangkan sumber daya manusia di pondok pesantren ini serta diperoleh pengorganisasian, pengorganisasian yang baik peroleh diwujudkan beserta tujuan yang efektif, serta efisien. Dalam mengelola kegiatan-kegiatan di pesantren maka perlunya sumber daya manusia yang baik, memerlukan pengelompokan tugas kegiatan sebagai pemenuhan rencana. Berikut beberapa pelaksanaan pengorganisasian yang akan mengembangkan sumber daya manusia pada santri antara lain:

Sebenarnya kegiatan perlu dilaksanakan dengan prosedur yang baik, agar tujuan yang telah direncanakan terealisasi. Pada penempatan kegiatan santri bisa dikatakan sebagai unsur pelaksana pekerjaan yang sesuai beserta kemampuan, berikut kegiatan pada upaya mengembangkan sumber daya manusia pada santri antara lain:

a) Pengelolaan Depot Air Mineral

Pada pengelolaan depot air dilakukan bagi santri putra mulai awal kegiatan sampai pada pemasaran. Pada kegiatan ini peroleh mendukung pengembangan santri agar para santri peroleh belajar ber *Entrepreneur*. Untuk penanggung jawab depot air minum itu oleh santri bernama Felix.

berdasarkan wawancara yang dilakukan bagi Felix selaku santri mengelola depot air.

“Pada depot air minum kami kelola secara mandiri dan dijalankan oleh para santri-santri Bustanul Ulum mulai mulai dari perawatan hingga ke pemasaran, pemasarannya kami salurkan hingga luar lingkungan pesantren dan alhamdulillah tidak sedikit masyarakat mempercayai kualitas air mineral Bustani.”⁸⁵

b) Budidaya Melon *Green house*

Untuk *green house* dikelola bagi santri baik putra maupun putri, pada kegiatan ini santri pondok pesantren Bustanul Ulum

⁸⁵ Wawancara dengan Felix, Santri pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 6 Januari 2022 pukul 14.00.

peroleh memiliki kegiatan beranjak produktif, tidak cuma akan menambah pengetahuan, keterampilan namun serta peroleh membantu perekonomian pesantren. Santri dalam mengelola budidaya melon inthanon memiliki tanggung jawab masing-masing. Adapun penanggung jawab pada kegiatan *green house* yakni oleh santri bernama Lutfi Nuriklima, dan Akbar.

Seperti pada wawancara yang dilakukan oleh Lutfi Nuriklima selaku Pengurus pondok pesantren Bustanul Ulum.

“Untuk menjalankan kegiatan ini santri menggolongkan tugas kepada beberapa bagian seperti waktu dan tempat, tujuannya untuk mengefektifkan kegiatan tersebut. pada santri bertugas pada bagian perawatan melon, peroleh terbagi menjadi dua waktu yakni pada waktu pagi dan sore, sedangkan pembagian tugas yang lain nya yaitu ada depot air, santri putra diberi tanggung jawab untuk menghendel dari mulai perawatan sampai dengan memasarkan depot air sedangkan untuk putri nya lebih kekantin santri dan green house . dan untuk pemasaran melon itu dipimpin langsung oleh ustadz karena kami berkerjasama dengan mitra seperti market dan sipplier di Bandung. namun buah yang akan kita kirim ke bandung sebelumnya telah masuk kriteria penjualan yakni harus dengan berat buah satu setengah kilo jika buah yang lebih dari kiloan tersebut maka tidak bisa masuk dengan itu kami para santri bertugas untuk menimbang satu persatu serta mengecek ulang melon yang benar-benar berkualitas terbaik, adapun melon yang tidak lolos timbangan akan kami jual di pesantren atau juga dengan memprosikan di sosial media seperti WA, Fb, IG, sehingga tidak sedikit yang berkunjung untuk hanya sekedar berselfi, membeli, atau ingin belajar.”⁸⁶

Berdasarkan data tersebut maka peroleh disimpulkan akan pada pelaksanaan fungsi manajemen pada pengorganisasian pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia pada santri di pondok pesantren Bustanul Ulum berjalan beserta baik dilihat mulai pelaksanaan pengorganisasian dilakukan beserta membagi tugas santri kepada kegiatan ada dipesantren serta sesuai beserta keminatan santri.

⁸⁶Wawancara dengan Lutfi Nuriklima, Pengurus pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 12 Februari 2022 pukul 12.30 WIB.

C. Fungsi Penggerakan (*Actuating*)

Untuk melaksanakan sebenarnya kegiatan senantiasa berhubungan erat antara pemimpin beserta bagaimana menggerakkan sumber daya manusia pada santri pada sebenarnya organisasi, akan peroleh melaksanakan tanggung jawabnya kearah pencapaian tujuan telah direncanakan.

Adapun tindakan penggerak biasanya dilakukan bagi pengasuh atau pengurus bagaikan beserta memberikan semangat, memberikan gagasan, serta arahan bertujuan akan peroleh menumbuhkan kembali kemauan anggotanya pada menjalankan tugas nya.

Namun akan fungsi penggerak pada pondok pesantren Busatnul Ulum ini dilaksanakan bagi pengurus akan menggerakkan kegiatan. Pada pelaksanaan fungsi penggerak sendiri sudah cukup diperlukan serta terkadang pengasuh memberikan dorongan kepada santri untuk tidak bermalas-malas.

Hal ini seperti yang telah dikatakan oleh Zinzun Hasna sebagai pengurus utama pondok pesantren Bustanul Ulum saat wawancara dengan peneliti:

“Santri dalam menjalankan kegiatan dipesantren bergerak atas kesadaran diri santri karena pengasuh telah memberikan kepercayaan pada santri serta pengurus untuk dapat akan menjalankan, memajukan kegiatan dipesantren.”⁸⁷

Pada aktivitas penggerak kegiatan di pondok pesantren Bustanul ulum dilakukan bukan saja dilakukan atas kesadaran diri santri namun juga oleh penanggung jawab karena tidak hanya sebagai pengkoordinir namun juga sebagai menggerakkan santri dalam menjalankan kegiatan dengan baik.. seperti pada wawancara yang dilakukan oleh Lutfi selaku penanggung jawab:

“Kami menggerakkan para santri dilakukan dengan lisan saja paling neng dan itupun waktunya fleksibel, seperti mengingatkan para santri untuk selalu merawat, menyiram melon sesuai dengan waktunya dan alhamdulillah para santri dalam menjalankan

⁸⁷Wawancara dengan Zinzun Hasna, pengur us pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 26 Februari 2022 pukul 09.00 WIB.

