

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam seperti pondok pesantren, mencakup segala aspek baik terkait kebutuhan-kebutuhan internal tempat kerja, pemenuhan kebutuhan individu maupun penciptaan iklim kerja yang kondusif. Baharuddin dan Makin (2010) berpendapat bahwa aktivitas mendasar yang berkenaan dengan semua personalia di lembaga pendidikan, sudah selayaknya dikelola secara efektif. Sebab jika tidak, maka oraganisasi pendidikan itu akan sulit berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi, seperti lembaga pendidikan. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola sebaik-baiknya agar dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi.¹ Adapun menurut Ali Idrus (2009) bahwa isu penting yang sering dikaitkan dengan dunia pendidikan di Indonesia saat ini adalah. Lemahnya daya saing bangsa dan rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia.²

Di pondok pesantren sendiri, sumber daya manusia ini mencakup pengurus yang merupakan semua unsur pelaku yang secara organisatoris mengurus dan bertanggung jawab atas kemajuan pesantren, dari sejak kiai utama yang merupakan pimpinan puncak sampai ke pembantu yang mengurus hal-hal yang sifatnya teknis operasional selama memiliki kewenangan memutuskan dan

¹Baharuddin dan Moh.Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm. 62

²Ali Idrus, *Manajemen Pendidikan Global; Visi, Aksi & Adaptasi*. (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), hlm. 124

melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya.³ Pengembangan sumber daya manusia pesantren ini biasanya sangat terbatas, disebabkan pola kepemimpinan kiai yang umumnya kurang memperdulikan bentuk pengembangan SDM dalam manajemen modern. Segala masalah kepesantrenan bertumpu pada kiyai.⁴

Umumnya, sumber daya manusia pesantren dilakukan dengan sistem pengabdian alumni yaitu dengan memanfaatkan tenaga lulusan lembaga sendiri untuk menjadi pengurus (pegawai) lembaga ataupun tenaga pendidik sebagai bentuk pengabdian atas pengetahuan yang telah didapatkan selama “nyantri” di pondok pesantren yang bersangkutan. Hal ini tentunya menyebabkan minimnya sumber daya manusia pesantren yang berkesempatan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Sehingga, kualitas sumber daya manusia pesantren jika dilihat dari aspek latar belakang pendidikan formal sangat kurang.

Berdasarkan hasil Statistik Pendidikan Islam oleh Kementerian Agama Tahun 2011/2012 adalah tenaga pengajar jika dilihat berdasarkan kualifikasi pendidikan, berpendidikan <S1 sebanyak 108.816 orang (70,99 %), berkualifikasi pendidikan S1 sebanyak 42.019 orang (27,42 %), dan berkualifikasi pendidikan ≤S2 berjumlah 2.441 orang (1,59 %).⁵

Dari data tersebut, terlihat bahwa kualifikasi pendidikan pengajar di pondok pesantren masih harus ditingkatkan, karena tercatat kualifikasi

³ Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*. (Jakarta: INIS, 1994), hlm. 141

⁴ M. Dawam Rahardjo (ed), *Pergulatan Dunia Pesantren*. (Jakarta: LP3ES, tt), hlm. 138

⁵ Kementerian Agama, *Buku Analisis Statistik Pendidikan Islam Tahun 2011/2012* (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2012), hlm. 76

pendidikan <S1 mencapai 71,99%, hanya 28,01% yang berpendidikan \geq S1. Oleh karena itu perlu terus ditingkatkan program peningkatan SDM khususnya tenaga pengajar di pondok pesantren, paling tidak peningkatan kualifikasi minimal S1, agar kualitas pembelajaran di pondok pesantren semakin baik.

Berangkat dari keterangan di atas, kondisi SDM pesantren jika dilihat dari aspek latar belakang pendidikan formal sangat kurang. Salah satu faktor yang menyebabkan hal demikian itu adalah adanya sistem pengabdian karyawan/tenaga pendidik yang hampir dilakukan oleh setiap pesantren. Fenomena ini dilakukan yaitu dengan memilih beberapa orang santri yang dianggap mumpuni ilmu agamanya dan sudah selesai “nyantri” kemudian diwajibkan untuk mengabdikan di pondok pesantren di mana dia belajar. Sebab, dalam tradisi pesantren, pengetahuan seseorang diukur oleh jumlah buku-buku yang telah pernah dipelajarinya dan kepada ulama’ mana ia telah berguru.⁶ Sehingga, hal ini mengakibatkan kecenderungan dalam mendapatkan SDM sesuai dengan kriteria teori-teori manajemen SDM sangat tidak tampak. Penyediaan dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang manajemen kelembagaan, serta bidang-bidang yang berkaitan dengan kehidupan sosial masyarakat, mesti menjadi pertimbangan pesantren.⁷

Permasalahan lainnya adalah upaya perbaikan, pembinaan, pengembangan karir SDM dan seterusnya sangat jarang dilakukan oleh pihak *top management* pesantren, sehingga kapasitas profesional dalam kerja mereka pun tidak begitu

⁶ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren; Studi Tentang Pandangan Hidup Kiyai*. (Jakarta: LP3ES, 1994), hlm. 22

⁷ Umiarso dan Nur Zazin, *Pesantren di Tengah Arus Mutu Pendidikan; Menjawab Problematika Kontemporer Manajemen Mutu Pesantren* (Semarang: RASAIL Media Group, 2011), hlm. 227

tampak dan berakhir pada rendahnya tingkat kreativitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang di atas terhadap permasalahan yang muncul, juga terjadi di Pondok Pesantren Nurul Yaqin Ambung Kapur Kabupaten Padang Pariaman. Dari hasil pengamatan dan wawancara yang telah peneliti lakukan⁸, pelaksanaan manajemen SDM yang diterapkan masih kaku. Hampir semua pengurus dan tenaga pengajarnya direkrut dari alumni dan lulusan lembaga sendiri. Meskipun terdapat pegawai/karyawan dari luar pondok, maka harus ada persetujuan terlebih dahulu dari pimpinan (*abuya*). Selanjutnya, gerak atau tindakan para pengurus tidak dinamis dan berpusat pada perintah manajemen puncak yaitu *abuya*. Ide-ide kreatif tidak bisa dikembangkan baik dalam lingkungan yayasan maupun pada bidang atau *qismnya* masing-masing.

