

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk yang selalu membutuhkan kehidupan sosial untuk berinteraksi satu sama lain karena manusia merupakan makhluk yang tidak dapat hidup mandiri dan memerlukan kehadiran orang lain. Dengan hadirnya orang lain dalam kehidupan manusia maka terjadilah interaksi diantara mereka dan memerlukan adanya tujuan bersama untuk mencapai tujuan tersebut. Manusia membutuhkan manajemen. Dalam kehidupannya masyarakat tidak bisa lepas dari dunia manajemen, karena manajemen merupakan kebutuhan dasar manusia dalam mengatur kehidupannya. Dalam bahasa Inggris, manajemen dapat diartikan sebagai menetapkan dan mengelola. Istilah manajemen juga mempunyai arti yang sama dengan manajemen, maka untuk mencapai hasil yang baik dari setiap interaksi yang dilakukan manusia maka diperlukan adanya manajemen yang baik, jika dikelola dengan baik pasti akan tercapai hasil yang baik, karena dalam manajemen ada perencanaan bahkan kontrol. Hal inilah yang menjadikan manajemen penting dalam kehidupan manusia.(Niland et al., 2020, p. 124)

Pembahasan mengenai manajemen sangat dekat dengan pengorganisasian, pengendalian, perencanaan dan kepemimpinan. Semuanya harus ada dalam kerangka suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang sama. Mengapa demikian karena manajemen adalah seni mengelola kehidupan manusia untuk mendatangkan manfaat positif dan efektif dalam menghadapi suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Peran positif seluruh anggota suatu organisasi atau lembaga, khususnya lembaga pendidikan, sangat mempengaruhi pencapaian tujuan lembaga. Lembaga pendidikan merupakan sarana mempersiapkan generasi untuk berkarir, oleh karena itu lembaga pendidikan harus mempunyai manajemen yang baik.(Niland et al., 2020, p. 125)

Manajemen dapat diartikan perencanaan pengelolaan, ketatalaksanaan, kepengurusan, dan sejumlah pengertian serupa lainnya. Tentu dalam konteks organisasi. Maka tidak menyimpang kiranya, kalau manajemen diartikan dengan tata kelola. Ilmu manajemen pun dapat diartikan dengan ilmu tata kelola. Istilah ini di samping berkembang dalam dunia bisnis, kemudian digunakan pula untuk berbagai bidang. Sudah sejak lama dikenal istilah manajemen pembangunan, pemerintahan, perkantoran, rumah sakit, konflik dan lain sebagainya, termasuk manajemen pendidikan dan pondok pesantren. (Asifudin, 2016, p. 356)

Manajemen yang baik tidak terlepas dari Tata kelola dan Sumber daya Manusia (SDM) yang benar. Dalam hal ini pembangunan manusia secara menyeluruh merupakan cita-cita bangsa. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan, meliputi aspek kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta aspek kualitatif yaitu kualitas hidup masyarakat (Warisno, 2019). Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai pembangunan untuk memperlancar tercapainya pembangunan nasional, termasuk kualitas manusia dan masyarakat Indonesia serta disiplin nasional, ekspresi penghormatan terhadap peraturan negara, hukum dan norma yang berlaku di masyarakat. (Witono, 2023, p. 50)

Usaha untuk meningkatkan SDM dalam pendidikan Islam merupakan kewajiban bagi umat untuk meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan umat agar dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas di segala bidang kehidupan. Setelah itu perlu adanya penempatan personal pada job yang tepat sesuai keahlian masing-masing, sehingga bisa mengembangkan potensi yang dimiliki dan membagi potensi yang ada itu dalam berbagai spesialisasi dengan seimbang (Almasri, 2013, p. 146). Berdasarkan firman Allah SWT: (QS. At-Taubah: 122).

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَآفَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴿١﴾

Artinya: “Tidak sepatutnya bagi orang-orang mukmin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan agama (tafaqquh fiddin) dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya” (Hasbi, 1984).

Dengan demikian betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia, baik sebagai motor penggerak atau agen pembangunan maupun sebagai tujuan dan sasaran pembangunan nasional. Sumber daya manusia sebagai inti pembangunan merupakan salah satu masukan (faktor) yang menentukan keberhasilan pembangunan, serta hasil atau apa yang akan tercipta dari proses pembangunan suatu negara (Ridho, 2017). Pada dasarnya peningkatan mutu pendidikan sudah lama dibicarakan oleh para pelaku pendidikan, namun fakta dan bukti empiris yang kita amati di lapangan menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sampai saat ini pembangunan pendidikan masih terfokus pada upaya peningkatan mutu. Konsekuensi logis dari upaya. Peningkatan mutu pendidikan berarti perlu adanya peningkatan mutu seluruh komponen sistem pendidikan, baik sumber daya manusia maupun sumber daya materi. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, komponen pendidikan berupa (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan. (Witono, 2023, p. 50)

