

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia yang menginginkan bangsanya terangkat martabatnya dalam kancah internasional telah berusaha semaksimal mungkin untuk maju agar setara dengan negara-negara lain, baik yang diadakan oleh pemerintah atau oleh lembaga yang berbentuk yayasan atau lembaga swadaya masyarakat yang ada di Indonesia. Dalam kenyataannya, setiap tugas formal atau non formal tidak hanya terikat dalam kegiatan secara profesional, tetapi juga dalam kegiatan manajemen yang mengharuskan mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian dalam menyusun perencanaan, pengorganisasian, memberikan pemahaman, dan mengkoordinasikan, agar efisiensi dan efektivitas meningkat dalam mencapai tujuan pendidikan. Jika dilihat realitasnya, sudah semestinya setiap lembaga pendidikan dikelola secara profesional, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Salah satu lembaga pendidikan yang perlu dikelola secara profesional adalah pondok pesantren (Hamdani, 2009). Pondok pesantren ialah lembaga pendidikan tertua di Indonesia yang memiliki peran sangat penting untuk negara dan perkembangan dakwah Islam. Fungsi pesantren, selain sebagai lembaga pendidikan juga berfungsi sebagai lembaga sosial dan penyiaran agama Islam.

Pesantren juga menampung semua santri menjadi satu dalam sebuah asrama tanpa membedakan latar belakang dan asal daerah masing-masing. Pesantren sebagai penyiaran agama Islam dilihat dari fungsinya ialah tempat menuntut ilmu agama Islam dan tempat terselenggaranya kegiatan pengajian bagi santri juga masyarakat. Berjalannya pendidikan formal, beberapa pesantren memiliki kemajuan pada aspek manajemen dan ini terlihat dari terbentuknya program unggulan atau kepengurusan yang menjadi wadah bagi santri dalam menyelenggarakan kegiatan kepondok pesantrenan.

Dalam kegiatan pondok pesantren inilah pengurus melakukan musyawarah, rapat kerja hingga evaluasi kegiatan. Mereka saling bekerjasama guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Pondok pesantren juga mempunyai aturan yang harus dilaksanakan, biasanya aturan itu dibuat atas kesepakatan bersama dan jenis hukumannya pun diputuskan melalui mufakat bersama. Aturan dan hukuman hanya sebuah istilah yang saling berhubungan dan saling berkaitan satu sama lain, ketika ada sebuah aturan maka ada juga hukuman sebagai tindakan yang diberikan terhadap pelanggar aturan tersebut (Saleh, 2008, pp. 464–465).

Pondok pesantren selain tempat untuk membentuk dan melatih kepribadian yang alim dan bertaqwa, tetapi juga membentuk kepribadian yang disiplin, tanggung jawab, terampil dan berjiwa kepemimpinan. Karna itu, perlu adanya kesadaran dari kepengurusan dalam menjalankan fungsi manajemen dengan baik, agar fungsi pesantren sebagai lembaga pendidikan dan sebagai pengembang dakwah islam dapat berjalan sesuai tujuannya. Dalam mengelola kepengurusan di pondok pesantren itu tidaklah mudah, banyak hambatan dan dilema yang di hadapi dalam mewujudkan kepengurusan yang efektif dan produktif, terlebih dalam hal mengelola manusia pada program organisasi. (Anam, 2014, pp. 2–4).

Dalam struktur kepengurusan pondok pesantren, faktor yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajer adalah manajemen kepengurusan dalam pondok pesantren. Setelah struktur kepengurusan pondok pesantren dikelola, kemudian kewenangan dan tanggung jawab disusun, dan pekerjaan ditentukan, langkah berikutnya ialah menentukan dan menempatkan setiap pengurus yang sesuai pada tiap bagian dalam kepengurusan. Adapun di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2, kepengurusan dan santri menjadi sebuah keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan. Perkembangan yang terjadi dikelola oleh pengurus terhadap para santri. Karna berkembangnya sebuah pondok pesantren menjadi lebih baik atau malah berbalik menjadi terhenti, ditentukan dari cara mengambil sikap di setiap permasalahan yang dihadapi.

