

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) *Ma'had Aly* di Dayah Babussalam

Al Hanafiyyah

Muhammad Safwan, Zulfikar Ali Buto Siregar, Mukhtasar

IAIN Lhokseumawe

E-mail: shafwan.i92@gmail.com

Abstract

To realize the tridarma of *Ma'had Aly*, it is necessary to implement good HR management in the field of management, because the success of HR in managing *Ma'had Aly* will guarantee the quality of *Ma'had Aly*'s output. This research aims to find out the process of HR procurement and development in *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah. This research is a qualitative research with a case study approach. Data collection techniques were carried out through observation, interview and documentation. The results showed that: First, the recruitment process in *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah is not fully in line with the concept of recruitment in other formal education because there is no significant selection process and no new employee orientation as in the modern management concept. The recruitment of internal dayah and alumni recruitment systems is considered more affordable. Internal human resources are considered more effective in supervising and nurturing mahasantri at all times. HR placement is based on the teacher's exceptional ability to understand the Yellow Book and formal educational qualifications are not a benchmark for placement. Second, human resource development is carried out through skill development training, continuation of formal education, independent learning development. Skill development training at *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah gave birth to lecturers who were skilled in scientific journals and books, development through formal education is carried out by continuing the lecturer's postgraduate program studies which are considered to develop conceptual skills for lecturers.

Keywords: Human Resource Management, Ma'had Aly, Babussalam Al Hanafiyyah

Abstrak

Untuk mewujudkan tridarma *Ma'had Aly*, perlu menerapkan manajemen SDM yang baik dalam bidang pengelolaan, karena keberhasilan SDM dalam mengelola *Ma'had Aly* akan menjamin kualitas output *Ma'had Aly* tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Proses Pengadaan dan Pengembangan SDM di *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, Proses pengadaan SDM di *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah belum sepenuhnya sesuai dengan konsep pengadaan pada Pendidikan formal lainnya, karena tidak adanya proses seleksi yang begitu signifikan dan tidak ada orientasi karyawan baru seperti pada konsep manajemen moderen. Perekrutan sistem rekrutmen internal dayah dan alumni dinilai lebih terjangkau. SDM Internal dinilai bisa lebih efektif dalam mengawasi dan membina mahasantri setiap saat. Penempatan SDM didasarkan pada kemampuan luar biasa dosen memahami kitab kuning dan kualifikasi pendidikan formal tidak menjadi patokan penempatan. Kedua, Pengembangan SDM dilakukan dengan pelatihan pengembangan keterampilan, Kelanjutan pendidikan formal, pengembangan pembelajaran mandiri. Pelatihan pengembangan keterampilan di *Ma'had Aly* Babussalam Al

Hanafiyah melahirkan dosen yang terampil dalam jurnal karya ilmiah dan buku, Pengembangan melalui Pendidikan formal dilaksanakan dengan melanjutkan studi program pascasarjana dosen yang dinilai bisa mengembangkan kemampuan konseptual bagi dosen.

Kata kunci : *Manajemen SDM, Ma'had Aly, Babussalam Al Hanafiyyah*

PENDAHULUAN

Manajemen pengelolaan perguruan tinggi yang baik adalah manajemen yang mampu mengelola perguruan tinggi secara integral dan menyeluruh dengan mengoptimalkan alokasi dan sumber daya yang dimiliki, kualitas suatu perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh manajemen perguruan tinggi, baik dan buruknya kualitas perguruan tinggi adalah tergantung dari baik dan buruknya pengelolaan manajemen perguruan tinggi. sangat penting bagi perguruan tinggi supaya mampu mengelola semua sistemnya dengan baik. Mulai dari kegiatan akademik, kemahasiswaan, pelayanan kemahasiswaan, keuangan dan juga membangun kerja sama dengan *stakhodernya*.

Untuk mewujudkan sebuah kampus yang ideal dengan pengelolaan yang baik, maka selain memiliki infrastruktur yang memadai, sarana dan prasarana, dan yang lebih penting adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkompetensi dibidangnya. Selain itu dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing perlu dilakukan koordinasi dan kerja sama. Bila semua prinsip ini bisa dimaksimalkan maka akan berdampak pada keberhasilan dalam penerapan tata kelola perguruan tinggi yang baik.