*kegiatan dengan cukup antusias Sehingga hasil yang diperoleh pun dapat memuaskan seperti pada masa panen yang cukup mengalami perkembangan”.*⁸⁸

Berdasarkan data di atas maka peroleh yang dapat kita simpulkan bahwa dalam pelaksanaan fungsi penggerak (*actuating*) pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia pada santri di pondok pesantren Bustanul Ulum dikategorikan terlaksana kurang efektif. karena santri mengikuti kegiatan atas kesukaannya dalam bercocoktanam serta kesadaran diri santri sehingga fungsi penggerak pada pesantren Bustanul ulum peroleh dikatakan belum baik. .

D. Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Pada segala bentuk kegiatan apapun telah disusun belum bisa maksimal, efektif apabila tidak dibarengi beserta pengawasan maupun pengendalian. karena bagaimanapun kegiatan pengawasan akan beririsan beserta kegiatan evaluasi sejauh mana pelaksanaan kerja dijalankan.

Adapun bentuk kegiatan yang dilaksanakan sebagai upaya mengembangkan sumber daya manusia pada santri di pondok pesantren Bustanul Ulum tentunya dikerjakan bagi pengawasan, pengawasan dilaksanakan pada pengembangan sumber daya manusia santri peroleh dilakukan secara rutin maupun pada waktu tertentu baik mulai pengasuhnya langsung ataupun pengurus, kegiatan pengawasan peroleh berupa pemantauan serta pendampingan santri pada kegiatan tersebut.

Hal tersebut bagaikan telah dikatakan bagi Zinzun Hasna pengurus dan ustadzah bahwa:

“Pada kegiatan pengawasan dilaksanakan peroleh berupa pemantauan serta pendampingan. Pemantauan pada sistem kegiatan green house dilaksanakan bagi pengasuh atau serta beserta kepala mentor pada saat pelatihan dibandung. pengawasan dilakukan bagi kepala mentor peroleh dilakukan beserta cara laporan kegiatan perkembangan melon inthanon pada waktu satu minggu sekali, sedangkan pengawasan bagi

⁸⁸Wawancara dengan Lutfi Nuriklima, Pengurus Pondok Pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 12 Februari 2022 pukul 12.30 WIB.

pengasuh sendiri dilakukan secara langsung terjun kelapangan setiap harinya serta dapat berupa penyerahan Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) di akhir.⁸⁹

Berdasarkan data diatas, maka peroleh disimpulkan akan pada pelaksanaan fungsi pengawasan pada kegiatan pengembangan santri di pondok pesantren Bustanul Ulum berjalan cukup baik, hal ini peroleh dilihat mulai kegiatan pengawasan atau pendampingan secara maksimal beserta cara mengukur perkembangan santri pada kegiatan tersebut, serta memperoleh pengawasan mulai mentor saat pelatihan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri Pondok Pesantren Bustanul Ulum

Berdasarkan data peneliti diperbagi pada mengembangkan sumber daya manusia santri, pondok pesantren Bustanul Ulum menyelenggarakan program pelatihan bidang agribisnis budidaya melon inthanon Jepang, kantin dan depot air minum saat ini masih berjalan dengan baik.

Sistem pelaksanaan kegiatan ada pada bidang usaha, masing-masing unit kegiatan memiliki cara berbeda-beda bagaikan pada unit agribisnis buah melon, kantin, serta depot air minum. Awal pelaksanaan kegiatan peroleh dimulai mulai memberikan pelayanan yang baik pada konsumen, membuat sebenarnya produk, merawat dan sampai pada cara melaksanakan rekapan keuangan.

Pada produksi melon inthanon jepang, kecimpring, serta air mineral bustani, pelaksanaan kegiatannya langsung pada sistem pembuatan tersebut, kemudian dipasarkan bagi santri baik dipromosikan melalui media sosial ataupun langsung. hal ini berdasarkan wawancara beserta Zinzun Hasna selaku pengurus sekaligus penanggung jawab badan usaha kegiatan pondok pesantren Bustanul Ulum akan:

“Pada kegiatan ada dipesantren Bustanul Ulum dijalankan oleh santri serta dengan melalui arahan dari pengurus. akan sistem pelaksanaan pada kegiatan contohnya pada bidang agribisnis melon

⁸⁹Wawancara dengan Zinzun Hasna, Pengurus utama pondok pesantren Bustanul Ulum, pada tanggal 12 Februari 2022 pukul 13.00

*inthanon, produksi makanan, pada pelaksanaan pendidikan usahanya langsung kesistem pengelolaan pada memproduksi melon, makanan, sedangkan pada usaha kantin, depot air mineral mulai bagaimana cara melayani konsumen, mempromosikan pada media sosial”.*⁹⁰

Tujuan adanya kegiatan sebagai upaya pengembangan santri seperti yang telah dikatakan oleh Zinzun Hasna selaku pengurus sekaligus penanggung jawab badan usaha pondok pesantren Bustanul Ulum bahwa:

*“Beserta adanya kegiatan ini secara internal peroleh menjadikan ciri khas pesantren Bustanul Ulum life skill pada santri, sedangkan tujuan eksternal santri dapat memperoleh ilmu agribisnis untuk bekal ketika santri mukim (keluar) dari pesantren.”*⁹¹

Serta adapun manfaat mulai adanya kegiatan ada di pondok pesantren Bustanul Ulum untuk para santri yakni seperti dikatakan Hidayat selaku pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum akan:

*“Pada kegiatan ini memiliki manfaat peroleh diperbagi yakni santri peroleh bagi pengetahuan agama serta agribis, dan serta peroleh menanamkan kemandirian para santri.”*⁹²

Hal tersebut serta diungkapkan bagi santri pondok pesantren Bustanul Ulum mengikuti kegiatan-kegiatan di pesantren.

*“Akan manfaat peroleh yang bisa kita ambil menurut saya pribadi ya teh pertama tentunya dapat mendapat banyak pengalaman baru khususnya di bidang pertanian (melon inthanon) kedua memperoleh ilmu inshaallah kelak dapat bermanfaat untuk saya atau kita semua.”*⁹³

Berdasarkan hasil observasi peneliti upaya pengembangan sdm di Bustanul Ulum tersebut ada beberapa usaha dan upaya dalam peningkatan kompetensi santri di pesantren dapat meliputi, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, peningkatan kualitas guru melalui *mentoring* dan praktek, peningkatan keterampilan santri pada manajemen bisnis.

⁹⁰Wawancara dengan Zinzun Hasna, Pengurus utama pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 12 Februari 2022 pukul 11.00 WIB.

⁹¹Wawancara dengan KH Hidayat, pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum pada 6 Januari 2022 pukul Februari 2022 pukul 13.00 WIB.

