BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan dan perubahan merupakan dua hal yang tidak boleh dipisahkan. Keduanya merupakan dua hal yang sama pentingnya untuk selalu dicermati. Pendidikan yang meningggalkan arus perubahan, sama artinya dengan tidak mampu memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Tidak luput juga dalam masalah sumberdaya manusia, sumberdaya manusia yang ada dalam sebuah lembaga pendidikan juga harus senantiasa dapat memperhatikan perubahan-perubahan yang ada pada zaman sekarang, agar ilmu yang mereka miliki bisa selalu diperbaharui sesuai dengan perubahan zaman.

Dalam lembaga pendidikan, personalia (sumberdaya manusia) terlebih kepala sekolah/madrasah memiliki peran vital. Sebagai puncak pimpinan tertinggi dan penaggung jawab pelaksanaan otonomi pendidikan di tingkat sekolah/madrasah, ia memiliki peran sentral dalam pengelolaan personalia.

Aktivitas mendasar yang berkenaan dengan semua personalia di lembaga pendidikan, sudah selayaknya dikelola secara efektif. Sebab jika tidak, maka organisasi pendidikan itu akan sulit berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi, seperti lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sumberdaya manusia perlu dikelola sebaik-baiknya agar dapat di daya gunakan untuk kepentingan organisasi.

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi. Pendayagunaan dan pengelolaan personalia sekolah/madrasah, baik tenaga edukatif maupun tenaga administrativ secara efektif dan efesien banyak bergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manajer dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut (Baharuddin, 2010: 61-62).

Sumberdaya manusia pendidikan merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu sekolah/madrasah. Untuk itu, sumberdaya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen sumberdaya manusia. Karena melalui usaha-usaha dan kreativitas sumberdaya manusia, lembaga pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Sumberdaya manusia dalam lingkungan pendidikan mencakup tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Heryanti dan mumuh, 2014:53).

Tenaga atau personalia pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara baik dengan masyarakat (Heryati dan Mumuh, 2014:59-60).

> Menurut UUSPN NO. 20 tahun 2003, khusus bab 1 pasal 1 ayat (5) menyebutkan bahwa "tenaga kependidikan itu adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan di angkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan", dan ayat 6 "pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan" (Departemen Pendidikan Nasional, 2014: 3).

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

> Selanjutnya pada pasal 39 ayat (1) menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dan ayat (2) menyebutkan bahwa "pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan, dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan perguruan tinggi" (Departemen Pendidikan Nasional. 2014: 21).

Untuk memperoleh peserta didik yang unggul dibutuhkan proses pendidikan yang baik dan sumberdaya manusia (pendidik) yang profesional. Proses pendidikan yang baik bukan hanya menjadi tanggung jawab lembaga penyelenggara pendidikan semata, tetapi juga harus didukung perannya oleh masyarakat dan pemerintah yang dalam hal ini bertindak sebagai pemegang amanah tertinggi dari Undang-Undang Dasar Tahun 1945 untuk mencerdaskan bangsa Indonesia.

Salah satu penyelenggara pendidikan yang sangat dipercayai oleh masyarakat untuk membentuk akhlakul karimah adalah pesantren. Pesantren adalah lembaga pendidikan keagamaan Islam yang di selenggarakan oleh masyarakat, yang mana di dalam pesantren selalu diterapkan masalah kedisiplinan dan tatakrama. Pesantren pada umumnya saat ini memberikan pengentahuan umum dan agama pada santri-santrinya, hal itu yang menjadi salah satu pertimbangan masyarakat untuk selalu mengandalkan pesantren sebagai tempat putra putri mereka menimba ilmu, baik agama ataupun umum.

Pondok pesantren sebagaimana dijelaskan dalam PP NO. 55 Tahun 2007 tentang pendidikan agama dan pendidikan keagamaan adalah salah satu lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan pendidikan dengan tujuan

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

menanamkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT, akhlak mulia serta tradisi pesantren untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan peserta didik untuk menjadi ahli ilmu agama Islam dan/ atau menjadi muslim yang memiliki keterampilan/ keahlian/ untuk membangun kehidupan yang Islami dimasyarakat (Soebahar, 2009: 163).