Pengelolaan perguruan tinggi yang baik dapat dilaksanakan dengan mengoptimalkan pengelolaan semua sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya dan pengelolaan ini juga membutuhkan keahlian atau *Skills*, keahlian ini secara sederhana menjadi unsur utama dalam manajemen pengelolaan perguruan tinggi yang profesional, dan *good leadership* juga menjadi suatu keharusan bagi sebuah perguruan tinggi dalam mencapai tujuan pengelolaan yang baik.

Manajemen pengelolaan perguruan tinggi yang baik adalah manajemen yang bisa menjamin terwujudnya *tridarma* perguruan tinggi, yaitu Pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian masyarakat. Manajemen perguruan tinggi pada dasarnya tidak berbeda dengan manajemen pengelolaan pada organisasi secara umum, perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan sumber daya, evaluasi dan pengawasan pada manajemen perguruan tinggi semata-mata dilakukan untuk menjamin terwujudnya *tridarma* perguruan tinggi, terwujudnya perguruan tinggi yang berkualitas yang maju dan berkembang dalam ilmu pengetahuan, dan penggerak utama

supaya terwujudnya tridarma perguruan tinggi tersebut adalah sumber daya manusianya (SDM) harus benar-benar manusia yang profesional mengelola dibidangnya masing-masing, dimulia dari pimpinan Pendidikan hingga *staffing* nya, karena fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan bagian dari fungsi manajemen,¹ yang akan menentukan berhasil tidaknya pengelolaan suatu Lembaga Pendidikan.

Ma'had Aly adalah Pendidikan pesantren jenjang Pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pesantren dan berada dilingkungan pesantren dengan mengembangkan kajian keislaman sesuai dengan kekhasan pesantren secara berjenjang dan terstruktur.² Secara etimologi *Ma'had Aly* berarti pesantren tinggi (*Dayah Manyang*) atau dengan kata lain setingkat dengan perguruan tinggi.

Sebagai sebuah perguruan tinggi, Idealnya manajemen *Ma'had Aly* sama dengan manajemen perguruan tinggi pada umum, manajemen pengelolaannya adalah manajemen yang menjunjung tercapainya tujuan *Ma'had Aly* sebagai sebuah Lembaga Pendidikan tinggi untuk mencetak ulama yang mempunyai kedalaman ilmu agama Islam (*Tafaqqahu Fiddin*) yang berbasis kitab kuning, yang berakhlak mulia, berwawasan global serta memiliki komitmen kebangsaan.³ Untuk mencapai tujuan tersebut *Ma'had Aly* melaksanakan Pendidikan dan pembelajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Untuk mewujudkan tridarma *Ma'had Aly*, perlu menerapkan manajemen pengelolaan yang baik dalam semua bidang pengelolaan, supaya kualitas *Ma'had Aly* terjamin akan *output* yang dihasilkannya, prinsip-prinsip manajemen yang baik perlu diterapkan. transparansi, *akuntabilitas*, *responsibilitas*, kemandirian dan tanggung jawab serta prinsip kesetaraan dalam menjalankan manajemen *Ma'had Aly* merupakan suatu keharusan sebagai prinsip manajemen yang baik bagi perguruan tinggi.

Perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan sumber daya manusia, evaluasi dan pengawasan terhadap sumber daya manusia perlu dilaksanakan dengan baik secara integral dan menyeluruh dalam pengelolaan manajemen *Ma'had Aly*, serta *Skills* seorang *leadership* juga menjadi poin penting yang harus dimiliki *Ma'had Aly* dalam menjalankan manajemen pengelolaannya.

Ma'had Aly Babussalam AL Hanafiyyan adalah lembaga pendidikan tinggi pesantren yang

¹ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tiori, Praktek dan Penelitian*, (Universitas Malikussalaeh: Unimal Press, 2016), h.4.

² PMA No 32 tahun 2020 tentang Ma'ahd Aly.

³ Ibid.

berada di kabupaten Aceh Utara. *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah memperoleh izin penyelenggaraannya pada tahun 2019 dan diresmikan pada bulan Agustus 2019.

Berdasarkan observasi awal peneliti, ditemukan fenomena bahwa terdapat sebuah ketimpangan dalam manajemen pengelolaan SDM di *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah, umur *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah yang baru beranjak lima tahun mengalami kekurangan tenaga pendidik atau dosen profesional, hal ini dapat dilihat dari mahasantri yang kurang terkoordinir secara rapi dalam pembelajaran.⁴

Pelaksanaan perkuliahan yang tidak tepat waktu seperti di kalender akademik juga menjadi perhatian khusus yang cukup memprihatinkan bagi sebuah perguruan tinggi, hal ini menunjukkan bahwa adanya proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tidak berjalan dengan lancar.