⁹²Wawancara dengan Zinzun Hasna, pengurus utama pondok pesantren Bustanul Ulum pada 26 Februari pukul 09.00 WIB.

⁹³Wawancara dengan Akbar, Santri pondok pesantren Bustanul Ulum pada 12 Februari pukul 11.00 WIB.

Berikut hasil wawancara beserta bagi Zinzun Hasna selaku pengurus badan usaha kegiatan pondok pesantren Bustanul Ulum akan:

“Adanya manajemen sdm di pesantren melalui berbagai program pengembangan, akan menjembatani para santri untuk dapat mampu bersaing di luar wilayah pondok pesantren, selain itu serta menjembatani pondok pesantren itu sendiri sebagai lembaga pendidikan yang mampu bersaing dengan lembaga pendidikan pesantren lainnya, serta terus mengembangkan diri mengikuti perkembangan zaman tapi tidak menghilangkan nuansa Islam itu sendiri.”⁹⁴

Berdasarkan data di atas, maka peroleh disimpulkan akan adanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia santri ada di pondok pesantren Bustanul Ulum cukup baik telah sesuai beserta tujuan serta memiliki pengaruh serta manfaat yang cukup baik bagi santri mengikuti kegiatan ada dipesantren.

3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri Pondok Pesanter Bustanul Ulum

Adapun menurut hasil observasi serta wawancara dilakukan bagi peneliti, peneliti peroleh mengetahui akan pada menjalankan kegiatan-kegiatan yang diperoleh dapat dimanfaatkan sebagai wadah dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia santri di Pondok Pesantren Bustanul Ulum, maka untuk dapat menjalankan kegiatan tersebut pondok pesantren peroleh menggunakan beberapa metode yakni:

a. Metode Demonstrasi

Metode ini peroleh dilaksanakan dengan melalui mengkoordinator kegiatan-kegiatan, santri telah mengikuti pelatihan peroleh mengajarkan terkait cara melakukan sebenarnya pekerjaan dengan memberikan peragaan kepada santri lain. Bagaikan dikatakan bagi Akbar selaku santri pondok pesantren Bustanul Ulum akan,

“Akan metode ini cukup mudah dilaksanakan dan juga cukup tepat dalam memberikan ilmu kepada santri lainnya, karena disini dijelaskan terlebih dahulu kemudian dicontohkan langsung oleh yang telah mengikuti pelatihan agribisnis dibanding

⁹⁴Wawancara dengan KH Hidayat, pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum pada 6 Januari 2022 pukul Februari 2022 pukul 13.00 WIB.

sehingga santri-santri dapat memahami betul bagaimana prosedur yang semesetinya dikerjakan, sehingga dalam prakteknya santri mampu menjalankannya dengan mudah.”⁹⁵

Berdasarkan data di atas, maka peroleh disimpulkan akan pada pelaksanaan metode demonstrasi dipakai sebagai pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok pesantren Bustanul Ulum berjalan cukup efektif, hal ini peroleh terlihat pada santri yang mengikuti kegiatan pengembangan di pesantren.

b. Metode Latihan Instruksi Pekerjaan

Metode latihan instruksi pekerjaan peroleh dijalankan pada pondok pesantren Bustanul Ulum peroleh dilaksanakan melalui koordinator unit usaha atau santri yang paham pada bidang tersebut, tujuannya yakni untuk akan memberikan petunjuk bagaimana tata cara pada melakukan pekerjaan. Bagaikan dikatakan bagi Zinzun Hasna selaku pengurus pondok pesantren Bustanul Ulum akan.

“Hal yang perlu dilakukan oleh santri dikatakan cukup mumpuni tersebut yakni dilaksanakan dengan memberikan arahan secara langsung pada santri, terkadang penerapan teknik ini dilaksanakan pada kegiatan yang secara langsung berhadapan dengan konsumen contohnya saja bagaikan depot air minum, kantin serta melon inthanon, santri dalam memberikan layanan pada konsumen dengan ditekankan pada keramahan, sopan santun, kalo untuk pelayanan green house itu lebih ke promosi berkomunikasi dengan baik pada pengunjung i.”⁹⁶

Berdasarkan data di atas, maka peroleh ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pada metode latihan instruksi pekerjaan dalam mengembangkan sumber daya manusia pada santri di pondok pesantren Bustanul Ulum pada pelaksanaanya peroleh berjalan cukup baik. Peroleh dilihat pada kemampuan dan pemahaman pada santri dalam menjalankan kegiatan tersebut.

⁹⁵Wawancara dengan Muhammad Rastam, Santri pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 6 Januari pukul 14.30 WIB.

⁹⁶Wawancara dengan Zinzun Hasna, Pengurus pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 26 Februari 2022 pukul 10,00 WIB.

c. Metode *Coaching*

Pada melaksanakan metode *coaching* peroleh dilakukan dengan cara pengurus atau santri yang mengikuti pelatihan, serta pengawasan kegiatan dikordinator oleh santri yang mengikuti study. hal ini dikatakan bagi Muhammad Rastam selaku santri pondok pesantren Bustanul Ulum pada wawancara beserta peneliti akan.

“Pada metode coaching diberikan dengan bimbingan, serta kita memberikan tugas kepada mereka untuk dikerjakan seperti dari penyemaian benih, sampai dengan memelihara melon agar tumbuh dengan optimal, berkualitas serta bagaimana agar terhindar dari hama, serta ada yang dibagian kantin santri atau memasarkan kecimpring nughraha, dan ditugaskan untuk mengurus depot, ketika santri merasa kesulitan maka pengurus maupun santri senior peroleh memberikan bimbingan.”⁹⁷

Dalam hal ini pada metode *coaching* diberikan pada santri maupun tenaga pelatih (mentor) bertujuan untuk peroleh mengetahui pemahaman materi serta praktik. Berdasarkan data ada diatas, maka peroleh ditarik kesimpulan bahwa pada pelaksanaan kegiatan pada metode *coaching* di pondok pesantren Bustanul Ulum terbilang berjalan cukup baik, dilihat dari santri yang sudah mampu mengerjakannya, walaupun masih ada beberapa yang belum menguasai betul terkait green house.

C. Analisis Data Manajemen Pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Santri Pondok Pesantren Bustanul Ulum

Berdasarkan data telah diperbagi pada saat di lapangan maka peroleh peneliti analisis yakni antara lain:

1. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Bustanul Ulum

Berdasarkan data peneliti perbagi mulai hasil observasi, dokumentasi, serta wawancara dilakukan terhadap pengasuh, pengurus serta santri pondok pesantren Bustanul Ulum, Manajemen pada pengembangan sumber daya manusia dikelola serta dikembangkan baik bagi pengurus

⁹⁷Wawancara dengan Rastam, Santri pondok pesantren Bustanul Ulum pada tanggal 6 Januari 2022 pukul `14.30 WIB.

atau santri beserta menggunakan beberapa serangkaian kegiatan tergolong kepada empat fungsi manajemen telah mengambil teori dikemukakan bagi George R. Terry akan pada fungsi manajemen yang baik perlu diperhatikan bagi organisasi yakni terdiri fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), serta pengawasan (*controlling*).