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh sumber daya manusianya (human capital), khususnya orang-orang yang

ada dalam organisasi tersebut. dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. (M Abdillah & Nugraha, 2019, p. 75)

Pendidikan merupakan salah satu faktor pendukung yang menandai dimulainya perubahan sumber daya manusia Indonesia. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 "Sistem Pendidikan Nasional" pada ayat 3 berkaitan dengan Tujuan Pendidikan Nasional yaitu mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkepribadian berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, warga negara yang kreatif, mandiri sehingga menjadi demokratis dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, pendidikan merupakan salah satu faktor penentu dan bertanggung jawab dalam pembangunan sumber daya manusia di Indonesia.

Pesantren sebagai salah satu bentuk lembaga pendidikan nonformal merupakan salah satu jenis lembaga pendidikan Islam tradisional di Indonesia yang tujuan pendidikannya untuk memperdalam ilmu agama dengan mengamalkannya sebagai pedoman dalam kehidupan sehari-hari disebut juga dengan Tafaqquh Fiddin. Pendirian sarana pendidikan di pesantren berupa asrama yang komunitasnya didukung oleh kyai atau ulama dan didukung oleh ustadz. Tujuan pendidikan di pesantren adalah membentuk pribadi dan individu yang berbudi luhur yang sekaligus menjadi penerus dan penegak agama dan negara. menyambut jutaan santri dari pesantren. (Adib, 2021, p. 233)

Pendidikan pesantren merupakan pendidikan yang mengejar tujuan sesuai dengan pandangan pendiri muhammadiyah yaitu KH Ahmad Dahlan, sesuai dengan ajaran agama islam khususnya dapat menjadi pendidikan yang seimbang antara hikmah dan keimanan, antara jasmani dan rohani. perkembangan, antara emosi dan akal, serta antara dunia dan akhirat (Ainurrosidah et al., 2018; Munjiat, 2017). Untuk itu pesantren mengembangkan kurikulum, khususnya kurikulum terpadu yang bertujuan untuk memberikan pembinaan kepada santri yang mempunyai keseimbangan sikap dan nilai, kecerdasan intelektual dalam berkomunikasi dengan diri

sendiri, kecerdasan dalam berkomunikasi dengan masyarakat serta menumbuhkan kesadaran terhadap alam dan lingkungan. (Sirojuddin et al., 2022, p. 36)

Pengembangan sumber daya manusia di pesantren dapat dilakukan melalui sistem pendidikan dan kegiatan yang berlangsung di pesantren. Selain itu, secara kultural, baik secara tradisional maupun kultural khususnya di seluruh dunia, literasi di pesantren masih sangat kuat. Oleh karena itu, pesantren diharapkan mampu mengembangkan sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik sistem pendidikan yang selama ini mereka laksanakan. Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon merupakan salah satu pondok pesantren yang menerapkan literasi dalam proses pembelajarannya. Banyak sekali karya yang dihasilkan dari pesantren ini. Baik berupa karya sastra, terjemahan ataupun karya tulis lainnya. Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon juga sukses melahirkan lulusan-lulusan yang berdedikasi dan sukses di dunia tulis menulis. Oleh karena itu, menarik untuk mengkaji bentuk dan peran literasi di Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon dalam pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren. (M Abdillah & Nugraha, 2019, p. 76)

Menurut Edward Sallis, mutu dalam percakapan sehari-hari sebagian besar dipahami sebagai sesuatu yang absolut, misalnya restoran yang mahal yang mahal/mewah sebagai suatu konsep yang di absolut, mutu samahalnya dengan sifat baik, cantik, dan benar meruoakan suatu idealisme yang tidak dapat dikompromikan. Dalam definisi yang absolut, sesuatu yang bermutu merupakan bagian dari standar yang sangat tinggi dan tidak dapat diungguli.

Dalam dunia pendidikan dikonsepsikan oleh Edward Sallis bahwa mutu diartikan sebagai tanda produk dan jasa serta standar pelanggan produk dan jasa maksudnya pendidikan yang bermutu apabila pelayan dan produk memiliki kesesuaian dengan spesifikasi, kesesuaian dengan tujuan dan manfaat, tanpa cacat serta selalu baik dari awal sedangkan yang dimaksud dengan standar pelanggan adalah pelayanan dan produk pendidikan bisa dikatakan bermutu apabila dapat memuaskan pelanggan dengan cara

memanuhi kebutuhan dan menyenangkan mereka. Dalam hal ini pondok pesantren Al-Ma'rifah Cirebon selalu mengutamakan mutu untuk keberlangsungan dan keberhasilan dalam proses pendidikan. (Muhith, 2016, p. 132)

