

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pesantren merupakan lembaga pendidikan tradisional Islam untuk memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam. Pesantren menekankan pentingnya moral agama Islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat.¹

Pesantren didirikan karena adanya tuntutan dan kebutuhan zaman, hal ini bisa dilihat dari perjalanan historisnya, bahwa sesungguhnya pesantren dilahirkan atas dasar kewajiban dakwah Islamiyah, yakni menyebarkan dan mengembangkan ajaran Islam, sekaligus menjadi tempat belajar ilmu agama untuk masyarakat pada zaman dahulu dan mencetak kader-kader intelektual Islam.

Pesantren jika dibandingkan dengan lembaga pendidikan yang pernah muncul di Indonesia, merupakan sistem pendidikan yang tertua saat ini yang dikembangkan secara *indegenous* atau merupakan produk budaya masyarakat Indonesia yang sadar sepenuhnya akan pentingnya arti sebuah pendidikan bagi orang pribumi yang tumbuh secara natural.²

Allah berfirman dalam surat Al-Mujadalah ayat 11:

¹ Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), hlm, 39.

² Ainurrafiq Dawam, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, (Sapen: LiskaFariska Putra, 2004), hlm, 5.

“Allah mengangkat orang-orang yang beriman diantara kalian dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah dengan apapun yang kalian kerjakan adalah Maha Mengetahui”.(QS Al-Mujadalah ayat 11:[58]).

Allah mengangkat tinggi derajat dan kedudukan orang-orang yang beriman dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan. mereka para penuntut ilmu diangkat derajatnya karena keimanannya kepada Allah dan Rasul-Nya. Sedangkan orang-orang yang berilmu pengetahuan diangkat derajatnya karena mereka dapat memberikan manfaat (mashlahat) kepada orang lain dengan ilmunya tersebut. Ilmu tersebut tidak terbatas pada ilmu-ilmu agama saja seperti aqidah, tauhid, tafsir alquran, fiqih atau ibadah, akhlak, dan lainnya. Akan tetapi termasuk juga didalamnya ilmu pengetahuan pada umumnya seperti ilmu geografi, fisika, matematika, teknik, kedokteran dan ilmu pengetahuan umum lainnya selama ilmu tersebut dapat dimanfaatkan untuk mendekatkan diri kepada Allah dan memberikan manfaat kepada sesama manusia. Karena semua ilmu pengetahuan pada hakikatnya adalah datang dari Allah SWT. Allah menganjurkan kepada kita agar senantiasa mau bekerja keras, baik dalam menuntut ilmu. Karena itu, Allah meyakini akan mengangkat derajat kehidupan orang-orang yang beriman dan berilmu.

Pondok pesantren Al-Ikhlash berada di Desa.Ciawi Lor Kec. Ciawi Gebang, Kab. Kuningan ini berdiri pada tanggal 16 Juli 1990 (23 Dzulhijjah). Pesantren ini didirikan oleh KH. Apandi. Pesantren ini mempunyai model pendidikan yang memadukan antara sistem pesantren dan pendidikan formal

berjenjang sebagaimana diadopsi dari Pondok Pesantren Gontor atau disebut tarbiyatul mualimin al islamiyyah. Perkembangan pesantren tersebut dari tahun ketahun mengalami peningkatan, termasuk sarana dan fasilitas penunjangnya baik dari fisik bangunan maupun sarana penunjang lainnya.

Menurut pimpinan Pesantren Al-Ikhlash Kuningan, KH Muhammad Tata Taufik, sistem pendidikan di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan menghubungkan antara materi-materi yang diajarkan dalam ruang kelas pada setiap aktifitas kegiatan santri di pesantren. Setiap materi itu berhubungan dengan aktivitas pondok yang terintegrasi dengan sistem pendidikan. Seperti mempelajari Bahasa Arab dan bahasa Inggris dengan aktivitas santri yang juga harus menggunakan bahasa asing. di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan sangat menekankan terhadap santrinya untuk bisa menguasai bahasa asing, terutama bahasa Arab dan bahasa Inggris. Sehingga setiap pembelajaran sampai percakapan keseharian santri pun selain menggunakan bahasa Indonesia mereka juga menggunakan bahasa Arab dan bahasa Inggris.