Fungsi perencanaan ada pada pondok pesantren Bustanul Ulum pada pengembangan sumber daya manusia santri berjalan cukup baik, hal ini peroleh terlihat mulai kegiatan dilaksanakan pada sistem perencanaan yakni bagaikan penentuan tujuan, penyusunan program kegiatan akan dilaksanakan serta prosedur pelaporan kegiatan. Pengurus dan santri telah diberikan tugas, wewenang, serta tanggung jawab pelaksanaan, akan tetapi pengurus perlu meminta persetujuan mulai pengasuh terkait kegiatan-kegiatan akan dijalankan.

Penerapan fungsi pengorganisasian pada fungsi manajemen pondok pesantren Bustanul Ulum pada pengembangan sumber daya manusia santri serta peroleh berjalan cukup baik. Hal tersebut peroleh terlihat mulai sistem serta pelaksanaan pengorganisasian peroleh dilaksanakan bagaikan membuat struktur melalui penempatan santri sesuai pada bidangnya. Penerapan fungsi penggerakan pada pondok pesantren Bustanul Ulum pada pengembangan sumber daya manusia santri belum peroleh berjalan bagaikan pelaksanaan kegiatan fungsi penggerak sesuai beserta semestinya serta fungsi tersebut kurang dibutuhkan, karena santri atau pengurus mengikuti kegiatan pengembangan memiliki kesadaran serta tanggung jawab.

Fungsi pengawasan manajemen pondok pesantren Bustanul Ulum pada pengembangan sumber daya manusia santri berjalan cukup baik hal tersebut peroleh terlihat mulai kegiatan pengawasan ataupun bimbingan dilaksanakan melalui pengontrolan, pengukuran, dan melakukan evaluasi pada saat rapat. Berdasarkan pemaparan telah dideskripsikan di atas, maka peroleh diketahui akan fungsi manajemen ada pada pondok pesantren

Bustanul Ulum bagi santri pada pengembangan sumber daya manusia ada salah satu fungsi tidak dijalankan beserta baik maupun tidak sesuai yaitu fungsi manajemen pada point penggerak dikemukakan bagi George R.Terry. asumsi tersebut dikatakan bagi pengurus akan beserta tanpa adanya kegiatan penggerak pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia pada santri di pondok pesantren Bustanul Ulum peroleh berjalan sesuai dengan diharapkan, karena santri maupun pengurus memiliki kesadaran diri pada melaksanakan kegiatan tersebut.

2. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Bustanul Ulum

Perubahan kondisi sosial, budaya, teknologi, dan informasi seiring beserta perkembangan pada dunia lembaga pendidikan memunculkan tuntutan perubahan besar pada pendidikan di Indonesia. Salah satu contoh kecil mulai hal tersebut ialah tuntutan seorang pendidik akan mampu memanfaatkan teknologi dan perkembangan zaman.

Program dilaksanakan di Bustanul Ulum ialah bidang agribisnis bermanfaat bagi individu santri dan menjadi pesantren yang mampu berkembang menjadi yang lebih baik. Program pelatihan dan pengembangan menjadi investasi bagi instansi pendidikan perihal pengembangan SDM santri.

Pondok pesantren Bustanul Ulum sadar terhadap tuntutan perubahan global dan segala konsekuensinya. Banyak persaingan terjadi bagi lembaga pendidik swasta, terutama pondok pesantren, para santri akan memiliki lembaga pendidikan memiliki program unggulan dinilai dapat memberikan kontribusi, harapan terhadap perubahan kemampuan mereka kedepannya. Selain itu serta melihat generasi dicetak bagi lembaga itu sendiri.

Selain mulai program-program belajarnya, pengembangan SDM melalui program agribisni di Bustanul Ulum dinilai peroleh melatih kemampuan berbisnis para santri serta mampu membudiyakan tanaman bernilai ekonomi. Bustanul Ulum membuat program peroleh digunakan

akan pengembangan sdmnya, sistem ini nantinya menjadi standar acuan sistem pengembangan sdm mulai tahap perencanaan pengembangan sdm sampai pada evaluasinya

Untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia dipondok pesantren Bustanul Ulum dapat menggunakan metode yang dikemukakan bagi penulis Hani Handoko. Berdasarkan pada teori seorang penulis Hani Handokometode mengembangkan sumber daya manusia berdasarkan yang umumnya dapat terbagi menjadi menjadi dua yakni *on the job* meliputi rotasi jabatan, *coaching*, latihan intruksi pekerjaan, serta demonstrasi sedangkan akan metode *off the job* yakni peroleh meliputi metode presentasi informasi: kursus, seminar, serta metode simulasi *role playing*, *business games*.⁹⁸

Berdasarkan data peneliti yang diperoleh saat dilapangan dalam meneliti pengembangan sumber daya manusia pada santri pondok pesantren Bustanul Ulum dapat menggunakan metode *on the job* meliputi *coaching*, latihan intruksi jabatan serta demonstrasi, sedangkan metode *off the job* pada pondok pesantren Bustanul Ulum menggunakan metode presentasi informasi seperti pada kursus.

Hal tersebut dapat dilihat melalui santri yang mengikuti kegiatan sekaligus santri dapat memperoleh bagi ilmu, keterampilan dari pesantren. Kegiatan *coaching* pada santri pondok pesantren Bustanul Ulum k dapat berupa pelatihan. Disaat usaha sudah mulai berjalan, dapat dilanjutkan dengan kegiatan intruksi jabatan melalui demonstrasi.

Dalam praktiknya tidak semua santri pondok pesantren Bustanul Ulum yang mengikuti kegiatan mentoring sehingga, banyak yang mengalami kesulitan. Alasan utama santri pondok pesantren Bustanul ulum yang hanya mengikuti *coaching* karena ustaz membutuhkan keistiqomahan melatih santri menangani usaha yang ada di pondok pesantren. Santri yang sudah bisa mandiri tentu aka disibukan dengan usaha tersebut.

⁹⁸Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal.100.