Berdasarkan observasi lanjutan peneliti, ditemukan bahwa dosen yang mengajar di *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah belum sepenuhnya berkualifikasi dan memiliki kompetensi Magister dalam bidang pendidikan dari kampus yang terakreditasi. Asumsi peneliti adanya kemandekan yang terjadi dalam proses pengembangan SDM di *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah, sehingga berimbas pada keprofesionalan Dosen, dimana terdapat dosen yang tidak mengumpulkan jurnal mengajar diakhir semester, serta tingginya angka dosen yang absen mengajar.

Hipotesis peneliti bahwa hal ini juga bisa disebabkan oleh pemberian kompensasi kepada dosen yang kurang optimal, karena riset membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan merata dapat memotivasi SDM dalam bekerja, sehingga motivasi kerja yang ada akan berdampak positif terhadap ketertiban dan kedisiplinan dosen dalam mengajar. Hal ini sesuai dengan teori manajemen SDM Dimanah faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, diawali dengan proses seleksi yang akan meningkatkan manajemen kinerja yang kemudian memberikan organisasi dengan berbagai kebijakan seperti dengan pengembangan dan *reward* atau kompensasi yang layak pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi melalui profitabilitas yang meningkat.⁵

Berangkat dari semua permasalahan di atas, manajemen pengelolaan SDM *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah menarik untuk diteliti lebih lanjut. di dalamnya mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, Pengembangan, *Reward* atau Kompensasi. Hal ini perlu dilakukan

⁴ Observasi Lapangan Pada *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah, Minggu, 22 Desember 2022.

⁵ Irma Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1-Cet. 1. (Depok: Raja Wali Pers, 2023), h. 6.

karena manajemen pengelolaan SDM perguruan tinggi yang baik akan menghasilkan *output* yang baik dari suatu perguruan tinggi, dan manajemen pengelolaan SDM *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah secara historis berbeda dengan manajemen pengelolaan SDM perguruan tinggi ada umumnya, karena kedudukan *Ma'had Aly* yang berada di bawah pondok pesantren.

METODOLOGI PENELITIAN

penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Dimanah peneliti lebih menekankan pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah.⁶ Data yang dibutuhkan adalah data yang berbentuk narasi, deskriptif dan analisis data juga dilakukan secara induktif.

Pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif ini menggunakan jenis studi kasus, karena kesimpulan yang didapatkan dari penelitian tidak bisa digeneralisasikan tetapi pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah. Sesuai dengan jenis penelitian ini, nantinya peneliti akan mempelajari secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, intuisi dan gejala-gejala tertentu. Dalam studi kasus peneliti mencoba untuk mencermati individu atau unit secara mendalam, hal ini perlu dilakukan untuk kebutuhan pemecahan masalah.

Peneliti mengambil cara penentuan sampling memakai Teknik *Nonprobaliti Sampling* dimana tidak semua unsur atau populasi diberi peluang sebagai sampel penelitian. Yang menjadi objek/Situasi Sosial penelitian kualitatif ini menggunakan cara *Purposive sampling* dimana peneliti telah menetapkan subjek penelitian berdasarkan tujuan dan pertimbangan terdahulu mengingat bahwa yang dipilih merupakan orang yang paling tau terhadap situasi sosial yang berhubungan dengan penelitian.⁷ Dalam hal ini yang menjadi objek penelitian sebagai sumber data yang akan diwawancarai adalah Mudir *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah, Wadir Satu, Wadir Dua, Pengurus Akademik, Dosen, dan Maha santri. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi

⁶ Raihan, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Universitas Islam Jakarta, 2017), h. 32.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Lafabeta, 2019), h. 287.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengadaan (Perencanaan, Perekrutan, dan Penempatan) SDM di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah*

Penelitian ini telah memaparkan data tentang pengadaan Sumber Daya Manusia di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah*, Penelitian ini menemukan tiga proses pengadaan SDM di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah*, tiga proses pengadaan tersebut adalah perencanaan, perekrutan dan penempatan sumber daya manusia pada *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Aceh Utara*.

