

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan manusia seutuhnya merupakan cita – cita bangsa. Sumber Daya manusia (SDM) adalah sebagai modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk. Selain itu Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan suatu pembangunan guna memperlancar pencapaian sasaran pembangunan nasional antara lain kualitas manusia dan masyarakat Indonesia serta disiplin nasional yang merupakan perwujudan kepatuhan kepada hukum Negara dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.

Meski pada awalnya pesantren merupakan kepemilikan individual Kyai/pendiri pesantren, namun seiring dengan tuntutan differnsiasi peran dalam pengelolaan pendidikan pesantren harus akomodatif terhadap tuntutan luar.¹

Indonesia yang menginginkan bangsanya terangkat martabatnya di dunia internasional telah mengupayakan semaksimal mungkin untuk mengangkat isu-isu pendidikan yang strategis guna memajukan pendidikan setara dengan Negara-negara maju, baik yang diselenggarakan oleh

¹. Haedari Amin, & Ishom El Saha, *Peningkatan Mutu Terpadu Pesantren dan Madrasah Diniyah*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2004), hal. 12

pemerintah maupun oleh lembaga-lembaga yang berbentuk yayasan atau LSM-LSM yang ada di Indonesia.²

Kehadiran pondok pesantren di tengah-tengah masyarakat pada awalnya tidak hanya sebagai lembaga pendidikan saja, tetapi juga sebagai lembaga penyiar agama Islam. Pondok pesantren memiliki banyak kelebihan dan keunikan dibandingkan dengan lembaga pendidikan formal. Pondok pesantren merupakan satu-satunya lembaga pendidikan di Indonesia untuk *tafaqquh fiddien*, memahami manusia dalam urusan agama. Pendidikan agama dilakukan seutuhnya dalam segala aspek kehidupan, sehingga para kyai tidak hanya mencerdaskan para santrinya tetapi juga mendidik moral dan spiritual.³ Samsul Nizar mengatakan bahwa “pesantren tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan tetapi juga sebagai lembaga sosial dan penyiaran Agama.”⁴

Pada perkembangan awal pesantren yang menjadi cikal bakal dan *tipologi* unik lembaga pesantren yang berkembang hingga saat ini. Pada awal abad ke 20 kita mengamati adanya dorongan arus besar dari pendidikan ala Barat yang dikembangkan pemerintah Belanda dengan mengenalkan sekolah. Di kalangan pemimpin-pemimpin Islam, kenyataan ini direspon secara positif dengan memperkenalkan sistem pendidikan berkelas dan berjenjang dengan nama “madrasah” (yang dalam beberapa hal berbeda dengan sistem “sekolah”).

² Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: P.T.Remaja Rosdakarya 1992), hal.12

³ M.Sulthon Masyhud, *Manajemen Pondok Pesantren* .(Jakarta:Diva Pustaka, 2003), hal.12

⁴ Samsul Nizar, *Sejarah Pendidikan Islam Menelusuri Jejak Sejarah Pendidikan Era Rasulullah Sampai Indonesia*, (Jakarta:Kencana, 2009), hal. 288

Baru memasuki era 1970-an pesantren mengalami perubahan yang signifikan. Perubahan dan perkembangan itu bias ditilik dari dua sudut pandang. *Pertama*, pesantren mengalami perkembangan kuantitas luar biasa dan menakjubkan, baik di wilayah rural (pedesaan), sub-urban (pinggiran kota), maupun urban (perkotaan) Data Departemen Agama menyebutkan pada 1977 jumlah pesantren masih sekitar 4.195 buah dengan jumlah santri sekitar 677.394 orang. Jumlah ini mengalami peningkatan berarti pada tahun 1985, dimana pesantren berjumlah sekitar 6.239 orang. 1997, Depag mencatat jumlah pesantren sudah mengalami kenaikan mencapai 224 % atau 9.388 buah, dan kenaikan jumlah santri mencapai 261% atau 1.770.768 orang. Data tahun 2001 menunjukkan jumlah pesantren seluruh Indonesia sudah mencapai 11.312 buah dengan santri sebanyak 2.737.805 orang. Jumlah ini meliputi pesantren salafiyah, tradisional sampai modern. Selain menunjukkan tingkat keberagaman dan orientasi pimpinan pesantren dan independensi kyai/ulama, jumlah ini memperkuat argumentasi bahwa pesantren merupakan lembaga pendidikan swasta yang sangat mandiri dan sejatinya merupakan praktek pendidikan berbasis masyarakat.⁵