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas terkait dengan Manajemen SDM di Pondok Pesantren dengan keanekaragamannya termasuk lembaga atau organisasi pendidikan yang unik. Antara lain karena di pondok pesantren terdapat figur Kyai yang memiliki peranan dan kewenangan yang luar biasa, hingga dalam pandangan ilmu manajemen seringkali terjadi kontradiktif atau tidak sesuai dengan kode etiknyanya. Misal, terkait dengan pelimpahan tugas dan wewenang, jenjang kekuasaan, masalah intervensi, dan lain-lain. Meski demikian, terdapat pula pondok-pondok pesantren yang menerapkan manajemen modern dengan bagus. Dengan tatakelola Manajemen Modern yang sesuai dengan ilmunya. Hal ini di dukung dengan terbitnya Undang-Undang RI No. 16 Th. 2001 tentang Yayasan dan Undang-Undang RI No. 28 Th. 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang RI No. 16 2001, yayasan dapat melakukan kegiatan usaha untuk menunjang pencapaian masud dan tujuan dengan cara mendirikan badan usaha dan/atau ikut serta dalam suatu badan usaha. yang mengatur kepengurusan yayasan harus terdiri dari Pembina, Pengurus dan Pengawas (Bab I Pasal 2) dengan fungsi masing-masing yang berbeda dan tidak boleh rangkap jabatan (Pasal 29), dimana peluang bagi pondok pesantren untuk merekonstruksi manajemennya. Kyai diposisikan sebagai Pembina, setara dengan pendiri, disertai tugas dan wewenang tetap sangat terhormat, yaitu menjaga ideologi pondok pesantren, membuat kebijakan umum, serta membina Pengurus dan Pengawas. Pembina berhak mengangkat dan memberhentikan Pengurus dan Pengawas. Tetapi masalah kepengurusan operasional, sepenuhnya diserahkan kepada Pengurus, dan tugas kepengawasan menjadi tanggung jawab pengawas. Dengan aturan berdasarkan Undang-Undang tersebut, Kiai tidak berhak lagi memberi instruksi atau melakukan intervensi langsung terhadap pelaksanaan kegiatan atau unit-unit di bawah Pengurus. Demikianlah, kini

terbuka kesempatan bagi pengurus pondok pesantren untuk menerapkan tatakelola modern sesuai dengan ilmunya.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan peneliti di Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon, menunjukkan bahwa keadaan dan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia masih dihadapkan pada permasalahan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dilingkungan pondok itu sendiri, diantaranya : (1) sistem Pengelolaan masalah yang kurang tertata rapih (2) kesejahteraan karyawan yang kurang di perhatikan (5) kurangnya efektivitas dan efisiensi kerja para karyawan (6) kurangnya profesionalisme para karyawan (7) kurangnya rasa kedisiplinan pada diri karyawan (8) pembagian kerja yang kurang maksimal. Oleh sebab itu diperlukan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang profesional oleh Ketua Yayasan yitu dengan adanya perhatian terhadap pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia terutama untuk melihat, merancang, menjalankan dan bertanggung jawab penuh terhadap proses kegiatan pendidikan dan tata kelola Manajerial yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia guna meningkatkan Mutu Pendidikan dilingkungan Pondok Pesantren.

Berdasarkan gambaran tentang pelaksanaan dan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyangkut kinerja karyawan masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya profesional seperti yang tertulis diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi, diantaranya :

1. Kurangnya tenaga pendidik yang lebih berpengalaman dalam mengajar
2. Kurangnya tenaga kependidikan khususnya di bidang Administrasi
3. Belum adanya perekrutan secara profesional pada calon tenaga pendidik

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang peneliti paparkan diatas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Maka peneliti memberikan batasan ruang lingkup dan fokus dari masalah ini, peneliti hanya membatasi masalah pada "Keadaan Sumber Daya Manusia khususnya tentang Tenaga Pendidik dilingkungan Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon".

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon?
2. Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon?
3. Bagaimana Evaluasi Penerapan Manajemen di Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Podondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon.
3. Untuk mengetahui Evaluasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis

Secara kontekstual hasil kajian ini dapat dijadikan acuan dalam memahami lebih jauh tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon sebagai pengembangan ilmu.

2. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dimanfaatkan sebagai bahan dalam perumusan, penerapan, dan evaluasi

implementasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon.

- 2) Bagi pemangku kebijakan di Pondok Pesantren Al-Ma'rifah Cirebon. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman atau rujukan dalam peningkatan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini dapat mendorong dan menjadikan motivasi untuk meningkatkan mutu serta kinerja dalam pengembangan pendidikan.