Sementara menurut Zamakhasyari Dhofier, bahwa sebuah pesantren terdir dari lima hal (lima elemen pondok pesantren): pondok/ asrama, masjid/ musholla, santri, pengajian kitab kuning/ klasik, dan adanya seorang kiai (Dhofier, 2011: 79).

Keunikan pesantren menghadirkan persepsi yang berbeda, walaupun pada prinsipsnya memiliki kesamaan dengan pendidikan lainya yang berorientasi pada pencapain tujuan pendidikan guna terciptanya sumberdaya manusia handal dan berguna bagi pembangunan serta peradaban manusia di masa mendatang dan masa saat ini. Kehadiran pondok pesantren tidak dapat disangkal lagi yakni suatu lembaga pendidikan yang selalu menjaga hubungan yang harmonis antara citra yang dikembangkan oleh institusi pesantren itu sendiri dengan masyrakat sebagai *stakeholder*, yang sekaligus menjadi kontrol atas perkembangan dan kemajuan pesantren agar senantiasa selaras dengan norma keagamaan yang selama ini berkembang.

Pada kehidupan pesantren yang terdapat nilai-nilai, etos dan budaya sesungguhnya sangat tepat untuk membangun perdaban yang luhur. Nilai-nilai yang dikembangkan itu misalnya : nilai-nilai tauhid, kemanusian, keadilan dan kejujuran, kepedulian terhadap mahluk lain, kemandirian dan kebersahajaan

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

dan lain-lain. Pesatren dengan etos yang disandang melakukan amal soleh sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Atas dasar maksud-maksud memadu dan menjaga keharmonisan, pesantren tampil dan tumbuh tanpa menunggu dan berharap imbalan dari siapapun. Inilah yang kemudian melahirkan sejumlah besar pesantren dengan segala kekuatan dan keterbatasannya.

Religiusitas yang senantiasa melekat pada mutu lulusan pesatren merupakan suatu standar bagi masyarakat dalam mengukur keberhasilan program peyelenggaraan pendidikan yang dilaksanakan oleh pesantren , walaupun hal ini dianggap terlalu dini dalam mengukur tingkat keberhasilan program penyelenggara pedidikan yang dilaksanakan oleh pesantren, sebab terdapat beberapa aspek lain yang dijadikan standar dalam mengukur keberhasilan program pendidikan yang dilaksanakan oleh pesatren yaitu akselerasi dalam menjawab kebutuhan perkembangan perdaban manusia masa sekarang dan masa mendatang yaitu meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan adaptif dalam menghadapi tuntutan yang semakin berkembang.

Pembangunan sumberdaya memang cukup mendasar sebagai sasaran pembangunan manusia dengan segenap perangkat fisik dan batinnya. Penyerapan sumberdaya alam dan lingkungan tanpa mengikut sertakan pembangunan sumberdaya manusia, akan berakibat tumbuhnya eksploitasi yang berlebihan. Bahkan akan merusak lingkungan, juga akan memusnahkan sumber-sumber potensial bagi kemakmuran kemanusian. Tetapi perlu diingat bahwa pembangunan sumberdaya manusia tak bisa dilepaskan dengan

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

pengembangan sosial kemasyarakatan. Karena apa artinya limpahan sumberdaya alam, tanpa suatu wujud masyarkat yang harmonis. Secara moril bagaimana melibatkan spritualitas sosial tersebut dalam menata lingkungan sosialnya dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada. Sehingga pesantren harus lebih terbuka dan fleksibel dalam melihat realitas sosial, alam dan lingkungan serta sistem kelembagaannya, dengan segala kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada secara praktik harus mampu mendidik dan menyiapkan peserta didik yang berkualitas yang sesuai dengan tuntutan zaman (Yusuf, 1988: 95-96).

Memahami pesantren dalam ruang lingkup manajemen pendidikan, hal ini dapat ditinjau dari beberapa sudut pandang yang mengarah pada perpekstif seremonial, pesantren dipandang sebagai sebuah lembaga pendidikan yang berkenan menyelenggarakan sistem pendidikan , seperti layaknya lembaga pendidikan formal lainya yang berperan dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan pendidikan nasional yang telah digariskan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.

> Sisdiknas No 20 tahun 2003 pasal 3 "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab."(Departemen Pendidikan Nasional, 2014: 6).

