BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut beberapa literatur manajemen, istilah manajemen mengandung maksud sebagai suatu proses, sebagai kolektivitas orang-orang yang bekerja sama, dan sebagai seni atau sebagai ilmu.[1] Menurut M. Manullang istilah manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu: *pertama*, manajemen sebagai suatu proses. *kedua*, manajemen adalah kolektivitas orang-orang melakukan aktivitas manajemen. *ketiga*, manajemen adalah seni atau suatu ilmu".[2] Sedangkan menurut T. Hani Handoko, manajemen adalah "proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya, agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan".[3]

Sumber daya manusia merujuk kepada individu-individu yang ada dalam sebuah organisasi. Beberapa pakar yang mengatakan, bahwa sumber daya manusia adalah "manusia yang bersumber daya" dan merupakan "kekuatan" (power). Sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.[4] Sumber Daya manusia sering dipandang sebagai salah satu

---

[1]Ing. Sukamdiyo, 1996, *Manajemen Koperasi*, Erlangga, Jakarta, hal. 2.
[2]M. Manulang, 1990, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 15.
[3] T. Hani Handoko, 1984, *Manajemen Edisi II*, Bpfe, Yogyakarta, hal. 8.
[4] Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN-Malang, Malang, hal. 15.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

factor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa oleh satuan-satuan ekonomi.[5]

Menurut Juliantara dalam Dea partisipasi diartikan sebagai keterlibatan setiap warga Negara yang mempunyai hak dalam pembuatan keputusan, baik secara langsung maupun melalui intermediasi institusi legitimasi yang mewakili kepentingannya. Partisipasi melibatkan lebih banyak mental dan emosi dari pada fisik seseorang, sehingga pribadinya diharapkan lebih banyak terlibat dari pada fisiknya sendiri. Partisipasi yang didorong oleh mental dan emosi yang demikian itu, disebut sebagai partisipasi "sukarela", sedangkan partisipasi dengan paksaan disebut mobilisasi. Partisipasi mendorong orang untuk ikut bertanggung jawab di dalam suatu kegiatan, karena apa yang disumbangkannya adalah atas dasar kesukarelaan sehingga timbul rasa bertanggung jawab kepada organisasi.[6]

Yayasan Pondok Pesantren Putri An-Nuriyah Surabaya merupakan pondok pesantren yang berada disekitar Universitas Islam negeri Sunan Ampel Surabaya. Santriwati yang mondok kebanyakan adalah mahasiswa dari UIN Sunan Ampel Surabaya. Ponpes ini merupakan Ponpes yang cukup terkenal dikalangan masyarakat sekitar karena memiliki jumlah santriwati yang tidak sedikit. Setiap Yayasan membutuhkan pengurus untuk melaksanakan, mengatur dan mengawasi para santriwati untuk dapat mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di ponpes. Pengurus Pondok pesantren

[5] Sondang P. Siagian, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 4.
[6] Dea Deviyanti, 2013, "Studi tentang Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan di Kelurahan Karang Jati Kecamatan Balikpapan Tengah," E_*Journal Administrasi Negara*, vol. 1, no. 2, hal. 382.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

putri An-Nuriyah Surabaya merupakan santri yang telah lulus kuliah dan memperoleh gelar strata satu yang dulunya juga menjadi santri di ponpes ini, ada juga pengurus yang melanjutkan kuliah strata dua dan ada juga yang sudah lulus S2. Dalam wilayah pesantren, partisipasi lebih akrab di sebut mengabdi. Mengabdi pada guru merupakan bentuk keta'atan yang dilakukan oleh santri untuk memperoleh barokah guru atau mencari ridha guru. Seorang yang mengabdi pada guru melakukan seluruh perintah yang diberikan oleh gurunya, mereka juga berperan dalam mengurus pondok pesantren tanpa digaji.

Dalam kitab Ta'lim Muta'allim dijelaskan tentang mengagungkan ilmu dan ahli ilmu. Seorang pelajar tidak akan memperoleh kesuksesan ilmu dan tidak pula ilmunya bermanfaat, kecuali ia mau mengagungkan ilmu itu sendiri, ahli ilmu, dan menghormati keagungan gurunya.