Proses pengadaan pada *Ma'had Aly Babussalam Al Haanfiyyah* ini sesuai dengan fungsi manajemen sebagai fungsi operasional, wulandari dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa fungsi pengadaan manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan fungsi untuk memenuhi kekosongan posisi atau tambahan posisi dalam suatu organisasi Dimanah alur dari fungsi pengadaan itu adalah dimulai dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen calon tenaga kerja, seleksi penempatan (Pengorganisasian), dan pembekalan kepada SDM terhadap posisi jabatan,⁸ jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen pengelolaan dalam hal ini yang menyangkut dengan proses pengadaan SDM pada *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* sebagai perguruan tinginya dayah atau pondok pesantren hampir sama dengan manajemen pengelolaan organisasi pada umumnya. Tetapi ada dua poin yang sedikit berbeda dengan konsep manajemen modern yaitu tidak adanya proses seleksi yang begitu signifikan dan tidak ada orientasi karyawan baru.

Hal ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Mulyadi Mudis Taruna, 2013, menulis tentang “Manajemen Pendidikan *Ma'had Aly* Di Lingkungan Pondok Pesantren Kasus *Ma'had Aly Hasyim Tebuireng, Jombang*”. Dimanah dalam penelitian tersebut ditemukan Model penyelenggaraan pendidikan *Ma'had Aly Hasyim Asy'ari* dengan sistem perpaduan pendidikan pondok pesantren dan perguruan tinggi. Perpaduan tidak hanya pada kurikulum yang membuka mata kuliah umum akan tetapi juga dalam manajemen pengelolaan dengan menggunakan manajemen modern, yaitu *Planning, Organising, Actuiting, Controlling, staffing* dan *leading*”.

Proses perencanaan di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* di lakukan dengan melalui beberapa tahapan, diantaranya yaitu Analisis Kebutuhan Dosen dan tenaga kependidikan,

⁸ Wulandari, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 54.

identifikasi sumber daya manusia dan tenaga kependidikan, menentukan strategi perencanaan pengadaan dosen dan tenaga kependidikan, menentukan karakteristik kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan, melakukan evaluasi berkelanjutan bagi dosen dan tenaga kependidikan.

Proses perencanaan yang dilakukan oleh *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* telah menerapkan prosedur yang sesuai dengan konsep perencanaan pengadaan SDM, bila kita berpedoman pada teori diagram proses perencanaan tenaga kerja pada **gambar 2.4** maka perencanaan seperti yang telah diterapkan maka dapat dipastikan bahwa *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* akan memperoleh SDM yang efektif, dan *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang tepat dalam jumlah yang sesuai, juga di dukung dengan keterampilan dan kemampuan yang relevan dengan mata kuliah yang diasuh.⁹ Karena *Skills* utama yang dibutuhkan oleh *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* prioritas pertama adalah dosen dengan kemampuan luar biasa dalam memahami kita kuning sebagai kurikulum utama *Ma'hd Aly*.

Proses perekrutan di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu menentukan sumber rekrutmen internal dari dayah, undangan dan penawaran terbuka serta wawancara terbuka bagi calon dosen dan tenaga kependidikan *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah*.

Proses penempatan pada *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* melalui beberapa tahapan, yaitu penyebaran informasi, penyampaian aplikasi, seleksi dan penempatan, proses ini dibagi ke dalam tiga tahapan, Dimanah setiap tahapannya dilakukan secara langsung oleh dewan *masyaikh Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah*.

2. Pengembangan SDM di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah*

Penelitian ini telah memaparkan data tentang pengembangan sumber daya manusia di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah*, penelitian ini menemukan bahwa pengembangan pada *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* dilakukan dengan beberapa cara, yaitu pelatihan dan pengembangan keterampilan, Pendidikan formal, pengembangan pembelajaran mandiri dan yang terakhir *monitoring* dan pembinaan.

Proses pengembangan perlu di lakukan di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah*, dengan adanya pelatihan dan pengembangan tentu akan memberikan beberapa manfaat bagi *Ma'had Aly*

⁹ Agus Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang : Yayasan Prima Agus Teknik, 2020), h. 36.

itu sendiri diantaranya adalah pengetahuan yang berkembang pada pengurus dan dosen *Ma'had Aly* akan memberikan kemajuan bagi Lembaga *ma'had aly* juga akan menambah kesolidan tim *Ma'had Aly* dalam bekerja. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Yuliani dalam buku manajemen sumber daya manusia bahwa pelatihan dan pengembangan akan membentuk pengurus yang bisa bekerja secara efektif dan efisien dalam *timwork* nya untuk berkontribusi pada pengembangan,¹⁰ Dimanah disini berfungsi pada pengembangan *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah serta akan memberikan layanan yang berkualitas dari dosen kepada mahasantri.

