

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yaitu pengorganisasian , pengendalian , perencanaan, serta pelaksanaan. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi khususnya lembaga pendidikan.²Pendidikan menjadi salah satu bentuk organisasi, di dalamnya tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM). Organisasi tidak dapat mencapai tujuan dengan baik dan maksimal jika sumber daya manusianya tidak mendukung. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam sebuah lembaga maupun bentuk organisasi lainnya harus melalui perencanaan, pengelolaan dan pengendalian dengan baik. sumber daya manusia yang terdapat dalam sebuah pendidikan umum yaitu pendidik dan tenaga kependidikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi lembaga pendidikan. Maju dan berkembangnya sebuah lembaga pendidikan didasarkan pada aspek sumber daya manusia yang bermutu. Sumberdaya manusia yang bermutu terletak pada tugas dan fungsi tenaga pendidik dan tenaga

² Bernadetha Nadeak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*, (Jakarta : UKI Press, 2019), hal.9.

kependidikan. Tugas dan fungsi tenaga pendidik terletak pada pemahaman iklim pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan tenaga kependidikan memegang peran dalam tenaga administrasi untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.³

Ruang lingkup dari manajemen sumber daya manusia dalam manajemen berbasis sekolah yaitu meliputi,⁴ *Pertama*, Perencanaan pegawai, dalam sekolah disebut dengan pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam perencanaan ini terdapat suatu proses kegiatan yang berupa penetapan tujuan perencanaan dan prosedur perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan pegawai didasarkan pada kebutuhan pegawai, baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif. *Kedua*, Pengadaan pegawai, merupakan kegiatan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan lembaga pendidikan itu sendiri. Dilihat dari jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan.

Di dalam pengadaan pegawai mengandung dua kata prinsip yaitu *apa* dan *siapa*. *Apa* dalam artian berisi penguraian pekerjaan dari pihak lembaga pendidikan. Sedangkan *siapa* mengacu pada target atau sasaran yang berkompeten dari pekerjaan yang sudah diuraikan. *Ketiga*, Pembinaan dan pengembangan pegawai, sangat penting adanya dikarenakan dalam sebuah lembaga akan mengalami persaingan sejenis. Hal tersebut menuntut efisiensi dan kualitas pekerjaan yang baik. *Keempat*, Promosi merupakan kegiatan pengangkatan pegawai atau

³ *Ibid.*, hal.95.

⁴ Leny Marlina, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan*, Jurnal Istinbath, No. 15, Juni 2015, hal.134.

pendidik dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan untuk menduduki jabatan lebih tinggi.

Hal diatas juga sebagai bentuk kepercayaan terhadap kemampuan dan kecakapan pegawai dalam sebuah lembaga pendidikan. *Kelima*, Pemberhentian pegawai, dalam hal ini terdapat beberapa macam pemberhentian, yaitu pemberhentian atas permohonan sendiri, pemberhentian atas permohonan dinas pemerintah dan pemberhentian yang berasal dari alasan lainnya. Dapat juga dengan kompensasi. Kompensasi merupakan kegiatan biasa saja. Kompensasi ini identik dengan menjunjung tinggi martabat manusia. Pemberian kompensasi dapat berupa uang dan fasilitas tunjangan lainnya.

Adapun juga berkaitan dengan penilaian, dimana penilaian pegawai dalam sebuah lembaga pendidikan diberlakukan berdasarkan pada prestasi masing – masing individu dan peran sertanya dalam kegiatan lembaga. Istilah pondok pesantren dalam bahasa arab adalah rumah, atau tempat tinggal. Sedangkan pesantren, berasal dari kata santri yang memiliki penambahan awal pe' dan akhir an'. Jadi pesantren sendiri memiliki arti tempat tinggal para santri.