Aspek yang dikembangkan dalam perspektif seremonial, pesantren tidak lepas dari bidang lain sebagai pendudkung kegiatan, yakni aspek material sebagai standard dan ukuran atas besarnya jumlah dana yang disediakan dalam

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

mengembangkan program pesantren dan aspek material yang berhubungan dengan kelengkapan fisik yang dimiliki pesantren dalam menyelenggarakan program kegiatan belajar-mengajar pada pesantren terkait yang selaras dengan tujuan pendidikan guna mengarah pada pencapaian subtansial pesantren.

Tujuan pendidikan yang dikembangkan oleh pesantren, secara substansial mengarah pada pembentukan kualitas hasil pendidikan yang dapat dijadikan sandaran bagi kebutuhan umat (Islam) dalam melibatkan diri secara lebih mendalam akan partisipasinya sebagai stakeholder, sehingga pada gilirannya pesantren akan muncul sebagai pencerah yang berkenan menyinari kebutuhan umat manusia bukan saja pada makna keberagamaan, tetapi pada sisi lain dari kehidupan serta peradaban manusia. Mengakar pada substansial pesantren, maka sebagai lembaga pendidikan Islam, pesantren harus selalu mengembangkan mutu, baik kualitas maupun kuantitas kelembagaannya, terutama dilihat dari sisi penyelenggaraannya maupun dari sisi manajemennya, sehingga proses kegiatan penyelenggaraan pendidikan yang terjadi di pesantren tersebut dapat senantiasa mengarah pada orientasi dan kualitas pendidikan yang benar-benar diharapkan oleh masyarakat.

Aspek yang dikembangkan dalam menjawab tantangan pesantren secara substansial dibutuhkan beberapa perhatian antara lain: (1) aspek human resources (sumberdaya manusia) sebagai perencana, pelaksana, penilai, dan memberikan arah bagi tindak lanjut program yang dikembangkan oleh pesantren, (2) aspek budaya organisasi yaitu munculnya nilai dan norma yang dapat menjamin kualitas kinerja institusi pesantren terkait serta (3) life skill

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

yaitu tingkat keberhasilan pesantren dalam mengembangkan visi dan misinya melalui pengembangan tenaga keterampilan sebagai jawaban atas tuntutan dan kebutuhan santri pada masa mendatang dan masa sekarang. Keberhasilan pesantren dalam mengembangkan visi dan misinya tidak terlepas dari pandangan akan tingkat religiusitas dari lulusanya, sehingga penilaian seperti ini akan senantiasa melekat pada diri santri sebagai sosok yang dihasilkan oleh pesantren guna mengembangkan, menjaga, dan melestarikan nilai-nilai ajaran agama Islam dalam kehidupan keseharian.

Mengenai sumberdaya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumberdaya manusia yang umumnya dianggap kurang penting kontribusinya terhadap pembangunan masyarakat, dibandingkan aspek kualitas. Bahkan kuantitas SDM tanpa disertai kualitas yang baik, akan menjadi beban pembangunan pesantren itu sendiri. Sedangkan kualitas yang menyangkut mutu sumberdaya manusia, yang berkaitan dengan kemampuan, baik kualitas fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Karena itu, untuk kepentingan pembangunan pesantren dalam hal kesiswaan (santri), maka perlu kualitas SDM (pendidik) yang lebih bermutu sebagai prasyarat mutunya pendidikan pesantren.

Pesantren sebagai lembaga kader lebih mementingkan pendidikan dibanding pengajaran. Pendidikan dalam Pesantren adalah upaya pengembangan santri secara keseluruhan dan maksimal baik akal, jiwa maupun badan dalam totalitas kehidupan asrama selama dua puluh empat jam dengan berbagai macam disiplinnya dan konsekuensi terhadap pelanggaran disiplin

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

tersebut. Dari pendidikan dan pengawasan yang kontinu dan baik tersebut, lahir santri yang baik.

Sumberdaya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seorang pendidik (ustadz/ustadzah) yang berperan untuk mendidik para santri yang berada dalam pondok pesantren, khususnya dalam hal pendidikan pesantren atau disebut dengan pendidikan diniyah.