Pada masa Orde Baru ini pendidikan Islam dinamika yang memadai. Pendidikan Islam baru memperoleh perhatian yang cukup baik dari pemerintah maupun dari umat Islam itu sendiri. Hanya saja pemerintah dalam menangani Islam mengarah kepada penyeragaman dalam pengelolaannya, sehingga

⁵ *Ibid*, hal 3-4

kreativitas dalam mengelola pendidikan mengalami hambatan yang cukup berarti.⁶

Alhasil, posisi pesantren kini telah banyak berubah. Hal ini dimungkinkan karena banyaknya orang-orang pesantren yang masuk dalam struktur pemerintahan, baik eksekutif maupun legislatif sehingga mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap pergeseran kebijakan tersebut. Orang-orang pesantren kini merasa semakin dekat dengan Negara daripada pada periode-periode sebelumnya.

Perspektif historis menempatkan pesantren pada posisi yang cukup istimewa dalam khazanah perkembangan sosial-budaya masyarakat Indonesia. Abdurrahman Wahid menempatkan pesantren sebagai subkultur tersendiri dalam masyarakat Indonesia. Menurutnya, lima ribu buah pondok pesantren yang tersebar di enam puluh delapan ribu desa merupakan bukti tersendiri untuk menyatakan sebagai sebuah subkultur.⁷

Pesantren mendapat amunisi baru dengan keluarnya UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 yang memposisikan pesantren sama dengan pendidikan lainnya di mata Undang-undang dan kebijakan pemerintah.⁸ Terlebih lagi pesantren baru beberapa tahun terakhir mendapatkan perhatian intensif dari pemerintah untuk memediasi pengembangannya melalui APBN dan APBD.

⁶ Hasbi Indra, *Pesantren dan Transformasi Sosial: Studi atas pemikiran KH. Abdullah Syafi'ie dalam Bidang Pendidikan Islam*. (Jakarta:Penamadani, 2005), hal. 87

⁷ M.Sulthon Masyhud *op.cit*, hal.10

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), (Bandung:Citra Umbara, 2008), hal.40

Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 telah disepakati melalui hasil partisipasi rakyat banyak, melalui pembahasan yang kritis, memakan waktu yang cukup panjang, dan melibatkan kalangan luas, baik pihak pemerintah, pakar pendidikan, pakar agama maupun kalangan pesantren. Fenomena ini merupakan buah dari proses perjalanan demokrasi. Hanya, yang masih menjadi pekerjaan rumah bagi kita adalah bagaimana meningkatkan kualitas sistem pendidikan pesantren di masa depan. Sebagaimana banyak dikutip media massa bahwa peringkat kualitas pendidikan di tanah air (Indonesia) berada di bawah Negara-negara Asia Tenggara lainnya.

Setiap lembaga pendidikan, termasuk pesantren dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada pelanggannya. Agar dapat melakukan hal tersebut dengan baik, pesantren perlu dukungan sistem manajemen yang baik. Implikasi dari sistem manajemen ini meniscayakan lembaga pesantren menerapkan pola pengasuhan sedemikian rupa sehingga dapat mengoptimalkan proses pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan untuk menyiapkan lulusan pesantren yang berkualitas serta memiliki keunggulan, baik keunggulan kompetitif maupun komparatif.⁹

Kehadiran pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga Ogan Ilir ini di harapkan bisa memberikan contoh dan membantu perkembangan pendidikan di Indonesia khususnya dan duni umumnya. Pondok Pesantren Raudhatul Ulum berada dibawah yayasan Raudhatul Ulum, didirikan pada tanggal 1 Agustus 1950, dan terletak di dusun Sakatiga, Indralaya, Ogan Ilir, yang

⁹ M.Sulthon Masyhud *Op. cit.*, hal. 23

relatif mudah terjangkau. Pondok pesantren Raudhatul Ulum terletak tidak terlalu jauh dari berbagai kampus Perguruan Tinggi di Daerah Ogan Ilir.¹⁰ Pondok ini juga memiliki Perguruan Tinggi yakni Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raudhatul Ulum (STITRU), Pondok Pesantren ini sudah memiliki Masjid, gedung Sekolah, asrama putra dan putri, perpustakaan, kantin, fasilitas olah raga, kantor dan ruang kuliah. Disamping itu juga ada laboratorium bahasa Arab dan Inggris, pendidikan computer.