Maksud dari coaching yang diberikan oleh ustadz maupun tenaga pelatih yakni untuk dapat mengetahui seberapa jauh pemahaman serta penguasaan materi atau praktik latihan oleh santri di pondok pesantren Bustanul Ulum. Berdasarkan data diatas, maka dapat kita simpulkan bahwa dalam pelaksanaan metode coaching yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri di pondok pesantren Bustanul Ulum sudah dapat berjalan cukup baik serta dapat dikatakan mampu mengembangkan SDM. Hal tersebut dapat dilihat dari ilmu keterampilan yang diperoleh oleh santri dari mengikuti latihan, serta dapat mengerjakan ataupun menyelesaikan pekerjaan dengan cukup baik.

Selanjutnya pada metode latihan intruksi pekerjaan yang diterapkan di pondok pesantren Bustanul Ulum dilakukan dengan koordinator unit usaha atau tenaga pelatih berhasil menjelaskan tentang prosedur dalam melaksanakan kegiatan selama latihan. Metode latihan intruksi pekerjaan yang diterapkan untuk pengembangan SDM santri dapat berjalan efektif. Hal ini bisa dilihat dari hasil kerja santri yang telah mampu memahami arahan dari pelatih serta berhasil menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Metode demonstrasi yang diterapkan di pondok pesantren Bustanul ulum dilakukan dengan cara kordinator oleh santri yang mengikuti pelatihan dengan melalui memberikan pemaparan terkait cara melaksanakan pekerjaan serta disertai dengan pemberian contoh atau peraga. Metode ini mampu membuat mudah para santri mendapatkan latihan sebab tidak hanya belajar teori, namun juga langsung praktik.

Sedangkan untuk metode Off the job pondok pesantren Bustanul ulum hanya menggunakan metode yang termasuk dalam presentasi informasi seperti kursus. Dalam praktiknya metode ini dijaankan sesuai kondisi pada saat pelatihan di pesantren Al intifaq Bandung. Hasil penerapannya yakni telah berhasil berjalan efektif dan dapat mengembangkan sumber daya pada santri. Indikatornya yang dapat terlihat yaitu santri mampu meningkatkan produksi green house melon inthanon dengan sangat baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan serta analisis telah dilakukan terkait manajemen pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Bustanul Ulum Desa Karyamukti Kecamatan Pataruman Kota Banjar Jawa Barat, diperbagi hasil sebagai berikut:

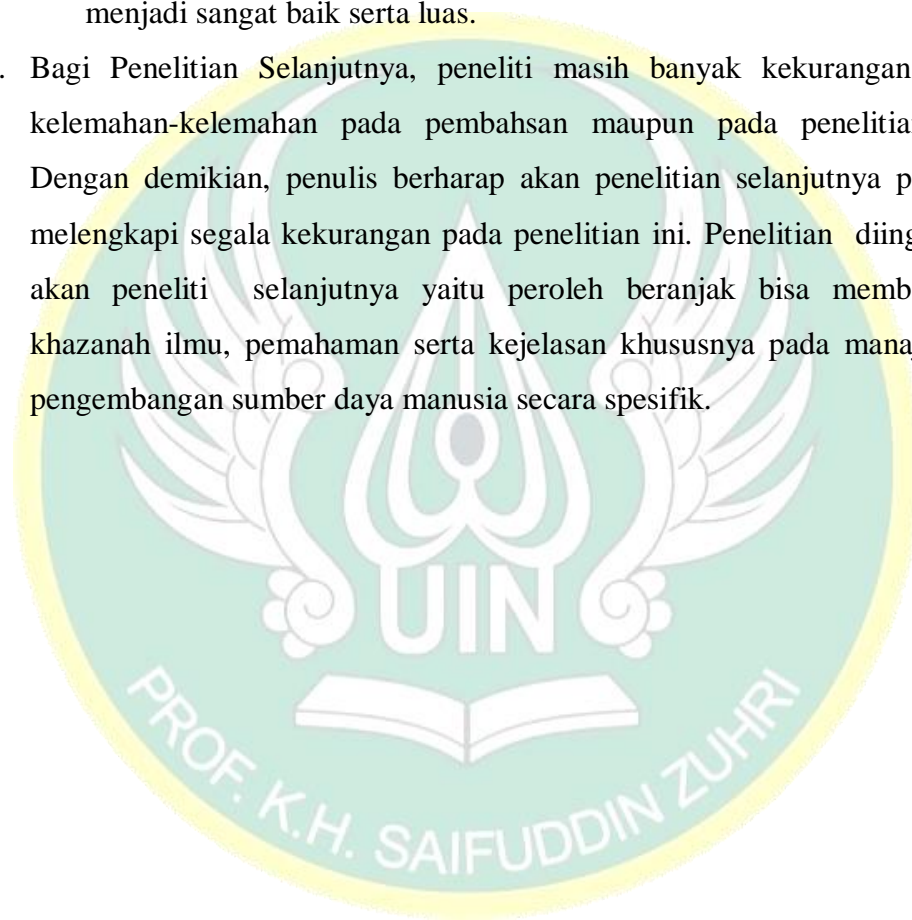
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri di Pondok Pesantren Bustanul Ulum melalui program bidang Agribisnis Melon inthanon, Depot air minum atau Kantin Santri.
2. Metode pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri Pondok Pesantren Bustanul Ulum terdiri mulai
 - a. Metode demonstrasi, melalui program atau kegiatan pelatihan pengembangan sdm yang telah dilakukan salah satu santri akan menjadi contoh kepada santri lain.
 - b. Metode latihan instruksi pekerjaan, dilaksanakan melalui koordinator unit usaha atau santri yang cukup paham dengan sebenarnya bidang tersebut, tujuannya yaitu untuk memberikan petunjuk bagaimana tata cara melakukan pekerjaan tersebut.
 - c. Metode *coaching*, dilakukan oleh santri yang telah mengikuti pelatihan serta pengawasan pada program tertentu, kemudian memberikan pemahaman kepada santri lain.

B. Saran

Setelah penelitian dilaksanakan dan hasil penelitian telah dideskripsikan, peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pondok pesantren
 - a. Perlunya bagan kepengurusan yang tercetak dan terpasang di lingkungan Pesantren Bustanul Ulum.
 - b. Perlunya fungsi penggerak (*actuating*) sebagai pengoptimal kegiatan

- sehingga dapat lebih maksimal.
- c. Diharapkan santri lebih meningkatkan keaktifannya dalam mensukseskan kegiatan dipesantren Bustanul Ulum.
 - d. Diharapkan untuk meningkatkan infrastuktur asrama yang lebih memadai sehingga unit pengembangan santri dapat berkembang menjadi sangat baik serta luas.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya, peneliti masih banyak kekurangan serta kelemahan-kelemahan pada pembahsan maupun pada penelitian ini. Dengan demikian, penulis berharap akan penelitian selanjutnya peroleh melengkapi segala kekurangan pada penelitian ini. Penelitian diinginkan akan peneliti selanjutnya yaitu peroleh beranjak bisa memberikan khazanah ilmu, pemahaman serta kejelasan khususnya pada manajemen pengembangan sumber daya manusia secara spesifik.