Manajemen sumberdaya manusia (pendidik) perlu diperhatikan dalam mengelola lembaga pendidikan, baik lembaga umum maupun lembaga madrasah diniyah (lembaga yang terdpat di dalam pondok pesantren). Dalam pengelolaan pesantren tersebut hal yang diperlihatkan adalah sistem perencanaan, sistem rekrutmen pesantren, sistem seleksi, dan pengkaderan (penempatan) dalam menciptakan generasi yang lebih baik, pembinaan serta bimbingan, dan dari aktifitas manajemen SDM tersebut perlu adanya evaluasi agar terbentuk umpan balik yang memadai yang menyebabkan majunya mutu pendidikan pondok pesantren.

Kiai dan ustadz/ustadzah (pendidik) sebagai sumberdaya manusia di pesantren adalah faktor sentral dalam mengembangkan kualitas pendidikan pesantren. Apapun bentuk program kerja serta tujuannya pendidikan pesantren dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan santri dan kemajuan pesantren. Pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh pengurus pesantren. Jadi, santri (anak didik) merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi pesantren. Selanjutnya, manajemen sumberdaya manusia

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi dan misi pesantren agar tujuan lembaga dan pesantren dapat tercapai secara optimal.

Pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo adalah salah satu pesantren di Indonesia yang sudah berusia satu abad lebih sebagai lembaga pendidikan, juga sebagai lembaga perjuangan dan pelayanan masyarakat, dengan beribu- ribu santri yang menimba ilmu disana, tentunya pesantren tersebut membutuhkan sumberdaya manusia (pendidik) yang professional demi tercapainya visi misi dari pesantren tersebut dan untuk menjaga dan menignkatkan mutu pendidikan yang ada dalam pesantren tersebut.

Pesantren Salafiyah Syafi'iyah sudah berdiri lebih dari satu abad, akan tetapi pesantren tersebut dapat mempertahankan eksistensinya di era modern ini dan di masa banyak berdirinya pesantren baru. Terbukti dengan selalu bertambahnya jumlah santri pada setiap tahunnya, itu menunjukkan bahwa masyarakat masih mempercayai Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah sebagai tempat anak-anak mereka menuntut ilmu.

Pesantren Salafiyah Syafi'iyah memiliki beberapa jenjang madrasah diniyah, yaitu Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTS), Madrasah Aliyah (MA), I'dad (setara dengan S1), dan Ma'had Aly (setara dengan S2). Dalam penelitian ini peneliti akan menfokuskan penelitiannya pada lembaga diniyah tertinggi yaitu Ma'had Aly.

Ma'had Aly merupakan pendidikan diniyah tertinggi. PP Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Situbondo, adalah pondok pesantren yang pertama kali menyelenggarakan pendidikan tinggi diniyah benama Ma'had Aly, perbedaan

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

Ma'had Aly di PP Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Situbondo dengan Ma'had Aly di pondok pesantren lainnya, karena Ma'had Aly Sukorejo adalah satu-satunya Ma'had Aly yang dipercaya menyelenggarakan program setara Strata Satu (S1) dan Strata Dua (S2), bahkan sejak tahun akademik 2011/2012, Ma'had Aly Sukorejo dipercaya oleh kementrian agama RI sebagai *pilot project* penyenggaraan kader ahli *fiqh/Ushul fiqh* bagi Dosen-dosen PTAIN se-Indonesia, yang kesemuanya memperoleh beasiswa dari Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementrian Agama RI.

Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Situbondo sebagai pesantren pertama yang menyelenggarakan Ma'had Aly, tentunya terdapat banyak sekali keistimewaan-keistimewaan yang ada, sehingga membuat peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut. Diantara sekian banyak penghargaan yang di dapan diantaranya adalah: a) tahun 1997 buletin mingguan Tanwirul Afkar pertama kali diterbitkan, b) tahun 2001 Ma'had Aly dalam KMA No 248 tahun 2001 tantang Ma'had Aly, c) tahun 2003 Ma'had Aly sebagai penyelenggara mu'tamar pemikiran Islam, bekersama dengan LAKPESDAM PBNU, d) tahun 2004 Ma'had Aly marhalah tsaniyah mendapat SK penyetaraan dengan program magister dari dirjend. Pendidikan Islam, Kemenag RI , yang pelaksanaanya bekerjasama dengan Program Magister Hukum Islam PPs IAII Situbondo, e) tahun 2007 Ma;had Aly disebt dalam PP No 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan, pada bagian penjelasan pasal 30, sebagai Pendidikan Keagaamaan Islam (Diniyah) jejang tinggi, f) tahun 2007 Ma'had Aly sebagai penyelenggara *Community*

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

Divelopment Ma'had Aly se Indonesia yang bekerja sama dengan Dirjend. Pendidikan Islam, Kemenag RI, dan masih banyak lagi pengahargaan-penghagaan yang Ma'had Aly Situbondo raih, dan istimewanya pada tahun 2016 akan launching Ma'had Aly sebagai pendidikan tinggi keagamaan Islam formal oleh menteri agama RI.