Pengelolaan Pondok Pesantren ini diserahkan kepada Badan Pengelola Pesantren Raudhatul Ulum, yang bertanggungjawab terhadap segala aktivitas sehari-hari pesantren. Pondok Pesantren Raudhatul Ulum lembaga pendidikan yang menerapkan pola manajemen pendidikan pesantren modern, yang mana lembaga kepesantrenannya dibawah naungan Departemen Agama (Depag). Pondok Pesantren Raudhatul Ulum mencoba membekali para Santri dengan ilmu agama dan kerohanian/mental spiritual dan juga ilmu alat untuk terjun ke masyarakat juga dunia kerja, sehingga diharapkan menjadi santri Al Muhsin yang memiliki nilai tambah yaitu insan Ulul Albab yang berakhlak mulia, berbuat adil dan bijaksana, toleran, serasi, dan terhindar dari sifat ekstrim dalam mengabdikan dirinya kepada agama, masyarakat, nusa, dan bangsa.

Pondok Pesantren Raudhatul Ulum merupakan bentuk lembaga pendidikan yang tranformatif dan alternatif sebagai lembaga pendidikan penyempurna bagi proses pendidikan Santri, khususnya dalam aspek yang

¹⁰ www.ppru.ac.id.com tanggal 23 November 2017

tidak atau kurang disentuh oleh lembaga pendidikan formal yaitu aspek mental spritual. Sistem pendidikan di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum merupakan sistem gabungan yaitu menggabungkan antara sistem tradisional dengan sistem modern. Sedangkan tenaga pengajarnya dipilih sesuai dengan sifat dan tujuan Pondok Pesantren Raudhatul Ulum atau mereka yang dipandang mampu dan memiliki dedikasi untuk melangsungkan eksistensi pesantren serta pengembangannya.

Sedangkan untuk lembaga pendidikan formalnya dibawah naungan Departemen Pendidikan nasional (Diknas) yaitu SMP IT dan SMA IT Raudhatul Ulum. Dalam hal ini persaingan mutu pendidikan khususnya dikabupaten Ogan Ilir semakin meningkat. Kebijakan pemerintah dengan program sekolah berstandar internasional (SBI) semakin memacu lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pengelolaan atau manajemennya tidak ketinggalan lembaga pendidikan pesantren.

Pemikiran tentang perlunya manajemen pendidikan di pondok pesantren dipandang sebagai suatu kebutuhan agar dapat tetap bertahan di tengah-tengah persaingan dan globalisasi, serta sebagai landasan untuk perkembangan di masa yang akan datang. Manajemen pendidikan memiliki peran penting agar pondok pesantren dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sebenarnya Pondok Pesantren Raudhatul Ulum sudah merumuskan manajemen pendidikannya secara profesional. Dalam perkembangan operasionalnya pihak Yayasan sudah menunjuk Badan Pengelola yang bertugas dan bertanggungjawab

mengelola semua aktivitas di pondok pesantren. Personil dari Badan Pengelola ini direkrut dari orang-orang luar yang diharapkan dapat mengelola pondok pesantren secara efektif dan efisien.

Dari sinilah peneliti bermaksud untuk melakukan sebuah penelitian yang terkait dengan bagaimana manajemen pendidikan pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga Ogan Ilir Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah pada penelitian ini bagaimana Penerapan Manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Ogan Ilir Sumatera Selatan.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia, maka penelitian ini dititikberatkan pada sumber daya manusia. Lebih spesifik lagi difokuskan pada masalah yang berkaitan dengan system perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan pengawasan sumber daya manusia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga. Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem manajemen perencanaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum?

2. Bagaimana sistem manajemen rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum?
3. Bagaimana sistem pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum?
4. Bagaimana sistem manajemen pengawasan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis sistem manajemen perencanaan sumber daya manusia.
2. Untuk menganalisis sistem manajemen rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia.
3. Untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
4. Untuk menganalisis sistem manajemen pengawasan sumber daya manusia.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Secara Akademik, penelitian ini dapat menambah dan memperkaya ilmu manajemen dalam dunia pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Dari segi praktis, penelitian ini bermamfaat bagi Pengelola Manajemen sumber daya manusia di pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga Ogan

Iir. Secara Institusional penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dalam mengembangkan manajemen pendidikan pesantren yang telah ada oleh pengambil kebijakan.