Pengembangan selanjutnya pada *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah adalah pengembangan dalam bentuk Pendidikan Formal, Pendidikan formal yang ditempuh adalah lanjutan Pendidikan Pascasarjana bagi dosen yang merupakan alumni dayah salafiah, wawasan keilmuan yang bernuansa luas akan ditemukan oleh dosen-dosen *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah, lebih lagi dalam hal konseptual, hal ini sesuai dengan konsep pengembangan dalam jalur Pendidikan formal yang dikemukakan oleh Agus Wibowo dalam bukunya berjudul manajemen sumber daya manusia.¹¹ karena kampus adalah Gudang keilmuan modern yang bisa memberikan konsep kuterbarukan, sehingga tentunya akan melahirkan dosen *Ma'had Aly* selain ahli didalam penguasaan kitab kuning, juga dosen akan menguasai ilmu secara konseptual dan pengalam yang lebih luas.

Akan tetapi bila merujuk kepada prinsip-prinsip pengembangan, salah satu konsepnya adalah relevansi dan kontekstualitas,¹² maka pengembangan pendidikan formal tersebut harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi, karena *Takhassus* yang ada pada *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah adalah *Tafsir wa 'Ulumuhu*, maka seyogyanya pendidikan lanjutan yang harus ditempuh oleh dosen *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah adalah Jurusan *Tafsir wa 'Ulumuhu* dan bukan jurusan Pendidikan Umum. Sehingga dapat disimpulkan pengembangan yang dilakukan hanya berorientasi pada pengembangan konseptual secara umum. Akan tetapi pengembangan profesionalitas penguasaan kitab kuning tetap dilakukan pengembangan mandiri berdasarkan kemampuan membaca kitab kuning. Menurut penelitian yang dilakuka oleh Heri Fadli dan Antoni, 2016, membahas tentang "Manajemen Pendidikan *Ma'had Aly* (Studi Kasus *Ma'had Aly* Darul Hikmah Pondok Pesantren Nurul Hakim Kediri Lombok Barat NTB), menemukan bahwan Sinergi sistem pendidikan *Ma'had Aly* dengan sistem pendidikan modern akan lebih

¹⁰ Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h, 96.

¹¹ Agus wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang:Yayasan Prima Agus Teknik, 2020), h, 72.

¹² Endang Sugiatri, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 151.

meningkatkan kualitas pendidikan *Ma'had Aly* yang lebih *measurable*, peningkatan kemampuan konsep dan praktis secara ilmiah dan kualitas pengelolaan pendidikan yang lebih baik.”¹³ sehingga perpaduan konseptual dari pendidikan formal dengan kemampuan dasar dalam memahami kitab kuning yang telah ada pada dosen merupakan suatu perpaduan yang baik.

Pengembangan lanjutan yang dilakukan oleh *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* adalah pengembangan mandiri, Dimana pengembangan yang diterapkan adalah dalam bentuk *mutala'ah*, ini merupakan suatu kebaruaran yang ada dalam dunia perguruan tinggi, proses pengkajian kitab kuning yang dilakukan oleh dosen *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* adalah secara terus menerus tentu akan memberikan dampak positif yang bagi Pendidikan itu sendiri, karena sebelum memberikan Pelajaran pada suatu mata kuliah tertentu dosen terlebih dahulu memperkaya diri dengan segudang pengetahuan yang telah dipersiapkan.

3. Kompensasi SDM di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah*

Penelitian ini telah memaparkan data tentang kompensasi sumber daya manusia di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah*, penelitian ini menemukan bahwa kompensasi di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* diberikan dalam beberapa bentuk, kompensasi yang diberikan di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* ada yang kompensasi dalam artian sebagai gaji, ada yang kategori *Ikramiah* (rasa terima kasih), upah, pahala akhirat, dan *keridhaan* guru.

Kompensasi dalam bentuk *ikramiah* yang ada di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* adalah berupa uang yang diberikan kepada pengurus dan dosen *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* sebagai bentuk tanda terima kasih atas dasar mengabdikan, pemberian kompensasi sebagaimana yang dijelaskan oleh ichsan dalam hasil penelitiannya dapat memotivasi dan mempertahankan pekerja yang ada di suatu organisasi.¹⁴ Sehingga berdasarkan konsep dengan adanya kompensasi yang berkelanjutan dan sesuai dengan ketentuan akan mempertahankan dosen dan tenaga kependidikan di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah*.

