

ABSTRAK

RIMA YULANDA SARI, 170103030164. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Desa Maringgit Kecamatan Batang Alai Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah* Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Banjarmasin. Pembimbing I Prof. Dr. Nadzmi Akbar S. Pd, M. Pd. Pembimbing II Nur Falikhah, M. Sc. 2024

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren*

Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Persoalan yang dikaji dalam skripsi ini yaitu tentang manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren raudhatul muhibbin desa maringgit kec. Batang alai utara kab. Hulu sungai tengah. Adapun rumusan masalah dalam skripsi ini yaitu bagaimana pengembangan, pemanfaatan, dan penilaian sumber daya manusia di pondok pesantren raudhatul muhibbin desa maringgit kec. Batang alai utara kab. Hulu sungai tengah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Yakni dengan menggambarkan keadaan yang terjadi di lapangan (*field research*). Pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan wawancara (*interview*).

Hasil penelitian adalah pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin telah merencanakan pengembangan SDM dengan baik, mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pemanfaatan melalui pembagian kerja terstruktur, evaluasi rutin, pengarahan yang jelas, suasana kekeluargaan, dan rekreasi bersama, serta pemberian upah sesuai kesepakatan dan kajian keagamaan rutin untuk meningkatkan keahlian pengajar; melaksanakan pengadaan SDM dengan tahapan pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang diawali analisis jabatan, menggunakan sistem rekrutmen modern yang mengutamakan keadilan dan keterbukaan, teknologi dalam rekrutmen dan penilaian kinerja, serta program pelatihan berkala dan kebijakan transparan yang melibatkan berbagai pihak; pemanfaatan SDM dilakukan melalui pengajaran komputer, habsyi, penyediaan fasilitas keterampilan kerja seperti mesin jahit, dan lembaga Tour and Travel, dengan pemberian upah kepada pengajar dan santri, serta penguatan hubungan antar penghuni melalui kegiatan bersama, dan pelatihan tenaga kerja yang tidak sesuai bidang keahliannya melalui workshop antar pesantren dan bimbingan langsung dari pengurus pondok.