G. Krangka Teori

Secara umum sumber daya - sumber daya yang ada dalam organisasi terdiri atas sumber daya manusia, sumber daya modal, sumber daya material, sumber daya alat dan teknologi. Keempat sumber daya tersebut jika dikelompokkan, maka akan terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya non manusia. Dengan demikian sumber daya modal, sumber daya bahan material serta sumber daya alat dan teknologi termasuk dalam kategori sumber daya non manusia.

Sedangkan SDM meliputi sumber daya akal, sumber daya kemampuan, perasaan, rasio, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan keinginan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia atau MSDM perlu memberikan perhatian yang besar terhadap rasio, rasa dan karsa sebagai asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Manajemn Sumber Daya Manusia secara umum mencakup kegiatan-kegiatan yang berkaitandengan:

1. Perencanaan dan desain organisasi.
2. Manajemen pengadaan yang meliputi seleksi, orientasi dan penempatan.
3. Pelatihan dan pengembangan.
4. Sistem kompensasi.
5. Pengintegrasian.
6. Pemeliharaan.

7. Penilaian.
8. Pemutusan hubungan organisasi, dan lain-lain.

Namun dalam tesis ini penulis tidak akan membahas secara keseluruhan, akan tetapi hanya difokuskan dalam empat kegiatan pokok yang meliputi:

1. Perencanaan.
2. Rekrutmen, seleksi dan penempatan.
3. Pelatihan dan pengembangan.
4. Pengawasan.

Keempat kegiatan pokok tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Ada beberapa definisi tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia, diantaranya disampaikan oleh Sementara itu SP. Hasibun, dengan mengutip pendapat Thomas H Stone dalam buku "Understanding Personal Manajement", mendefinisikan bahwa "*Human Resource Planingis the process of forecasting future human resource need of organization so that steps can be taken to ensure that these needs are me*"t, perencanaan SDM adalah proses meramalkan kebutuhan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat di ambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.

2. Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan SDM.

Rekrutmen atau dalam istilah lain "pengadaan" merupakan proses penarikan, seleksi dan penempatan, orientasi dan induksi untuk

mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah-langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, tetap/tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.

Rekrutmen pegawai atau karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, begitu juga dalam hal seleksi dan penempatan harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga motivasi kerja dan kedisiplinannya menjadi lebih baik serta efektif dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.

3. Pelatihan dan Pengembangan SDM.

Pelatihan dan pengembangan sebenarnya merupakan dua (2) kegiatan yang berbeda, meskipun diantara keduanya terdapat hubungan yang erat. Kedua kegiatan itu, selain sebagai kegiatan MSDM, juga merupakan salah satu bagian pengembangan organisasi yang bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang lebih baik dari sebelumnya, melalui peningkatan kinerja SDM yang dimiliki.

Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki performance pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya mencakup beberapa pengalaman belajar, aktifitas-

aktifitas yang terencana dan di desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Malayu SP. Hasibuan dengan mengutip pendapat Andrew F. Sirkula, mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sedang pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana manager belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Dengan demikian pengembangan mempunyai cakupan makna lebih luas.

4. Sistem Pengawasan

Pengawasan menurut LANRI (2003) ialah sesuatu kegiatan untuk memeproleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan/kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana semula. Kegiatan pengawasan pada dasarnya membandingkan kondisi yang ada dengan yang seharusnya terjadi.

Semua fungsi terdahulu tidak akan efektif tanpa fungsi pengawasan (*controlling*), atau sekarang banyak digunakan istilah pengendalian. Pengawasan (*Controlling*) adalah proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai sehingga rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

H. Kajian Pustaka

Penelitian mengenai masalah sistem pendidikan di Pondok Pesantren khususnya telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Penelitian mengenai masalah pendidikan di Pondok Pesantren antara lain dilakukan oleh:

Pertama, yaitu tesis Aditya Novali (2014) UIN Raden Fatah Palembang yang berjudul “Penerapan Manajemen Personalia di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Qodratullah desa Langkan kecamatan Banyuasin III kabupaten Banyuasin”. Dalam penelitian ini menitikberatkan kepada cara penerimaan personalia pendidikan di pondok pesantren Qodratullah, dalam rangka pengembangan mutu, bimbingan dan pengawasan profesionalitas tenaga pengajar pondok pesantren Qodratullah, dan dalam mengelola kesejahteraan personalia pondok pesantren Qodratullah.