Dalam setiap lembaga tentunya terdapat SDM yang sangat berperan aktif dan sebagai pencapai mutu pendidikan dalam setiap proses belajar mengajarnya. Sudah terbukti di Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah tersebut terdapat banyak SDM akan tetapi pesantren dapat memanaj semuanya dengan baik dan secara maksimal, sehingga mutu pendidikan dari setiap lembaga dapat dicapai.

Manajemen SDM di Pondok Pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo Banyuputih Situbondo sangat penting dilakukan karena semua aspek kegiatan organisasi serta pembelajaran yang ada di pondok pesantren berjalan atau tidaknya bergantung dari SDM yaitu Ustadz/ustzadah. Mulai dari masalah perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pengembangan dan pembinaan, serta evaluasi terhadap kinerja SDM haruslah dilakukan secara optimal. Dalam penelitian ini, peneliti hendak melakukan penelitian di lembaga Ma'had Aly yang merupakan lembaga diniyah tertinggi yang di katakana setara dengan S2 di lembaga pendidikan formal. Dari latar belakang tersebut di atas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dipesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo terbut dengan judul " Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

Diniyah Pondok Pesantren Salafiyah Safi'yah Sukorejo Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur".

B. Fokus Penelitian

Mengacu pada latar belakang diatas, bahwasannya membangun suatu pesantren yang memiliki kualitas dan mutu yang baik perlu adanya penanganan menejerial, terutama manajemen sumberdaya manusia (pendidik). Sebab manusialah yang mengelola sebuah lembaga pendidikan pesantren.

Untuk mempermudah arah penelitian yang akan ditempuh dalam proposal tesis ini, yaitu "Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Aly (Lembga Kader Ahli Fiqh) Pondok Pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur". Fokus penelitian tersebut akan di jelaskan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan sumberdaya manusia di Ma'had Aly pondok pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur?
2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumberdaya manusia di Ma'had Aly pondok pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur?
3. Bagaimana penempatan sumberdaya manusia di Ma'had Aly pondok pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur?

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

4. Bagaimana pengembangan dan pembinaan sumberdaya manusia di Ma'had Aly pondok pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur?
5. Bagaimana penilaian kinerja sumberdaya manusia di Ma'had Aly pondok pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu pada masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendiskripsikan perencanaan sumberdaya manusia di Ma'had Aly pondok pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur
2. Untuk mendiskripsikan rekrutmen dan seleksi sumberdaya manusia di Ma'had Aly pondok pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur
3. Untuk mendiskripsikan penempatan sumberdaya manusia di Ma'had Aly pondok pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur
4. Untuk mendiskripsikan pengembangan dan pembinaan sumberdaya manusia di Ma'had Aly pondok pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

5. Untuk mendiskripsikan penilaiana kinerja sumberdaya manusia di Ma'had Aly pesantren Salafiyah Safi'iyah Sukorejo Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian, pada dasarnya menginginkan hasil penelitian yang bermanfaat, adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
   a. Untuk menambah khazanah wawasan keilmuan tentang manajemen sumberdaya manusia (pendidik) untuk mengembangkan mutu pendidikan pesantren.
   b. Menambah wawasan keilmuan tentang pendidikan pesantren
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi IAIN Jember, Dengan adanya penelitian ini di upayakan dapat memberikan manfaat yang dapat diambil bagi pascasarjana IAIN Jember, diantaranya dapat memberikan sumbangsih untuk kemajuan pendidikan program pascasarjana IAIN Jember. Serta untuk mengetahui konsep manajemen SDM dalam pondok pesantren, dan juga menjadi rujukan penelitian khususnya dalam manajemen pendidikan Islam.
   b. Bagi peneliti, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan sejauh mana peneliti dapat menerapkan hasil pendidikan yang dicapai selama menempuh pendidikan di bangku kuliah.