DAFTAR PUSTAKA

- Batlajery, Semuel. "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 7, no. 2 (2016): 135–55. <http://www.ejournal.unmus.ac.id/index.php/ekosos/article/view/507>.
- Chairudin, Mochamad. "Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Qomaruddin Gresik." *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 15, no. 1 (2017): 68–83. <http://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/jipi/article/view/3378>.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks, 2010. <https://r2kn.litbang.kemkes.go.id/handle/123456789/64971>.
- Feriyenci, Aryanti, Ermis Suryana, and Ahmad Zainuri. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Sekolah Model Di SD Nurul Ilmi Kabupaten Banyuasin." *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains* 9, no. 2 (2020): 221–24. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intelektualita/article/view/5844>.
- Hardani, Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Ibrahim, Akhmadrandy. "Analisis Implementasi Manajemen Kualitas Dari Kinerja Operasional Pada Industri Ekstraktif Di Sulawesi Utara." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, no. 2 (2016): 859–69. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13279>.
- Jannah, Raudlatul. "Kualitas Sumber Daya Manusia Ideal Perspektif Pendidikan Islam." *Jurnal Subulana* 3, no. 1 (2019): 1–10. <http://journal.stitmu.ac.id/index.php/Subulana/article/view/37>.
- Junisia, Enike. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu." UIN Raden Intan Lampung, 2018. <http://repository.radenintan.ac.id/7070/1/SKRIPSI ENIKE.pdf>.
- Kadarisman, Muhammad. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Kementrian Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemah Edisi Penyempurnaan*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.
- Lexy J. Moelong, Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Miftahudin. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 3, no. 2 (2018): 1–16.

<http://jurnal.fdk.uinsgd.ac.id/index.php/tadbir/article/view/1161>.

Mu'is, Abdul. "Manajemen Pengembangan SDM Di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember." *Fenomena* 20, no. 1 (2021): 33–44. <http://fenomena.iain-jember.ac.id/index.php/fenomena/article/view/45>.

Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*. Jakarta: INIS, 1994.

Nasidan, Ferdian Tonny. *Pengembangan Masyarakat*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014.

Nurdiansyah, Nana Meily, Armai Arief, Ashabul Kahfi, and Hudriyah Hudriyah. "Transformational Leadership in The Development of A Quality Culture Of Madrasah (Research Problems at MTs and MA Pondok Pesantren Rafah Bogor)." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 02 (2021): 877–90. <http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/1500>.

Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.

Pratama, Rheza. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish, 2020. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=mzX4DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=+Rheza+Pratama,+Pengantar+Manajemen,+Yogyakarta:+CV+Deepublish+Publisher,2020&ots=BMWRfhGIGy&sig=KA9i0Ay_PO7lg9uB_o9qtFCKxI0&redir_esc=y#v=onepage&q=RhezaPratama%2CPengantarManajemen%2C\(Yogyakarta%3ACVDeepublishPublisher%2C2020&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=mzX4DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=+Rheza+Pratama,+Pengantar+Manajemen,+Yogyakarta:+CV+Deepublish+Publisher,2020&ots=BMWRfhGIGy&sig=KA9i0Ay_PO7lg9uB_o9qtFCKxI0&redir_esc=y#v=onepage&q=RhezaPratama%2CPengantarManajemen%2C(Yogyakarta%3ACVDeepublishPublisher%2C2020&f=false).

Rheza Pratama, *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.

Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2016. [https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=aulPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Harsuko+Riniwati,+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+\(Aktivitas+Utama+dan+Pengembangan+SDM\),\(UB+Press:+Malang,+2016&ots=9q1Qmsz441&sig=sWdBo0MPU3H6TcMZ2E9bGPXyI7A](https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=aulPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Harsuko+Riniwati,+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+(Aktivitas+Utama+dan+Pengembangan+SDM),(UB+Press:+Malang,+2016&ots=9q1Qmsz441&sig=sWdBo0MPU3H6TcMZ2E9bGPXyI7A).

Siskandar, Siskandar, Susanto Susanto, and Ahmad Muhammad Syafi'i. "Pendidikan Karakter Berbasis Pesantren Di Pondok Pesantren Al Ashriyaah Nurul Iman Parung Bogor." *El-Moona| Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2019): 97–105. <http://jurnal.fatahillah.ac.id/index.php/elmoona/article/view/13>.

Solihin, Ismail. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2010.

Surajiyo, Nasruddin, and Herman Paleni. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.

https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=ZUkQEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Penelitian+Sumber+Daya+Manusia+2020+Surajiyo&ots=LHSGe66rph&sig=jj4y39Wrlw366bfBPr_6_F5zWTg.

Suparni Eko Widodo, Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Syafii, Ahmad Mohamad. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor." Institut PTIQ Jakarta, 2019. <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/172/>.

Syahrudin, Humam. "Problematisa Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren: Studi Deskriptif Pada Pondok Pesantren Darul Ulum Al-Fadhli Malang." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2017. <http://etheses.uin-malang.ac.id/9116/>.

Syakarna, Nugrahaeni Fitroh R, Krismonika Krismonika, and Nurul Azizah. "Analisa Komparasi Konsep Sumber Daya Insani (SDI) Konvensional Dan Syari'ah." *Jurnal Of Sharia Economic* 1, no. 1 (2021): 48–61. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/MUSYROKAH/article/view/3942>.

Tjutju Yuniarsih, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta, 2018.

Ahamad Fatah Yasin, Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. Malang: UIN-Maliki Press, 2011.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

A. Informan Wawancara

- a. Pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum
- b. Pengurus
- c. Santri pondok pesantren Bustanul Ulum

B. Pedoman Wawancara

a. Pengasuh pondok pesantren Bustanul Ulum

1. Adanya kegiatan yang ada di pondok pesantren berarti sama dengan mengembangkan sumber daya manusia, Apakah sebelumnya ada perencanaan yang matang serta memiliki tujuan tertentu dengan adanya kegiatan tersebut?
2. Fasilitas apa yang disediakan pesantren untuk mendukung teralisasinya kegiatan sebagai tempat untuk mengembangkan sumber daya manusia pada santri?
3. Untuk dapat mencapai sebuah tujuan dalam menjalankan kegiatan tentunya memerlukan pengawasan agar dapat berjalan dengan baik. kegiatan pengawasan seperti apa yang perlu diawasi?
4. Apa manfaat yang dapat diperoleh oleh santri dengan kegiatan seperti yang ada di pondok pesantren Bustanul Ulum ini?