Menurut A. Halim pesantren sebuah tempat lembaga pendidikan islam yang dipimpin oleh Kyai dan dibantu oleh guru / ustadz dimana ilmu keagamaanya sudah mumpuni. Dari uraian tersebut, dapat dipahami pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan islam, dimana para santrinya tinggal di pondok yang di pimpin oleh kiai. Para santri tersebut

mempelajari, menghayati ilmu – ilmu keagamaan dan moral untuk diterapkan dalam kehidupan sehari – hari. Oleh karenanya pondok pesantren juga memiliki peranan penting terkait dengan pendidikan agama.⁵ Munculnya pondok pesantren di tengah masyarakat tidak hanya sebagai sarana pendidikan agama, akan tetapi juga sebagai perantara penyiaran sosial agama kepada masyarakat.

Pondok pesantren juga dikenal sebagai pendidikan tertua di Indonesia, selain itu terdapat dua macam pondok pesantren yaitu pondok pesantren tradisional (salafiyah) dan pondok pesantren modern (halafiyah). Dari keduanya tentu mempunyai sistem pengajaran yang berbeda. Dimana, pondok pesantren tradisional lebih menggunakan metode pengajaran sorogan serta mengacu pada kitab – kitab klasik. Sedangkan pondok pesantren modern lebih mengutamakan konteks pendidikan formal dengan menggunakan kurikulum modern, sebagai contoh yaitu penerapan pembelajaran bahasa inggris.

Pondok pesantren modern mempunyai tujuan agar santrinya mampu berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Sejalan dengan penyelenggaraan pendidikan formal, pondok pesantren modern sendiri memperadukan keilmuan umum dengan keilmuan agama. Dalam hal ini pondok pesantren yang notabnya adalah sebuah lembaga pendidikan, tentu membutuhkan peran aktif sumber daya manusia di dalamnya. Manajemen pondok pesantren sudah menjadi budaya dimana lekat dengan

⁵ Kompri, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, (Jakarta : PRENAMEDIA GROUP, 2018), hal.2.

figure kiai. Dalam hal ini kiai menjadi seluruh pusat kebijakan dan perubahan yang ada di pondok pesantren.

Terdapat dua faktor yang melatarbelakangi kebijakan kebijakan dan perubahan berada di bawah naungan kiai. *Pertama*, kepemimpinan yang tersentralisasi pada individu yang berdasar pada kharisma hubungan yang paternalistik. Dimana kebanyakan pesantren menganut pola “serba-mono” baik mono-manajemen, maupun mono-administrasi. Sehingga tidak adanya delegasi kewenangan ke unit – unit kerja yang terdapat dalam sebuah organisasi. *Kedua*, kepemilikan pesantren bersifat individu (keluarga), bukan komunal. Otoritas kiai sebgaia pendiri dan pengurus pondok pesantren sangat besar dan tidak bisa diganggu gugat. Faktor keturunan (nasab) juga sangat kuat, dimana mewariskan kepemimpinan pondok pesantren pada anaknya.

Dari uraian diatas tentunya dapat dipahami bahwasanya manajemen sumber daya manusia pada pondok pesantren adalah berdasar pada kiai.⁶ Dalam bidang perusahaan maupun lembaga pendidikan, tidak lepas dari manajemen mutu. Hal demikian dikarenakan dengan seiring tuntutan perkembangan industri. Manajemen mutu merupakan perencanaan dan control kualitas produk dan jasa dalam sebuah perusahaan secara sistematis. Tanggung jawab dalam hal kualitas dan jaminan kualitas adalah tugas dari manajemen. Terkait dengan lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan umum maupun lembaga pendidikan islam, permintaan jaminan

⁶Mastuki, dkk., *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta : DIVA PUSTAKA, 2003), hal.15.

kualiti adalah menarik dan memuaskan pelanggan. Tentunya lembaga pendidikan harus berusaha membuat rancangan output dengan penyesuaian kebutuhan pelanggan.⁷

Pengertian mutu atau kualitas mengacu pada masukan, proses, luaran dan dampaknya. Hal tersebut dapat dilihat dari empat sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya kepala sumber daya manusia yang ada. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya terkait dengan kurikulum, sarana prasarana dan lainnya. *Ketiga*, lunak dalam artian terstruktur dan deskripsi kerja. *Keempat*, mutu bersifat layaknya kebutuhan seperti visi, motivasi.⁸ Pada penyelenggaraan lembaga pendidikan, tidak lepas dari isu terpentingnya adalah peningkatan mutu pendidikan. Kaitanya dengan lembaga pendidikan berbasis pondok pesantren tentu memiliki perbedaan dengan pendidikan formal. Pendidikan berbasis pesantren menjunjung tinggi nilai – nilai keislaman dalam setiap prosesnya.