Dari hasil hasil penelitian ini: Pertama, cara penerimaan personalia pondok pesantren Qodratullah ini menggunakan manajemen modern dengan penilaian yang objektif berdasarkan seleksi dan musyawarah. Kedua, dalam rangka pengembangan mutu, bimbingan, dan pengawasan professional tenaga pengajar, pondok pesantren Qodratullah telah menggunakan prinsip-prinsip modern, melalui berbagai macam pendidikan dan latihan. Ketiga dalam mengelola kesejahteraan personalia, masih menggunakan paradigma lama, tetap memegang teguh aturan lama menegedepankan beribadah, berdasarkan

asas-asas *ukhrowi*, yaitu asas yang dilandaskan kepada pengabdian, ketakwaan, keikhlasan, dan barokah.¹¹

Kedua, yaitu tesis yang ditulis oleh Ika Robiantari (2015) UIN Raden Fatah Palembang yang berjudul “Pelaksanaan Manajemen Pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Negeri Model Pangkalpinang”. Dalam penelitian ini, pelaksanaan manajemen pendidikan Islam di MAN Model Pangkalpinang telah menerapkan sistem manajemen berbasis sekolah (MBS). Dimana dalam penerapannya MAN Model Pangkalpinang telah melakukan pemberdayaan di semua komponen manajemen berbasis sekolah, diantaranya komponen kurikulum dan program pengajaran, komponen tenaga pendidik dan kependidikan, komponen kesiswaan atau peserta didik komponen keuangan dan pembiayaan, komponen sarana dan prasarana pendidikan, komponen kerjasama sekolah dan masyarakat, serta komponen pelayanan khusus lembaga pendidikan.

Disamping telah menerapkan sistem manajemen pendidikan berbasis sekolah, MAN Model Pangkalpinang juga telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam dalam menjalankan kegiatan manajerial sekolah, yaitu: prinsip *amar ma'ruf nahi munkar*, prinsip menegakan kebenaran, prinsip menegakkan keadilan, dan kewajiban menyampaikan amanah.¹²

Ketiga, yaitu tesis yang ditulis oleh Nur Hidayah (2015) UIN Raden Fatah Palembang yang berjudul. “Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya

¹¹ Aditya Novali, *Penerapan Manajemen Personalia di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Qodratullah desa Langkan kecamatan Banyuasin III kabupaten Banyuasin*, (UIN Raden Fatah Palembang, 2014).

¹² Ika Robiantari, *Pelaksanaan Manajemen Pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Negeri Model Pangkalpinang*, (UIN Raden Fatah Palembang, 2015).

Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede Belitang”. Dalam penelitian ini ada beberapa hal, Pertama penerapan manajemen di pondok pesantren modern Nurussalam adalah manajemen sumber daya manusia, yaitu, mengatur seluruh kegiatan belajar mengajar di pondok pesantren modern Nurussalam diantaranya *rekrutmenkaryawan baru* sebagian besar objek yang direkrut adalah para alumni pondok pesantren itu sendiri dan sebagian lagi merekrut orang-orang selain alumni yang ingin mengabdikan di pondok pesantren modern Nurussalam. Kedua pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren modern Nurussalam yaitu dengan pelatihan dan pembinaan di akhir pekan yang disebut dengan evaluasi akhir pekan. Dengan adanya evaluasi tersebut sumber daya manusia yang disebut dengan guru dan karyawan akan mengalami kemajuan baik dari motivasi, kedisiplinan dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pondok pesantren modern Nurussalam.¹³

Keempat, tesis yang ditulis oleh Eko Suharno (2014) UIN Raden Fatah Palembang yang berjudul. “Peran Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Darul Ulum Karang Sari kecamatan Belitang III kabupaten OKU Timur”. Dalam penelitian ini ada beberapa hal, Pertama pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum Karang Sari ini meliputi tujuh kegiatan utama, yaitu: perencanaanpegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi kompensasi, pemberhentian pegawai, dan penilaian hasil kerja pegawai. Kedua factor pendukung untuk meningkatkan mutu pendidikan di MTs Darul

¹³ Nur Hidayah, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede Belitang*, (UIN Raden Fatah Palembang, 2015).