Sebagai suatu lembaga pendidikan Islam di Indonesia di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan memiliki beberapa ciri yang paling menonjol dibanding dengan lembaga pendidikan lainnya yakni adanya asrama di mana para santri tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan seorang (atau lebih) guru yang lebih dikenal dengan kyai. Adanya kyai yang mengajar santri. Adanya alumni santri yang sudah lulus tingkat SMA yang mengajar para santri juga yang dikenal dengan ustadz/ustadzah yang juga sebagai pengurus pondok pesantren. Adanya santri yang belajar pada kyai, mesjid

yang merupakan tempat yang paling tepat untuk mendidik para santri terutama dalam praktek sembahyang lima waktu, khutbah, dan shalat jum'at dan yang terakhir yakni adanya pengajaran kitab sebagai sumber ilmu dan fasilitas lainnya.³

Para santri Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan juga didorong untuk mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan pengembangan diri. Diantaranya seperti pelatihan jurnalistik, fotografi, hingga pelatihan entrepreneur. Sehingga menurut KH Tata santri di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan tak hanya dibekali wawasan akademik namun juga dibekali wawasan kewirausahaan. Para santri juga diberikan motivasi belajar, pembekalan akademik memilih perguruan tinggi, mengajarkan bagaimana menjadi mahasiswa aktif. Dengan mendatangkan orang-orang yang mempunyai kualifikasi dan karya untuk memotivasi. Karena santri memerlukan figur, dan ingin memantikan virus kebaikan pada para santri.⁴

Para ustadz atau ustadzah di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan ini berasal dari alumni santri yang biasanya sudah lulus di jenjang SMA yang melalui tahap seleksi terlebih dahulu. Biasanya batas alumni mengajar minimal 2 tahun. Setelahnya para alumni yang magang tersebut bisa menentukan keputusan lainnya. Ada yang memilih untuk tetap mengajar di

³ <http://www.hujroh.com/index.php/topic,949.0/pagetitle,profil-pondok-pesantren-modern-al-ikhlas-di-kuningan-jawa-barat.html> > diakses tanggal 15 Maret 2021. 16.30 WIB.

⁴ <https://republika.co.id/berita/pwhxd4320/rahasia-pembelajaran-santri-pesantren-modern-al-ikhlah>. Diakses pada tanggal 15 Maret 2021. 16.30 WIB.

Ponpes dan ada yang mengelola karir dan mencari pengalaman baru misalnya dengan melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi atau bekerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 11 yaitu Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.⁵

Permasalahan yang timbul akibat dari ketentuan standar nasional pendidikan, akreditasi, ujian nasional dan sertifikasi pendidik, merupakan sebagian kecil dari permasalahan yang timbul akibat regulasi yang tidak sesuai dengan kekhasan dan keunikan pesantren dan pendidikan keagamaan di Indonesia. Mulai dari dikatakan tidak bermutu karena tidak memenuhi standar dan tidak terakreditasi, tidak bias melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi karena tidak punya nilai ujian nasional, serta tidak dianggap sebagai pendidik profesional karena tidak punya gelar sarjana.

Dari uraian di atas maka Dampak Kebijakan Magang Alumni Terhadap Pengelolaan Karir Sumber Daya Manusia Dan Efektifitas Lembaga (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Al-Ikhlash) Kuningan.

⁵ Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan*, (Republik Indonesia, 2003), hlm 2.

Perlu adanya landasan yuridis yang memadai dalam memberikan rekognisi yang sepatutnya terhadap kekhasan dan keunikan pesantren dan pendidikan keagamaan di Indonesia. Guru yang berasal dari pengabdian artinya guru itu merupakan alumni dari pondok itu sendiri. Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang pun yang mensyaratkannya adanya ketentuan kualifikasi pendidikan untuk dapat ditetapkan sebagai pendidik profesional dengan syarat berijazah sarjana bahwa guru itu minimal memiliki kualifikasi akademik jenjang S-1. Kenyataan yang terjadi tidak seperti itu, kebanyakan guru pengabdian tersebut adalah lulusan SMA.

Alumni santri yang sudah lulus SMA, kebanyakan dari mereka memilih berkarir di luar. Mereka memilih untuk melanjutkan kuliah, bekerja, berwirausah atau berkarir lainnya. Tidak sedikit alumni yang memilih untuk mengabdikan atau magang di pondok pesantren. Dari segi keefektifan lembaga, lembaga tersebut tidak harus merekrut para guru dari luar karena banyaknya santri yang mengabdikan atau magang di pondok pesantren tersebut. Dan tentunya ini menguntungkan pihak lembaga karena ini dapat menghemat biaya operasional lembaga.