Peningkatan mutu pendidikan pada dasarnya menjadi amanat konstitusi, sebagaimana Misi pendidikan Nasional yang tertera pada UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 Pasal 5 Ayat 1 dengan jelas menyatakan : setiap warga Negara memiliki hak yang sama dan memperoleh pendidikan yang bermutu.⁹ Mewujudkan pendidikan yang bermutu juga disebutkan dalam Badan Nasional Standar Pendidikan (BNSP), telah mengeluarkan UU No.

⁷ Lantip Prastajo Diat, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta : UNY Press, 2016), hal.2.

⁸ Nurlena Rifa'i dan Siti Ratna Ningsih, *Manajemen Sekolah / Madrasah*, (Malang : Madani Kelompok *Intrans Publishing* Wisma Kalimetro, 2016), hal.50.

⁹ Tim Penyusun, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang SISDIKNAS* (Bandung: Citra Umbara, cet, I, 2016), hal.38.

19 Tahun 2005 tentang 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang meliputi : 1) Standar Kompetensi Kelulusan ; 2) Standar Isi; 3) Standar Proses; 4) Standar Pendidikan dan Tenaga Pendidikan; 5) Standar Sarana Prasarana; 6) Standar Pengelolaan; 7) Standar Pembiayaan Pendidikan; 8) Standar Penilaian Pendidikan. Tujuan dari SNP sendiri adalah sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu.¹⁰

Manajemen sumber daya manusia yang ada dalam Pondok Modern Darul Hikmah Tawangasari Kedungwaru Tulungagung, telah terstruktur dengan baik. Hal demikian dapat dilihat dari terbentuknya struktur pengurus organisasi yang terdiri dari beberapa bagian. *Pertama*, pimpinan. *Kedua*, pengurus Pondok Modern Darul Hikmah Tawangasari Kedungwaru Tulungagung; Biro Pendidikan, Biro Administrasi, Keuangan dan Usaha, Biro Rumah Tangga Pendidik, Biro Pengasuhan Santri, Biro Kemasyarakatan. Sejalan dengan penyelenggaraan lembaga pendidikan formal, dapat dilihat beberapa pesantren sudah mengalami perkembangan manajemen organisasi, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Akan tetapi perkembangan ini belum sepenuhnya merata pada semua pesantren.

Secara umum letak permasalahan yang dihadapi pesantren adalah terletak pada sumber daya manusianya. Dimana ketersediaan sumber daya manusia yang professional sangat terbatas, hal tersebut juga dikarenakan

¹⁰ Dirjen pendidikan Islam, Kementrian Agama RI, *Undang - undang dan peraturan pemerintah RI tentang pendidikan*, (Jakarta: 2013), hal.24.

penerapan manajemen yang masih konvensional. Pondok Modern Darul Hikmah Tawangsari Kedungwaru Tulungagung, jika dilihat dari manajemen sumber daya manusianya sudah sangat terstruktur. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian terkait hal tersebut yang sesuai dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Kependidikan (Studi Kasus di Pondok Modern Darul Hikmah Tawangsari Kedungwaru Tulungagung)”**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Modern Darul Hikmah Tawangsari Kedungwaru Tulungagung ?
2. Bagaimana mutu kependidikan di Pondok Modern Darul Hikmah Tawangsari Kedungwaru Tulungagung ?
3. Bagaimana implikasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di Pondok Modern Darul Hikmah Tawangsari Kedungwaru Tulungagung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Modern Darul Hikmah Tawangsari Kedungwaru Tulungagung.
2. Mendeskripsikan mutu kependidikan di Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Tulungagung.
3. Memaparkan implikasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di Pondok Modern Darul Hikmah Tawangsari Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membantu serta memberi manfaat pada dunia pendidikan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Proposal penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi sekaligus mengembangkan wawasan penulis dan pembaca yang mengabil ruang lingkup tema yang sama, khususnya dalam bidang lembaga pendidikan Pondok Pesantren. Serta sebagai pengetahuan dan pengalaman penulis dalam menyusun karya ilmiah serta kontribusi pikiran dalam rangka menuju kualitas yang lebih baik.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren

Secara praktis, meratanya sistem manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Pondok Pesantren. Serta yang sudah mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik dapat mempertahankanya

b. Bagi Pimpinan Pondok Pesantren

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pimpinan pondok pesantren beserta jajaranya dalam melakukan perencanaan , pelaksanaan, dan pengembangan sumber daya manusia.

c. Bagi Santri

Adanya penelitian ini diharapkan para santri dapat memiliki ketrampilan yang unggul dan berusaha menjadi output pondok pesantren yang bermutu.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi sekaligus informasi pada fokus pembahasan tema yang sama dalam menyelesaikan karya ilmiah.

E. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini, ada beberapa istilah yang harus diperjelas untuk menghindari adanya salah pengertian dan untuk memperjelas konsep – konsep yang dibahas sebagai berikut :

1. Penegasan Konseptual

Secara konseptual, penegasan istilah dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif . Uraian tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berisi

potensi atau kemampuan antara pimpinan dan bawahan dalam sebuah organisasi.¹¹

b. Mutu Pondok Pesantren

Peningkatan mutu pondok pesantren melakukan pendekatan dengan istilah yang disebut *Juran's Ten Steps to Quality Improvemen* yaitu menekankan pihak pesantren untuk melakukan pengukuran, penilaian dan pendeteksian secara menyeluruh berdasarkan spesifikasi – spesifikasi sistem yang dimiliki civitas akademika. Dengan demikian bertujuan memudahkan pesantren dalam menyiapkan sumber daya manusia, untuk memberikan santri yang pandai dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan.¹²

2. Penegasan Operasional

Penegasan istilah secara operasional dalam penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Kependidikan (Studi Kasus di Pondok Modern Darul Hikmah Tawangsari Kedungwaru Tulungagung)” adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia mampu mencapai mutu pendidikan pondok pesantren. Terkait dengan bagaimana kendala perencanaan, perekrutan sumber daya manusia serta solusi yang dilakukan oleh pihak Pondok pesantren.

¹¹ Wirman Syafri dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, (Janitangor : IPDN PRESS, 2014), hal.9.

¹² Siswanto, Desain Mutu Pendidikan Pesantren, *Jurnal Sosial Dan Budaya Keislaman*, Vol.23, No.2, Desember 2015, hal.259.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam proposal ini disusun dari awal hingga akhir, mulai BAB I, BAB II, BAB III yang disusun secara sistematis agar lebih mudah dipahami.

BAB I, adalah penelitian yang berisi konteks penelitian, fokus penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, kajian pustaka berisi penjelasan materi atau teori yang memaparkan beberapa penelitian terdahulu, dan paradigm penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pondok pesantren.

BAB III, metode penelitian berisi uraian tentang jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, dan sumber data, dan tahap – tahap penelitian.

BAB IV ini membahas tentang hasil penelitian, yang menguraikan deskripsi data dan temuan penelitian.

BAB V ini berisi tentang Pembahasan, dalam bab ini berisi pembahasan yang akan diuraikan analisis data dan temuan hasil penelitian yang akan dideskripsikan dalam bab sebelumnya.

BAB VI ini berisi tentang Penutup. Berisi kesimpulan yang didapat dari analisis yang dilakukan pada pembahasan dan juga berisi saran-saran. Pada bagian akhir juga dicantumkan daftar pustaka dan berbagi lampiran.