Ulum ini, yaitu : *team work* yang kompak dan tranparan, loyalitas personalia pada lembaga sangat solid, komunikatif antar personal tercipta dengan baik. Ketiga factor penghambatnya yaitu: dana yang minim dengan kondisi sosial ekonomi pesertadidik yang rendah sehingga pihak madrasah tidak bisa membebankan biaya pendidikan yang besar kepada siswa, rata-rata siswa yang masuk ke MTs Darul Ulum adalah siswasekolah dasar yang belum memiliki pengetahuan agama yang baik. Ketiga keterbatasan tenaga pengajar sehingga ada beberapa guru yang bekerja ganda untuk memenuhi kebutuhan kurikulum. Keempat tempat tinggal personil madrasah yang letaknyabjauh dari lokasi madrasah.¹⁴

Kelima, tesis yang ditulis oleh Lilin Suryani (2016) UIN Raden Fatah Palembang yang berjudul. “Rekrutmen Guru MA AL Fatah dan MAN 2 di Kota Palembang”. Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis rekrutmen guru di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang, untuk menganalisis dampak rekrutmen guru di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang. Dari hasil penelitian ini MA Al-Fatah Palembang sudah melaksanakan prinsip-prinsip manajemen rekrutmen tenaga pendidik misalnya dengan membuka rekrutmen secara umum. MAN 2 Palembang rekrutmen tenaga pendidik berdasarkan kebutuhan, tidak membuka rekrutmen secara umum (terbuka) melainkan hanya menerima rekomendasi dari tenaga pendidik saja, yang diteruskan dengan merekomendasikan langsung kepada kepala Madrasah dengan mempertimbangkan kebutuhan yang ada. Yang menjadikan perbedaan

¹⁴ Eko Suharno, *Peran Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Darul Ulum Karang Sari kecamatan Belitang III kabupaten OKU Timur*, (UIN Raden Fatah Palembang, 2014).

rekrutmen tenaga pendidik (guru) di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang secara garis besar terletak pada pelaksanaannya, jika di MA Al-fatah rekrutmen dilakukan setiap akhir semester setelah evaluasi kinerja tenaga pendidik sedangkan di MAN 2 Palembang rekrutmen dilaksanakan secara terbuka namun tetap mempertimbangkan kebutuhan yang ada.¹⁵

I. Metode Penelitian

Dalam penelitian untuk memperoleh data tesis ini, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Metode Penentuan Subyek

Penelitian ini adalah penelitian untuk mengungkapkan aplikasi fungsi-fungsi manajemen pendidikan pada Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga. Oleh sebab itu sumber data yang akan digali berasal dari mereka yang mempunyai peran kunci, yaitu para pengambil keputusan dalam proses pelaksanaan pendidikan di Pondok Raudhatul Ulum:

- a. Pengasuh Pondok
- b. Kepala Bidang Akademis, Kepala HRD, Kepala Badan Usaha Milik Pesantren (BUMP), Kepala Keuangan, Guru, Karyawan, Santri dan Wali Santri.

Dengan demikian orang-orang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini berkedudukan sebagai subjek penelitian.

2. Metode Pengumpulan Data

¹⁵ Lilin Suryani, *Rekrutmen Guru MA AL Fatah dan MAN 2 di Kota Palembang*, (UIN Raden Fatah Palembang, 2016).

Adapun metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini meliputi :

a. Wawancara

Wawancara dilakukan secara mendalam baik dilakukan dalam keadaan formal maupun informal yang dilakukan terhadap subjek penelitian. Bentuk percakapan formal menggunakan lembaran-lembaran yang sudah berisi garis pokok, topik atau masalah yang dijadikan pegangan dalam pembicaraan. Wawancara secara informal mengandung unsur spontanitas, kesantiaian dan tanpa pola atau arah yang ditentukan sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara secara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur peneliti (pewawancara) menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Teknik ini ditempuh karena sejumlah sampel yang representatif ditanyai dengan pertanyaan yang sama, sehingga diketahui informasi atau data yang penting. Wawancara tidak terstruktur yaitu peneliti tidak menetapkan sendiri masalah pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Tujuannya adalah untuk memperoleh keterangan informasi yang bukan baku atau tunggal namun secara umum tentang kualitas pengelolaan pengembangan Pendidikan Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga, sehingga diperoleh informasi untuk menyusun pertanyaan lebih rinci yang akan dituangkan dalam menyusun wawancara terstruktur.