b. Pengurus

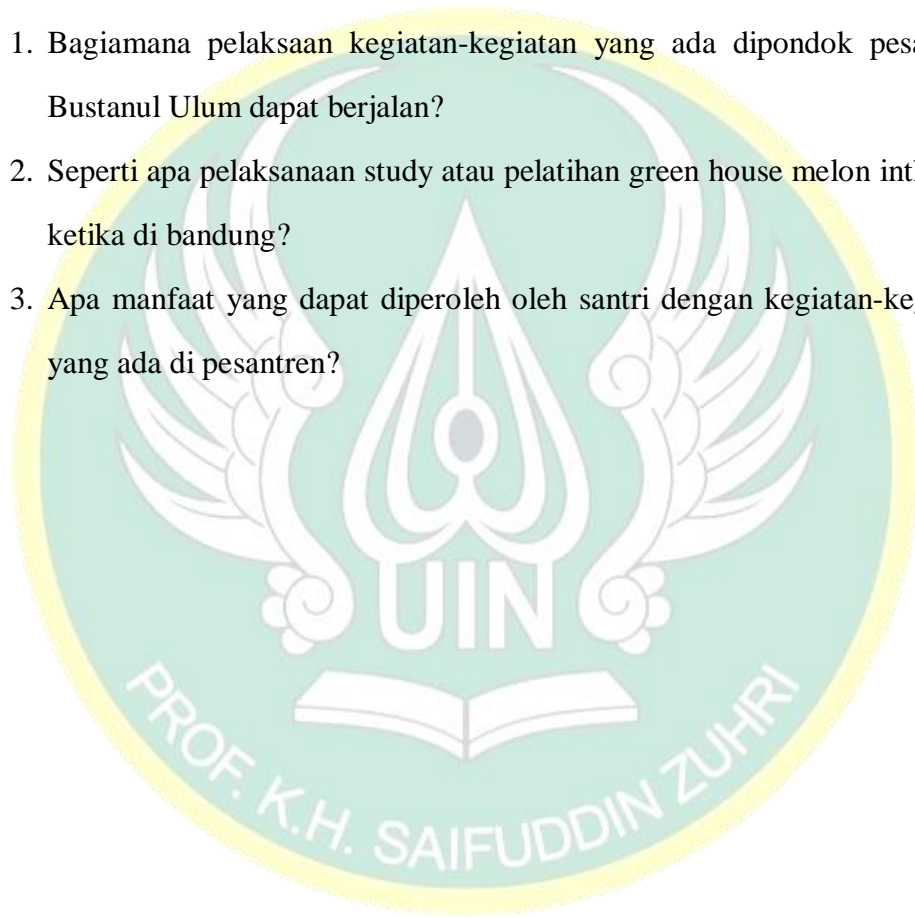
1. Untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan dalam proses pelaksanaan kegiatan diperlukan adanya pengawasan, pengawasan dalam bentuk apa yang perlu diawasi pada kegiatan-kegiatan di pondok pesantren, serta

bagaimana prosedurnya?

2. Pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Bustanul Ulum apakah ada metode yang dilakukan oleh santri seperti pelatihan untuk mengoptimalkan kegiatan *green house*?

c. Santri pondok pesantren Bustanul Ulum

1. Bagaimana pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ada dipondok pesantren Bustanul Ulum dapat berjalan?
2. Seperti apa pelaksanaan study atau pelatihan green house melon inthanon ketika di bandung?
3. Apa manfaat yang dapat diperoleh oleh santri dengan kegiatan-kegiatan yang ada di pesantren?



Lampiran 2 Hasil Wawancara

HASIL WAWANCARA

Narasumber : K.H Hidayat

Jabatan : Pengasuh Pondok Pesantren Bustanul Ulum

Peneliti : Adanya kegiatan yang ada di pondok pesantren berarti sama dengan mengembangkan sumber daya manusia, Apakah sebelumnya ada perencanaan yang matang serta memiliki tujuan tertentu dengan adanya kegiatan tersebut?

Narasumber : Dalam menjalankan kegiatan di pondok pesantren Bustanul Ulum kami telah menyusun rencana yang baik dan matang sebagai upaya untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan yang positif untuk para santri. dengan adanya kegiatan yang ada dipesantren, kami pesantren berharap dapat memberikan kepada santri tidak hanya mengaji serta bersekolah saja akan tetapi pengalaman yang nantinya dapat bermanfaat untuk para santri.

Peneliti : Fasilitas apa yang disediakan pesantren untuk mendukung teralisasinya kegiatan sebagai tempat untuk mengembangkan sumber daya manusia pada santri?

Narasumber : Untuk fasilitas yang ada dipesantren Bustanul Ulum untuk penunjang kegiatan santri pada unit usaha itu seperti tempat green house, tempat depot air mineral, serta kantin.

Peneliti : Untuk dapat mencapai sebuah tujuan dalam menjalankan kegiatan tentunya memerlukan pengawasan, kegiatan pengawasan seperti apa yang perlu diawasi?

Narasumber : Iya betul, memang memerlukan adanya pengawasan, pengawasan yang dilakukan oleh saya sendiri lebih ke mengontrol, memberikan nasihat-nasihat saja paling mba

secara langsung maupun penyerahan laporan.

Peneliti : Apa manfaat yang dapat diperoleh oleh santri pada kegiatan seperti yang ada di pondok pesantren Bustanul Ulum ini?

Narasumber : Tentunya memiliki manfaat yang cukup banyak seperti memperoleh ilmu agama, yang kedua tentunya memperoleh pengalaman dibidang agribisnis yakni seperti pada melon inthanon maupun bidang usaha, dapat menumbuhkan kemandirian santri juga mba.



HASIL WAWANCARA

Narasumber : Zinzun Hasna

Jabatan : Pengurus utama Pondok Pesantren Bustanul Ulum

Peneliti : Bagaimana peran pengasuh dalam kegiatan yang ada di pondok pesantren Bustanul Ulum?
suatu tujuan yang diharapkan dalam proses

Narasumber : Peran pengasuh disini lebih ke mengawasi, dan memberikan arahan serta masukan untuk menunjang pelaksana kegiatan.

Peneliti : Pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Bustanul Ulum apakah ada metode yang dilakukan oleh santri seperti pelatihan untuk mengoptimalkan kegiatan *green house*?

Narasumber : Untuk kesuksesan kegiatan di pesantren Bustanul Ulum pada unit *green house* maka kami mengirim empat santri untuk belajar membudidaya melon inthanon dengan baik sehingga hasil yang diperoleh dapat berkualitas serta efisien.