Meski demikian, disadari bahwa selama ini perhatian dan pengakuan pemerintah terhadap institusi pesantren khususnya yang tidak menyelenggarakan pendidikan madrasah/sekolah formal masih minim, bahkan tamatan pesantren terkadang sering menemui kesulitan untuk melanjutkan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi maupun untuk melamar pekerjaan pada sektor formal, karena terkendala ijazah yang dianggap tidak

memenuhi kriteria sebagai ijazah formal. Sementara di lain hal, masyarakat telah menerima kehadiran lulusan pesantren untuk menduduki jabatan-jabatan non formal seperti ustadz ataupun kiai, yang pengaruhnya bahkan melebihi aparat-aparat pemerintah di sektor-sektor sosial kemasyarakatan. Kenyataan lainnya bahwa sebagian dari lembaga pendidikan di luar negeri pun telah memberikan pengakuan kesetaraan (mu'adalah) terhadap sejumlah lulusan pondok pesantren.

Efektivitas keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen lembaga menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, efektivitas organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap lembaga. Terjadinya perubahan-perubahan dalam lembaga juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban pegawai. Para pegawai diharapkan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja di lembaga.

Ketika lembaga mengurangi jumlah pegawai, lembaga itu akan lebih tergantung pada pegawai yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan kepada mereka. Demikian halnya dengan sikap pada budaya lembaga yang juga dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap peningkatan efektivitas lembaga. Budaya lembaga memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat

meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya lembaga dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat didalamnya dengan mengacu pada etika lembaga, peraturan kerja, dan struktur lembaga. Bersama-sama dengan struktur lembaga, budaya lembaga membentuk dan mengendalikan perilaku lembaga dan perilaku pegawainya. Berkaitan dengan nilai profesional yang dianut, maka pegawai seharusnya adaptif terhadap perubahan-perubahan nilai budaya lembaga. Sikap terhadap budaya lembaga menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif ini. Apabila pegawai memiliki nilai individual yang bertentangan dengan budaya lembaga, hal ini menunjukkan tingkat afeksi yang rendah, demikian pula sebaliknya. Dalam hal ini harus ada fakta yang jelas bagaimana sikap pegawai terhadap lembaga yang berlaku. Dampak kebijakan magang alumni terhadap manajemen pengembangan karir sumber daya manusia dan efektivitas kinerja lembaga di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Dampak Kebijakan Magang Alumni di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan belum transparan.
2. Manajemen Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan belum optimal.

3. Penyelenggara pendidikan yang belum memperlihatkan hasil yang baik sebagai bentuk dari efektifitas penyelenggaraan pendidikan.

C. Pembatasan Masalah

Masalah ini dibatasi mengenai kebijakan magang alumni terhadap manajemen pengembangan karir sumber daya manusia dan efektivitas kinerja lembaga di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan.

D. Perumusan dan Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

- a. Bagaimana Dampak Kebijakan Magang Alumni di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan?
- b. Bagaimana Manajemen Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan?
- c. Bagaimana Efektivitas Kinerja Lembaga di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang disebutkan di atas, dapat dituliskan tujuan sebagai berikut.

1. Untuk Mendeskripsikan Dampak Kebijakan Magang Alumni di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan.
2. Untuk Mendeskripsikan Manajemen Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan.

3. Untuk Mendeskripsikan Efektivitas Kinerja Lembaga Di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Akademik

Memberikan gambaran secara mendalam, obyektif dan berimbang mengenai dampak kebijakan magang alumni terhadap manajemen pengembangan karir sumber daya manusia dan efektivitas kinerja lembaga di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pendidik

Memberikan masukan bagi para pendidik mengenai manajemen magang alumni di pondok pesantren yang ideal untuk dapat memberikan hasil yang diharapkan, yakni meningkatkan efektifitas penyelenggaraan pendidikan di institusinya.

b. Bagi Peserta Didik

Menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan sehingga dapat dijadikan informasi tambahan bagi peserta didik dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan

c. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian ilmiah mengenai mengenai kebijakan magang alumni terhadap

manajemen pengembangan karir sumber daya manusia dan efektifitas kinerja lembaga di Pondok Pesantren Al-Ikhlah Kuninagan sehingga lembaga mampu mengembangkan konsep pendidikan yang efektif.