Kompensasi di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* ada yang di istilahkan dengan *ikramiah* dan ada yang di istilahkan dengan upah, artinya bentuk kompensasi yang diberikan pada *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* adalah *ikramiah*, gaji dan upah, ketiga istilah ini memiliki

¹³ Heri Fadli Antoni, Manajemen Pendidikan Ma'had Aly (Studi Kasus Di Ma'had Aly Darul Hikmah Pondok Pesantren Nurul Hakim Kediri Lombok Barat Ntb), *Journal El-Hikam*, Vol.10, No.02, 2017. Di Akses pada 16 Februari 2024.

¹⁴ Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. (CV. Sentosa Deli Mandiri. 2021), h. 98.

pengertian yang berbeda misalnya upah adalah imbalan yang diberikan kepada dosen sewaktu selesai mengerjakan suatu tugas, sehingga di *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah bila setelah selesai sidang mahasantri, maka akan ada upah yang diberikan atas siding yang dilakukan, begitupun dosen di *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah akan diberikan berupa gaji setelah akhir semester.

Berdasarkan konsep yang ada suatu Lembaga atau tenaga kerja tidak akan bertahan di suatu Lembaga atau organisasi bila tidak diberikan nya kompensasi yang sepadan dan bisa memenuhi kebutuhan diri dan keluarga pekerja.¹⁵ Tetapi ada suatu yang berbeda yang didapatkan pada *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah dan ini terjadi pada pengurus secara umum pengurus *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah mendapatkan kompensasi selama enam bulan sekali dan itu jumlahnya berkisar antara enam ratus ribu hingga satu juta rupiah per orang, bahkan kadang-kadang kompensasi tersebut tidak diperoleh. tetapi pada kenyataannya pengurus *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah tetap bertahan hingga hari ini dalam mengurus *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah.

Ada satu konsep yang sangat melekat dan menjadi sebab utama para pengurus *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah tetap bertahan untuk mengurus *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah walau tidak diberikan gaji. Alasan tersebut adalah konsep *takdhim* kepada guru dan mengharap Ridha Allah SWT, karena para guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah telah dididik untuk Ikhlas melakukan segala suatu hal yang berkaitan dengan agama dan untuk agama tanpa mengharapkan imbalan dunia, karena pengurus *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah adalah guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah, konsep ini masih melekat pada pengurus *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah, tentunya konsep ini sangat jauh berbeda dengan yang berlaku pada perguruan tinggi pada umumnya, karena secara konsep dan pada kenyataan pendidikan tinggi umum tidak akan berjalan bila tidak ada kompensasi yang tergolong adil. Akan tetapi dengan konsep Ridha guru dan mengharap Imbalan Akhirat yang diterapkan di *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah hal ini bisa dilakukan dan *Ma'had Aly* Babussalam Al Hanafiyyah berjalan hingga hari ini dan telah meluluskan satu Angkatan wisudawan.

¹⁵ Rijal, S., Sinaga, I. N., Yulianadewi, I., Masyithah, S. M., Tannady, H., Setiawan, R., ... & Rukmana, A. Y, *Manajemen sumber daya manusia*. (Global Eksekutif Teknologi, 2023), h. 72.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan: 1) Proses pengadaan SDM di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* belum sepenuhnya sesuai dengan konsep pengadaan pada Pendidikan formal lainnya, karena tidak adanya proses seleksi yang begitu signifikan dan tidak ada orientasi karyawan baru seperti pada konsep manajemen moderen. Perekrutan sistem rekrutmen internal dayah dan alumni dan sistem ini dinilai lebih terjangkau. Dosen yang direkrut adalah yang memiliki kemampuan, pengalaman dan pemahaman dalam memahami kajian kitab kuning (*Kitabutturats*), SDM Internal dinilai bisa mengawasi dan membina mahasantri satu kali dua puluh empat jam. Penempatan SDM didasarkan pada kemampuan luar biasa dosen memahami kitab kuning dan kualifikasi pendidikan formal tidak menjadi patokan penempatan; 2) Pengembangan SDM di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan keterampilan, Pendidikan formal, pengembangan pembelajaran mandiri dan monitoring yang disertai pembinaan, pelatihan dan pengembangan keterampilan di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* melahirkan dosen yang terampil dalam jurnal karya ilmiah dan buku, Pengembangan melalui Pendidikan formal berupa Studi lanjut program pascasarjana dosen dinilai bisa mengembangkan kemampuan konseptual dosen, tetapi pengembangan belum sepenuhnya berprinsip kepada konsep relevansi. Pengembangan mandiri yang dilakukan dalam bentuk *Mutala'ah* (Kajian Mendalami *Kitabutturat*) dinilai bisa memaksimalkan proses Pendidikan *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah*; 3) Kompensasi sumber daya manusia di *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* terbagi menjadi Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa *Ikramiah* (Tanda Terimakasih) dan Upah, Pemberian upah dapat motivasi dosen *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* dan dapat meningkatkan kinerja Dosen, Kompensasi tidak langsung adalah berupa Imbalan Akhirat dan Ridha Guru. Konsep ini membuktikan bahwa suatu organisasi atau Lembaga agama bisa terkelola tanpa gaji pengurus. Pengurus *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* adalah pekerja Ikhlas untuk akhirat, dengan konsep tersebut bisa menjalankan sistem pengelolaan *Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah* dari pertama berdiri hingga hari ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Muqit, "Pendidikan Fikih Multi Madhhab Di Pesantren (Studi Kasus di *Ma'had Aly Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Situbondo*)", *Disertasi*. Diajukan untuk memperoleh gelar Doktor pada UIN Sunan Ampel: Surabaya. 2018.
- Abu Yasid, "Pendidikan Tinggi Di Pesantren: Studi Kasus *Ma'had Aly Situbondo*", *Edukasi Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*. Vol. 8, No 2, 2016.
- Agus Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang : Yayasan Prima Agus Teknik,