Peneliti : Terkait fasilitas, fasilitas seperti apa yang ada pada pesantren untuk terealisasi nya kegiatan dalam mengembangkan sumber daya pada santri?

Narasumber : Untuk fasilitas dapat berupa tempat *green house*, peralatan (mesin), yang terakhir ilmu dan pengalaman.

HASIL WAWANCARA

- Nama : Muhammad Rastam
- Jabatan : Santri Putra Pondok Pesantren Bustanul Ulum
- Peneliti : Bagaimana pelaksanaan kegiatan yang ada dipondok pesantren Bustanul Ulum dapat berjalan?
- Narasumber : Untuk dapat berjalan nya suatu kegiatan yang ada dipesantren kami dapat membagi pekerjaan dengan santri lain yang sebelumnya telah diajarkan oleh kami, pembagian kerja disini seperti pembagian penempatan ada yang di unit usaha seperti air mineral, atau kantin, serta di *green house* melon.
- Peneliti : Seperti apa pelaksanaan study atau pelatihan *green house* melon inthanon ketika di bandung?
- Narasumber : Pada saat pelaksanaannya pelatihan kami diajarkan teori terlebih dulu kemudian praktik untuk menanam, merawat, dan juga kami diajarkan cara memasarkan melon untuk dapat bekerjasama dengan beberapa super market tertentu.
- Peneliti : Apa manfaat yang dapat diperoleh oleh santri dengan kegiatan-kegiatan yang ada di pesantren?
- Narasumber : Alhamdulillah dapat memperoleh ilmu serta mendapat banyak pengalaman yang sebelumnya belum pernah saya dapatkan.

Lampiran 3 Dokumentasi

POTO KEGIATAN PENELITIAN



















PENGANTAR

Pendidikan generasi muda merupakan tanggung jawab kita semua sebagai umat islam. Anak anak merupakan generasi harapan umat dalam menghadapi dan mempersiapkan masa depannya perlu mendapat perhatian mengingat arus globalisasi sangat besar terhadap perkembangan mereka. Untuk itu kehadiran berbagai lembaga pendidikan islam mutlak diperlukan. Pondok pesantren Bustanul Ulum Al-Mansyur merupakan lembaga pendidikan yang sengaja diciptakan untuk membina dan mempersiapkan generasi muda islam dalam menyongsong masa depan mereka. Serta membekali dan mengantarkan mereka untuk menjadi pribadi yang berbudi tinggi, berdikari, berwawasan luas serta berjiwa ikhlash. Segala aktifitas santri Pondok Pesantren Bustanul Ulum Al-Mansyur merupakan serangkaian pendidikan yang berguna bagi kehidupan mereka kelak. Semoga kehadiran Bustanul Ulum menjadi salah satu dari sekian usaha yang dilakukan umat islam dalam membina generasinya. Aamin...

VISI

Menjadi pusat pendidikan dan pembinaan generasi muda islam berbasis IMTAQ dan IPTEK dalam bingkai Ahlaku Karimah.

MISI

- Dakwah Islamiyah
- Menanamkan nilai nilai keimanan dan ketaqwaan terhadap Allah SWT.
- Membangun Masyarakat melalui pendidikan
- Membangun mental generasi muda muslim yang Berdikari dan Berakhlakul Karimah.
- Membekali generasi muda muslim dengan bekal pengetahuan agama islam, IPTEK, dan Agribisnis serta pengetahuan lain yang dibutuhkan dalam pengembangan diri di Masyarakat.

Motto

-Iman, Ilmu, Amal
(Yakini Dengan Iman, Usahakan Dengan Ilmu Serta Sampaikan Dengan Amal).

Panca Jiwa

- Jiwa Keikhlasan
- Jiwa Kesederhanaan
- Jiwa Berdikari
- Jiwa Ukhuwwah Islamiyah
- Jiwa Mengabdi

Pengelolaan

Pengelolaan Pondok Pesantren Bustanul Ulum Al-Mansyur terdiri dari kiyai dan para Asatidz lulusan Pondok Pesantren Salafi Dan Modern, yang mayoritas S-1, S-2, dan bahkan S-3 serta para alumni Bustanul Ulum.

Umum

1. Berijazah MI/SD atau yang sederajat (masuk tingkat MTs/SMP) Khusus untuk santri asal Kota Banjar di sertakan ijazah Diniyah Awaliyah.
2. Berijazah MTs/SMP atau yang sederajat (masuk tingkat SMK) Khusus untuk santri asal Kota Banjar di sertakan ijazah Diniyah Wustho
3. Mempunyai dasar pengetahuan agama
4. Lulus dalam ujian tes masuk
5. Sangug tinggal di Asrama
6. Memenuhi ketentuan dan iuran yang di tetapkan waktu pendaftaran

SARANA & PRASARANA

1. Masjid
2. Asrama Santri & Guru
3. Gedung Pendidikan
4. Bale Kambang (Gedung Serbaguna)
5. Kantin
6. Transportasi pondok
7. Lahan Cocoktanam
8. Lahan Perikanan
9. Tempat Berwirausaha makanan ringan

PROGRAM UNGGULAN

1. Tahsin & Tahfidz Alquran
2. Tilawah Alquran
3. Pengajian Kitab Kuning
4. Beasiswa Santri Berprestasi
5. Kemampuan Berbahasa Arab
6. Pertanian dan Perikanan
7. Wirausaha Kicimpring Nugraha (OPOP JABAR)

Syarat Pendaftaran :

1. Isi Formulir
2. Kartu keluarga
3. Pasfoto calon santri

Materi Ujian Masuk

Tulis: Tulis latin dan Arab
Lisan: Tahsin Al quran dan Bacaan Shalat.

Info Pendaftaran

Waktu Pendaftaran & Ujian Tes Masuk

1. Pendaftaran dibuka pada 25 Januari s/d 1 Juli 2021
2. Ujian tess masuk dilaksanakan ketika calon santri mendaftar
3. Pengumuman kelulusan atau hasil ujian tes masuk setelah pelaksanaan ujian tersebut



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

a) Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Zuhtotul Jannah
2. NIM : 1717103047
3. Tempat/Tgl. Lahir : Cilacap, 05 Maret 1999
4. Alamat Rumah : Jl. Padang Jaya RT03/01, Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap
5. Nama Orang tua
Nama Ayah : Masman
Nama Ibu : Marsidah

b) Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK/RA : TK
 - b. SD/MI : SD 02 Padang Jaya
 - c. SMP/MTS : SMP Terpadu Ar Risalah, Cijantung Ciamis
 - d. SMA/MAN : MAN 2 Cilacap
 - e. Perguruan Tinggi : UIN. PROF. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, angkatan 2017