قيل:مَاوَصَلَ مَنْ وَصَلَ إلاَّبالْحُرْمَةِ، وَمَا سَقَطَ مَنْ سَقَطَ إلاَّ بتَرْكِ الْحُرْمَةِ وَتَعْظِيْمُ، وَقِيْلَ:

اَلْحُرْمَةُخَيْرُمِنَ الطَّاعَة، ألاَتَرى أنَّ الإنْسَانَ لاَيَكْفُرَبالْمَعْصِيَةِ، وَإنَّمَا يَكْفُرُبتَرْكِ، وَبتَرْكِ الْحُرْمَةِ، وَمِنْ

تَعْظِيْمِ الْعِلْمِ تَعْظِيْمِ الْمُعَلِّمِ

Ada dikatakan: "Dapatnya orang mencapai sesuatu hanya karena mengagungkan sesuatu itu, dan gagalnya pula karena tidak mau mengagungkannya. "Tidaklah anda telah tahu, manusia tidak menjadi kafir karena maksiatnya, tapi jadi kafir lantaran tidak mengagungkan Allah."[7]

Termasuk mengagungkan ilmu, yaitu menghormati pada sang guru. Ali ra berkata: "Saya menjadi hamba sahaya orang yang telah mengajariku

[7] Zurmuji, Kitab Ta'lim Muta'allim, Miftah, Surabaya, hal 18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satu huruf. Terserah padanya, saya mau dijual, dimerdekakan ataupun tetap menjadi hambanya."

Syaikhul Imam Sadiduddin Asy-Syairaziy berkata, Guru-guru kami berucap:"bagi orang yang ingin putranya alim, hendaklah suka memelihara, memuliakan, mengagungkan, dan menghaturkan hadiah kepada kaum ahli agama yang tengah dalam pengembaraan ilmiyahnya. Kalau toh ternyata bukan putranya yang alim, maka cucunyalah nanti." Termasuk arti menghormati guru, yaitu jangan berjalan di depannya, duduk di tempatnya, memulai mengajak bicara, kecuali atas perkenaan darinya, berbicara macam-macam darinya, dan menanyakan hal-hal yang membosankannya, cukuplah dengan sabar menanti diluar hingga ia sendiri yang keluar dari rumah.[8]

Syaikhul Islam Burhanuiddin Shahibul Hidayah pernah bercerita, bahwa ada seorang imam besar di Bochara sedang asyik di tengah majlis belajar ia sering berdiri lalu duduk kembali. Setelah ditanyai kenapa demikian, lalu jawabnya : ada seorang putra guruku yang sedang main-main dihalaman rumah dengan teman-temannya, bila saya melihatnya saya pun berdiri demi menghormati guruku. Qodli Imam Fakhruddin Al-Arsyabandiy yang menjabat sebagai kepala para imam di Marwa dan sangat di hormati, Sultan itu berkata : "Saya bisa menduduki derajat ini, hanya karena berkah saya menghormati guruku. Saya menjadi tukang masak makanan beliau, yaitu beliau Abi Yazid Ad-Dabbusiy, sedang kami tidak turut memakannya."[9]

---

[8] Zurmuji, Ta'lim Muta'allim, Miftah, Surabaya, hal 19
[9] Zurmuji, Kitab, hal 20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

فَمَنْ تَأَدّي مِنْهُ أُسْتَادُهُ يُحْرَمُ بَرَكَةَ الْعِلْمُ وَلاَ يَنْتَفِعُ بِهِ إِلاَّ قَلِيْلاً.[إِنَّ الْمُعَلِّمُ وَالطَّبِيْبَ كِلاَهُمَا

لاَيَنْصَحَانِ إِذَاهُمَالَمْ يُكْرَمَا] [فَاصْبِرْلِدَائِكَ إِنْ جَفَوْتَ طَبِيْبَهَا! وَاقْنَعْ بِجَهْلِكَ إِنْ جَفَوْتَ مُعَلِّمًا]

"Barang siapa yang melukai hati sang guru, berkah ilmunya tertutup dan hanya sedikit kemamfaatannya. Sungguh, dokter dan guru tak akan memberi nasehat, bila tak di hormati. Terimalah penyakitmu, bila kau acuhkan doktermu dan terimalah bodohmu, bila kau tentang sang guru."[10]

Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Putri An-Nuriyah Surabaya mengabdikan seluruh waktu, tenaga, fikiran untuk bu nyai dan untuk Ponpes tanpa mengharap imbalan. Para abdi ndalem yang juga sekaligus menjadi pengurus telah menyelesaikan studinya dan mendapatkan gelar S1 dan ada juga yang sudah lulus S2, apalagi pada zaman sekarang ini, kebanyakan orang berlomba-lomba mencari kerja untuk menghasilkan uang guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi para pengurus Pondok Pesantren An-Nuriyah tidak bekerja demi uang.

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut dengan mengangkat skripsi yang berjudul **"Manajemen sumber daya manusia Yayasan Pondok Pesantren putri An-Nuriyah Surabaya (studi tentang partisipasi pengurus)"**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses rekrutmen sumber daya manusia Yayasan Pondok Pesantren Putri An-Nuriyah Surabaya?

[10] Zurmuji, hal 20-21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bagaimana proses reward dan punishment sumber daya manusia Yayasan Pondok Pesantren Putri An-Nuriyah Surabaya?
3. Apa motivasi dan bentuk partisipasi sumber daya manusia Yayasan Pondok Pesantren Putri An-Nuriyah Surabaya?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen sumber daya manusia Yayasan Pondok Pesantren Putri An-Nuriyah Surabaya.
2. Untuk mengetahui proses Reward dan Punishment sumber daya manusia Yayasan Pondok Pesantren Putri An-Nuriyah Surabaya.
3. Untuk mengetahui motivasi dan bentuk partisipasi sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Putri An-Nuriyah Surabaya.

D. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat dan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
   a) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam hal penerapan konsep manajemen sumber daya manusia dalam pengabdian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini

2. Manfaat Praktis

a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia secara lebih mendalam.

b. Memberikan informasi kepada para pengelola lembaga organisasi tentang penerapan manajemen sumber daya manusia sekaligus memperoleh bekal aplikatif untuk memperbaiki sistem pengelolaan organisasinya.

E. Definisi Konsep

Konsep atau pengertian merupakan unsur pokok dari suatu penelitian. Konsep sebenarnya adalah definisi secara singkat dari sekelompok fakta atau gejala yang menjadi pokok perhatian. Judul proposal "Manajemen sumber daya manusia Yayasan Pondok Pesantren putri An-Nuriyah Surabaya (studi tentang partisipasi pengurus)". Supaya lebih mudah dipahami, maka ada beberapa konsep yang perlu dijabarkan yang ada hubungannya dengan penelitian, diantaranya adalah:

1. Manajemen

Menurut Mustofa Kamal dalam Ing. Sukamdiyo manajemen merupakan suatu kegiatan atau serangkaian tindakan atau proses untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melalui kerja sama dengan orang lain.[11]

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Menurut Edy Sutrisno, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakekatnya ada perbedaan hakiki antara MSDM dengan Manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. [12]

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sumber yang terdapat dalam diri manusia. Dalam hal ini pengurus Yayasan Pondok Pesantren Putri An-Nuriyah Surabaya sebagai obyek pelaksana proses manajemen. Penelitian ini akan terfokus pada sistem pengabdian yang meliputi rekrutmen, seleksi dan partisipasi kerja yang dilakukan di Yayasan Pondok Pesantren Putri An-Nuriyah Surabaya.

---

[11]Ing. Sukamdiyo, 1996, *Manajemen koperasi*, Erlangga, Jakarta, hal. 1.
[12] Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, hal. 5-6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Partisipasi

Keith Davis dalam Anwar mengemukakan, bahwa partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan para pegawai untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggung jawab terhadap hal tersebut.[13]

Partisipasi merupakan bentuk keikutsertaan yang dilakukan dalam suatu kegiatan kelompok organisasi atau lembaga yang berupa tenaga maupun pikiran. Partisipasi disini sama dengan pengabdian yang dilakukan oleh para santri-santri di pondok pesantren yang mengabdikan dirinya kepada kiyai maupun bu nyai. Pengabdian merupakan perbuatan baik yang dilakukan dalam suatu kelompok atau organisasi, tindakan tersebut berupa pikiran, pendapat, ataupun tenaga sebagai perwujudan dari rasa kesetiaan yang dilakukan dengan ikhlas.

Pengabdian adalah perbuatan baik yang berupa pikiran dan pendapat sebagai perwujutan kesetiaan yang dilakukan dengan ikhlas. Pada hakekatnya pengabdian adalah rasa tanggung jawab. Pengabdian merupakan bekerja keras seharian penuh untuk memenuhi kebutuhannya. Akan tetapi, jika hanya membantu teman dalam kesulitan sampai berhari-hari, maka itu disebut bukan pengabdian, melainkan hanya bantuan saja. Pengabdian lebih menunjukkan kepada perbuatan yang dilakukan.[14]

---

[13] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 113.
[14] http://tugas-untuk-kuliah.blogspot.co.id/2012/05/pengertian-pengabdian-dan-pengorbanan.html?m=1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seorang pengurus yang mengabdi kepada kiyai atau bu nyai berarti menunjukkan bentuk kesetiaannya dengan melaksanakan seluruh tugas yang diberikan oleh kiyai atau bu nyai dengan rasa ikhlas. Walaupun dalam kegiatan pengabdian tidak ada sistem penggajian, seperti bekerja dalam suatu lembaga ataupun perusahaan. Akan tetapi, para pengurus ikhlas dalam menjalankan tugas-tugasnya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi, untuk lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan antara lain:

Bab pertama adalah pendahuluan, bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, serta sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah kajian teoritik, bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka teori. Kerangka teori meliputi pengertian manajemen, manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, partisipasi, dan motivasi.

Bab ketiga adalah metode penelitian, bab ini berisikan tentang metode penelitian yang menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data dan teknik analisis data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab keempat adalah hasil penelitian, bab ini menjelaskan gambaran umum tentang obyek penelitian, penyajian data, dan pembahasan hasil penelitian (analisis data)

Bab kelima adalah penutup, pada bab penutup ini berisikan penutup yang memaparkan tentang kesimpulan, saran dan rekomendasi, serta keterbatasan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id