2020.

- Al Qur'an Dan Terjemahannya, Tt: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Penafsir Al Qur'an, th.
- Ali Wafa, "Kontestasi *Ma'had Aly* Antara Kualitas Dan Formalitas", *MANAGIERE: Journal Of Islamic Education Management*, Vol. 1 No. 1, Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo, 2022.
- Amin Haedari, *Petunjuk Pelaksanaan Pengembangan Pondok Pesantren Ma'had Aly Bagian 4*, Dinas Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren: Jakarta, 2014.
- Aplikasi Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, <https://quranweb.id/32/5/>, diakses pada 10 Februari 2024.
- Ara Hidayat, Rizka Dwi Seftiani, *Strategi Pengembangan Kurikulum dan Sarana Prasarana Ma'had Aly Pondok Quran Bandung*, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 3, No. 2, UIN Sunan Gunung Djati: Bandung, 2018.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M, *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit Insania. 2021.
- Asrori, *Etos Studi Kaum Santri, Wajah Baru Pendidikan Islam*, Bandung: Mizan Pustaka, 2014.
- Babun Suharto, *Dari Pesantren Untuk Umat: Reiventing Eksistensi Pesantren di Era Globalisasi*, Surabaya: Imtiyaz, 2016.
- Badruddin, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Alfabeda, 2014.
- Darna Nana and Herlina Elin, "Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.5, No.1 . 2018.
- Dewi Yanti, "Upaya Peningkatan Kualitas Pengelolaan Pendidikan Melalui Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia", *Journal on Education*, Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023.
- Endang Lostiowati, "Manajemen Pendidikan Islam", *Jurnal Tahdzibi: Volume 5 No. 2. H. 107*. November 2020, Website : jurnal.umj.ac.id/index.php/Tahdzibi, Diakses pada tanggal 17 Maret 2024.
- Endang Sugiatri, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*, Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional , 2023.
- Farid Permana, Pendidikan Ma'had Aly Sebagai Pendidikan Tinggi Bagi Mahasantri, *Jurnal Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan* 16 (1), 1-16, diakses pada 18 februari 2024.

- Fitri Wulandari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gerbang Media, 2020.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human resource management*, Terj, Edisi 14, Jakarta : Salemba Empat, 2015.
- Hamdan, “Dayah Dalam Perspektif Perubahan Sosial”, *Jurnal Al-Hikmah*, Vol. 9, No. 14, Institut Agama Islam Negeri Langsa, 2017.
- Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Indonesia Publishing. 2016
- Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta:Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Heri Fadli Antoni, Manajemen Pendidikan Ma’had Aly (Studi Kasus Di Ma’had Aly Darul Hikmah Pondok Pesantren Nurul Hakim Kediri Lombok Barat Ntb), *Journal El-Hikam*, Vol.10, No.02, 2017.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E . *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Tt. CV. Sentosa Deli Mandiri. 2021.
- Irma Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1-Cet. 1. Depok: Raja Wali Pers, 2023.
- Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 7114 Tahun 2017 Tentang Standar Pendidikan, Standar Penelitian, dan Standar Pengabdian Kepada Masyarakat Ma’had Aly.
- Labisal Fitri Al Qalbi, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA Negeri Cirebon”. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*. Vol. 1, No. 1, Januari 2019.
- Leukeun, “Manfaat Perencanaan SDM”, Dikutip dari [https://leukeun.com/ blog/artikel-1/post/manfaat-perencanaan-sdm-12](https://leukeun.com/blog/artikel-1/post/manfaat-perencanaan-sdm-12), diunduh tanggal 19 februari 2021
- Mahmud, *Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Nilai -Nilai Spriritualitas*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2019.
- Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tiori, Praktek dan Penelitian*, Universitas Malikussalaeh: Unimal Press, 2016.
- Marwan Saridjo, *Pendidian Islam Dari Masa Kemasa: Tinjuan Kebijakan Publik Terhadap Pendidikan Islam di Indonesia*, Edisi Revisi, Bogor: Yayasan Ngali Aksara dan al-Manar Pers, 2016.
- Muhajir, *Manajemen Pendidikan Dayah*, Bayu: Sefa Persada, 2018.
- Muhammad Mushfi, Pendidikan Tinggi Islam Berbasis Pondok Pesantren *Jurnal Pendidikan*