b. Observasi atau Pengamatan

Dalam penelitian naturalistik, metode pengamatan berperan serta sangat penting, karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi lengkap sesuai dengan setting yang dikehendaki. Menurut Moleong, pengamatan berperan serta dalam mengadakan pengamatan dan mendengarkan secermat mungkin sampai pada interaksi sosial, kedisiplinan, kinerja dan lainnya. Spradley, membagi jenis pengamatan menjadi 4 yaitu : *pertama*, pengamatan dengan partisipasi nihil, *kedua*, pengamatan dengan partisipasi pasif, *ketiga* pengamatan dengan partisipasi sedang, *keempat* pengamatan dengan partisipasi aktif. Sesuai dengan data yang akan dihimpun, maka peneliti menggunakan pengamatan partisipasi sedang dan aktif.

Sedangkan bentuk pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah (1) pengamatan deskripsi dengan tujuan memperoleh gambaran secara umum tentang manajemen pengembangan Pendidikan Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga, (2) pengamatan secara terfokus, yaitu mengamati pelaksanaan pengelolaan kualitas layanan, produk dan proses pengembangan Pendidikan Pesantren *Raudhatul Ulum* (3) pengamatan selektif, dimaksudkan untuk mengamati secara intensif pelaksanaan pengembangan manajemen pendidikan Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga, dengan penekanan pelaksanaan program.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yang dimaksudkan adalah berupa arsip-arsip, surat kabar, majalah, jurnal, buku dan benda-benda tertulis lainnya yang relevan. Dalam penelitian ini dokumentasi berguna karena dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian. Menurut Kartodirejo, agar terjamin akurasi data yang diperoleh dari dokumentasi ini, dilakukan tiga telaah, yaitu : *pertama*, keaslian dokumen, *kedua*, kebenaran isi dokumen, *ketiga* relevansi isi dokumen dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian

3. Setelah semua data terkumpul, kemudian data tersebut diolah dan diklasifikasi untuk selanjutnya dianalisis guna memudahkan interpretasi. Analisis ini juga membatasi penemuan-penemuan sehingga data menjadi teratur, tersusun, dan lebih memiliki arti. Agar dapat menafsirkan data dengan baik maka diperlukan adanya ketekunan, ketelitian, kesabaran, dan kreativitas yang tinggi, sehingga mampu memberikan makna pada setiap fenomena yang ada. Karena dalam penelitian ini data yang diperoleh bersifat kualitatif, maka metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu ketepatan interpretasi yang tergantung pada ketajaman analisis, objektivitas, sistematis, dan bukan pada statistika dengan menghitung berapa besar probabilitas bahwa peneliti benar dalam interpretasi. Oleh karena itu penelitian ini lebih bersifat deskriptif analitik, yaitu uraian naratif mengenai suatu proses tingkah laku subjek sesuai dengan

masalah yang diteliti.

J. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari lima bab yang akan diurutkan berdasarkan sistematika pembahasan berikut : **Bab pertama** berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, Kajian Pustaka, kerangka teoritis, metodologi penelitian serta sistematika pembahasan. **Bab kedua**, berisi tentang teori yang akan menjadi dasar dalam pembahasan masalah dalam penelitian ini, yang akan terangkum dalam konsep Manajemen Pendidikan Pesantren. **Bab ketiga**, berisi tentang Gambaran Umum Pendidikan Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga. Meliputi letak geografis, sejarah singkat berdiri dan perkembangannya, visi, misi dan tujuan, aspek-aspek pendidikan, kepemimpinan pendidikan pesantren *Raudhatul Ulum* dan struktur organisasinya, kurikulum pendidikan pesantren, metode pendidikan pesantren dan sarana prasarannya. **Bab keempat**, berisi analisa data tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga dengan pendekatan 4 fungsi manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu: perencanaan, Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan, Pelatihan dan pengembangan, dan pengawasan, dengan objek penelitian adalah Pendidikan Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga Ogan Ilir. **Bab kelima**, merupakan bab penutup, yang terdiri atas beberapa poin kesimpulan yang menjawab tuntas permasalahan yang telah dirumuskan di bagian pendahuluan penelitian ini, dan saran-saran.