Selanjutnya, masalah yang lain adalah tidak adanya upaya pelatihan dan pengembangan potensi sumber daya manusia pesantren. Semua pengurus disibukkan dengan tugas kesehariannya pada masing-masing *qism*. Kemudian tidak adanya imbalan (upah) yang diberikan, semua pengurus pondok tidak ada imbalan tetap yang diberikan. Tetapi semua kebutuhan sehari-hari mereka dijamin pemenuhannya oleh pimpinan pondok (*abuya*), baik kesehatan, keamanan, sosial dan kesejahteraan rumah tangga lainnya.

Meskipun demikian, pondok pesantren Nurul Yaqin Ambung Kapur ini memiliki berbagai keunikan yang menjadi kelebihan dibanding pondok pesantren lainnya. Di antaranya ialah dari segi kuantitas santri, pondok

⁸ Pada tanggal 28 Desember 2020 (via telpon dengan salah seorang pengajar yaitu defris susandra)

pesantren Nurul Yaqin Ambung Kapur ini termasuk pondok pesantren yang sangat diminati oleh masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya jumlah santri untuk tiap tahunnya sehingga saat ini sudah mencapai ±650 santri. Padahal, Pondok Pesantren ini tidak melakukan upaya promosi baik melalui media cetak maupun elektronik, tetapi hanya melalui santri dan alumni yang mengembangkan ilmunya di masyarakat daerahnya masing-masing. Selain dari pada itu, kualitas lulusan pesantren ini pun sangat membanggakan, terbukti dengan prestasi non akademik yang telah diraih mulai dari even tingkat kabupaten/kota sampai tingkat Nasional.

Bertolak belakang dari permasalahan dan keunikan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mendalam serta mengkaji secara seksama tentang Pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas Pondok Pesantren Nurul Yaqin Ambung Kapur Kabupaten Padang Pariaman.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pondok Pesantren Ambung Kapur Kabupaten Padang Pariaman”

C. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan tahap analisis penelitian ini, maka peneliti membagi beberapa rumusan masalah yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana Proses Penerimaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Yaqin Ambung Kapur Kabupaten Padang Pariaman?
2. Bagaimana Penempatan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Nurul Yaqin Ambung Kapur Kabupaten Padang Pariaman?
3. Bagaimana Pembinaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ambung Kapur Kabupaten Padang pariaman?
4. Bagaimana Penilaian Kerja Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ambung Kapur Kabupaten Padang Pariaman?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis Proses Penerimaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Yaqin Ambung Kapur Padang Pariaman.
2. Menganalisis Penempatan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Nurul Yaqin Ambung Kapur Kabupaten Padang Pariaman.
3. Menganalisis Pembinaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Nurul Yaqin Ambung Kapur Kabupaten Padang Pariaman.
4. Menganalisis Penilaian Kerja Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Nurul Yaqin Ambung Kapur Kabupaten Padang Pariaman.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Memberikan kontribusi keilmuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam, yaitu pondok pesantren. Tanpa mengurangi kekhasannya, tentu hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi moril yang relevan untuk diterapkan pada tiap lembaga pesantren.
- b. Memberikan sebuah kesimpulan substantif terkait upaya pengelolaan SDM dalam disiplin keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam yang ada.
- c. Menambah lingkup kajian dalam Manajemen SDM Pendidikan Islam yang tidak hanya di madrasah, tetapi juga mengkaji SDM di lingkungan organisasi Pondok Pesantren.
- d. Memberi kontribusi bahan pijakan atau rujukan secara konseptual dan teoritis bagi para peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Memberikan sumbangsih pemikiran baru terhadap praktisi pendidikan dalam mengembangkan pola pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam terutama pondok pesantren.
- b. Sebagai bahan masukan bagi para pengasuh dan pengelola Pondok Pesantren Nurul Yaqin Ambung Kapur Padang Pariaman dalam rangka

meningkatkan kualitas pondok pesantren melalui pengelolaan SDM yang telah dimiliki.

- c. Menjadi bahan pertimbangan pengasuh pesantren dalam melakukan pembinaan, pengembangan dan pengambilan keputusan terkait manajemen pendidikan yang telah dijalankan dengan mempertimbangkan kondisi SDM yang ada.
- d. Memberikan sumbangsih moril kepada para pengurus/*asatidz* di Pondok Pesantren Nurul Yaqin Ambung Kapur ini dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih maksimal.
- e. Menjadi bahan kajian lebih lanjut untuk para peneliti selanjutnya baik dengan permasalahan yang sama dan obyek penelitian yang berbeda ataupun sebaliknya.

F. Sistematika Penulisan

Bab pertama pendahuluan (Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan).

Bab kedua kajian pustaka (Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas Pondok Pesantren, Tinjauan Pustaka, Kerangka Berpikir).

Bab ketiga metodologi penelitian (Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Data dan Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, dan Pengecekan Keabsahan Data).

Bab keempat temuan dan pembahasan (Proses Penerimaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Sumber Daya Manusia, Pembinaan Sumber Daya Manusia, dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia)

Bab keempat Kesimpulan, Implikasi, dan Saran.