Lahirnya Pondok Pesantren Bina Insan Mulia tak bisa lepas dari Pondok Pesantren Al-Ikhlas yang didirikan oleh alm. KH. Sirojuddin pada tahun 1942. Abah Siroj hijrah dari Bobos ke suatu perkampungan yang disebut Tegal Koneng, mendirikan tempat ibadah, rumah, dan tempat pengajian. Singkat cerita, santri banyak berdatangan dari Cirebon, Indramayu, Majalengka, dan Kuningan dan bukan hanya anak-anak bahkan para lanjut usia. Pada dua hari khusus, yaitu rabu dan jum'at, diselenggarakan pengajian rutin yang langsung dipimpin Abah Siroj. Tongkat estafet kemudian berpindah ke putra sulung Abah Siroj. Seorang alumni pondok Kempek dan Lasem, KH. Anas Sirojuddin. Di masa kepemimpinan KH. Anas, sistem dakwah dan pesantren diperluas dengan didirikannya Madrasah Diniyah, Madrasah Tsanawiyah, PAUD, dan TK yang semuanya diberi nama Al-Ikhlas. Sejak 2012, atas restu KH. Anas, Pondok Pesantren Al – Ikhlas yang oleh masyarakat sekitar lebih dikenal sebagai Pesantren Tegal Koneng diubah namanya menjadi Bina Insan Mulia. (<https://Kumparan.Com/Pesantren-Bina-Insan-Mulia/Profil-Kyai-Muda-Inspiratif-Kh-Imam-Jazuli-Lc-Ma-1524134807799>, n.d.).

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Belum tersusunnya bagian-bagian pengurus, baik kepada santri dan bagian lainnya di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2.
2. Kurangnya kesadaran santri dalam menerapkan sikap disiplin, sehingga masih banyak santri yang melanggar peraturan.
3. Strategi pengurus Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2 dalam membina kedisiplinan santri yang belum kondusif.
4. Unit penelitian dibatasi pada Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2.

### C. Fokus Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk membatasi dan menghadirkan dari tujuan yang menyimpang pada pokok persoalan yang dijadikan sebagai bahan masalah dalam perumusan skripsi ini, sehingga penelitian skripsi ini dapat tercapai dan diselesaikan dengan baik (Kurniawan, 2018, p. 75).

Bersumber pada penjelasan latar belakang diatas, maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Manajemen kinerja dalam penelitian ini difokuskan pada upaya para pengurus dalam merencanakan, mengorganisasikan, serta pengawasan terhadap kedisiplinan para santri.
2. Kinerja pengurus pondok pesantren dalam mendisiplinkan santri dengan menerapkan sistem Gontor serta sistem *punishment* dan *reward*.
3. Upaya pengurus pondok pesantren dalam mengatasi hambatan dan kendala dalam mendisiplinkan santri.
4. Upaya para santri dalam menanamkan serta menerapkan sikap disiplin.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan kinerja pengurus dalam mendisiplinkan santri di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2 Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana pengorganisasian kinerja pengurus dalam mendisiplinkan santri di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2 Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana pengawasan kinerja pengurus dalam mendisiplinkan santri di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2 Kabupaten Cirebon?
4. Bagaimana kedisiplinan santri di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas penulis mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan kinerja pengurus dalam mendisiplinkan santri di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2 Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengorganisasian kinerja pengurus dalam mendisiplinkan santri di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2 Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengawasan kinerja pengurus dalam mendisiplinkan santri di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2 Kabupaten Cirebon.
4. Untuk mengetahui kedisiplinan santri di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas mengenai “Manajemen Kinerja Pengurus dalam Mendisiplinkan Santri di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2 Kabupaten Cirebon”. Dari informasi tersebut diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis dan praktis yaitu:

- a. Manfaat Teoritis
  1. Jurusan MPI, terutama yang berkenaan dengan manajemen kinerja pengurus dalam mendisiplinkan santri yang dikelola dipondok pesantren.
  2. Dapat menjadi pegangan, rujukan, atau sebagai masukan bagi para pendidik (baik guru maupun dosen), pengelola lembaga pendidikan islam yang memiliki kesamaan karakteristik dengan penelitian yang peneliti kaji.
  3. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu bahan kajian dan menambah kepustakaan untuk jurusan Manajemen Pendidikan Islam dalam lingkup manajemen kinerja serta memberikan tambahan ilmu bagi peneliti yang sekarang dan yang akan datang.
  4. Penelitian ini diharapkan mampu mengetahui manajemen kinerja khususnya para pengurus Pondok Pesantren Bina Insan Mulia 2.

b. Manfaat Praktis

1. Untuk memperoleh data yang berkenaan dengan objek yang diteliti yang kemudian akan dituangkan dalam suatu karya tulis.
2. Memperluas cakrawala ilmu pengetahuan peneliti khususnya, dan bagi para pembaca umumnya.
3. Sebagai tambahan literatur bagi dunia pendidikan tentang pentingnya mengembangkan manajemen kinerja untuk meningkatkan kedisiplinan terhadap para santri.
4. Dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan masukan ilmu bagi pembaca yang berkeinginan mengetahui tentang manajemen kinerja pegawai. Disamping itu, diharapkan dapat dijadikan suatu perbaikan bila dalam pelaksanaannya terdapat kekurangan.