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

c. Bagi Pondok Pesantren, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pemikiran dalam melaksanakan manajemen SDM di pesantren tersebut serta sebagai konsep *quality control* mutu pendidikan pondok pesantren.

E. Difinisi Istilah

Untuk menghindari pemahaman yang salah dari pembaca, berikut disajikan definisi operasional konsep konsep penelitian ini, yang meliputi:

1. Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi atau dapat diartikan sebagai pengelolaan semua *steckholder* berupa manusia yang ada di dalam pesantren mulai dari proses perencanaan sumberdaya manusia, proses rekrutmen, proses seleksi, proses penempatan, proses pengembangan dan pembinaan, samapai ke evaluasi kinerja dari semua unsur lembaga.

Sumberdaya manusia yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pendidik (ustadz/ustadzah). Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktor, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Maka yang dimaksud dengan manajemen sumberdaya manusia (pendidik) adalah pelaksanaan dalam mengaturan sejumlah individu atau tenaga kependidikan yang berkualitas terutama ustadz/ustadzah yang ada di lembaga Ma'had Aly ponpes Safiyah Syafi'iyah yang meliputi, penerapan

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

manajemen sumberdaya manusia (pendidik) mulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pengembangan dan pembinaan, serta evaluasi SDM.

2. Ma'had Aly

Ma'had Aly adalah perguruan tinggi keagamaan Islam (madrasah diniyah tingkat tinggi) yang menyelenggarakan pendidikan akademik dalam bidang penguasaan ilmu agama Islam berbasis kitab kuning yang diselenggarakan pondok pesantren.

Ma'had Aly dalam penelitian ini dikhususkan pada Ma'had Aly yang ada di pondok pesantren Salafiyah Syafi'iyah Situbondo yang merupakan lembaga kader ahli fiqh (dikhususkan pada persoalan tentang fiqh dan ushul fiqh).

3. Pondok Pesantren

Pondok pesantren adalah sebuah asrama pendidikan tradisional, dimana para siswanya semuanya tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan guru yang lebih dikenal dengan sebutan kiai dan mempunyai asrama untuk menginap santri. Santri tersebut berada dalam komplek yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar dan kegiatan keagamaan lainnya. Komplek ini biasanya dikelilingi oleh tembok untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kesimpulannya manajemen sumberdaya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang ada pada

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

lembaga Ma'had Aly Sitobondo khususnya para ustadz atau dosen yang menjadi pendidik dilembaga Ma'had Aly (kader alhi fiqh) tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan dijelaskan kerangka pemikiran yang digunakan dalam menyusun tesisi ini, adapun sistematika penulisan tersebut sebagai berikut:

Bab satu, yaitu pendahuluan. Bab ini berisi tentang keseluruhan penulisan tesis ini yang terdiri dari latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika penulisan.

Bab dua, yaitu kajian pustaka yang mencakup tentang penelitian terdahulu serta kajian teori. Dalam kajian teori akan dipaparkan beberapa penjelasan tentang definisi perencanaan sumber daya masyarakat, rekrutmen sumber daya masyarakat, seleksi, orientasi, evaluasi dan kajian tentang mutu pendidikan pesantren diantaranya akan dibahas tentang deskripsi kiai, ustadz, dan santri.

Bab tiga, yaitu metode penelitian. Pada bab ini akan membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data,keabsahan data dan tahap tahap penelitian.

Bab empat, yaitu paparan data dan hasil penelitian. Hasil penelitian ini mencakup tentang paparan data dan temuan penelitian serta pembahasan tentang sejarah pesantren dan manajemen sumber daya pendidik untuk mengembangkan mutu pendidikan pesantren di pesantren salafiyah safi'iyah Sukorejo. Mulai dari proses perencanaan SDM, seleksi dan rekrutmen SDM,

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

penempatan SDM, pembinaan dan pengembangan SDM, dan yang terakhir tentang penilaian kinerja SDM.

Bab lima, yaitu pembahasan. Berisi gagasan peneliti, keterkaitan antar pola, kategori, dan dimensi, penafsiran dan penjelasan dari temuan/teori yang diuangkapkan dari lapangan.

Bab enam, yaitu penutup. Bab ini adalah bab terakhir yang didalamnya berisi tentang kesimpulan dan saran saran.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id