Islam, *Journal Acquisition of Territory in International Law*. V.8. 2019.

- Muhammad Romadlon Himam Al Haroki, “Implementasi Kurikulum *Ma’had Aly* (Studi Multisitus di Pondok Pesantren Iqna’ Ath-Thalibin Al-Anwar Sarang Rembang Jawa Tengah dan Pondok Pesantren Nurul Haromain Pujon Malang Jawa Timur), *TESIS*, Diajukan untuk memperoleh gelar Master Pendidikan Islam pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019.
- Mulyadi Mudis Taruna, Manajemen Pendidikan *Ma’had Aly* Di Lingkungan Pondok Pesantren Kasus *Ma’had Aly* Hasyim Tebuireng, Jombang. *Jurnal*, Edukasi 11 (2), 294615, Diakses pada 20 April 2024.
- Muri Yusuf, *Metode Penelitian:Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Muryani, E.dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Unisma Press, 2022.
- Musahadi, “Elemen Liberal dalam Kajian Fiqh di Pesantren, Studi atas *Ma’had Aly* Salafiyah Syafi’iyah Sukorejo Situbondo”, *Asy-Syari’ah Jurnal Ilmu-Ilmu Syari’ah Dan Hukum*, Vol 47, No. 1, 2013.
- Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif*, Medan: Wal Ashri Publishing, 2020.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 32, Tentang *Ma’had Aly* Tahun 2020.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 71 Tahun 2015. Tentang *Ma’had Aly*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan
- Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Andi, 2016.
- Raihan, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Universitas Islam Jakarta, 2017.
- Rchardus djokopranoto & RChardus Eko Indrajit, *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, Terj, Jakarta: Yayasan Atma Jaya.2014.
- Rijal, S., Sinaga, I. N., Yulianadewi, I., Masyithah, S. M., Tannady, H., Setiawan, R., ... & Rukmana, A. Y, *Manajemen sumber daya manusia*. Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- Rivai, Ella jauvani, *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Tiori ke praktek*, Jakarta: Rajawali Pres, 2018.
- Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia Bandung, 2019.

- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Tt: CV. Intelektual Manifes Media, 2023.
- Salim.Sahrum, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2014.
- Sandu Siyoto. M. Ali Sadiq, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soelistya, I. D., & MM, C, *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy*, tt, Nizamia Learning Center, 2021.
- Statuta Ma'had 'Aly dalam Bagian Proyek Peningkatan Ma'had 'Aly, Pedoman Penyelenggaraan Ma'had 'Aly. Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam Depertemen Agama RI 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Lafabeta, 2019.
- Suryadharma Ali, *Mengawal Tradisi Meraih Prestasi Inovasi Dan Aksi Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press, 2013.
- Suswanta, *Strategi Pelembagaan Good University Gevornence*, Elmatara: Yogyakarta, 2020.
- Teungku Sirajuddin, “Kontribusi *Ma'had Aly* Dalam Peningkatan Pemahaman Keislaman (Studi Komparasi antara Darul Munawwarah dan MUDI Mesjid Raya)”, *Kalam: Jurnal Agama dan Sosial Humaniora*, Vol. 8 No. 1 Universitas Islam NegeriAr-Raniry: Banda Aceh, 2020.
- Tim Penyusun Buku Panduan Kurikulum *Ma'had Aly* MUDI Mesjid Raya, *Buku Panduan Kurikulum Ma'had 'Aly*, Bireun: *Ma'had Aly* MUDI, 2018.