

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesantren identik sebagai sebuah lembaga dan wahana pendidikan agama islam, yang terlahir atas prakarsa institusi masyarakat sekaligus menjadi produk budaya masyarakat Indonesia yang mengandung makna keaslian (*indigenous*), dan jika disandingkan dengan lembaga pendidikan lain yang muncul di Indonesia, pesantren merupakan lembaga tertua di Indonesia yang memiliki kontribusi penting dalam ikut serta mencerdaskan bangsa.¹

Dari sisi manajemen, pondok pesantren di era sekarang ini sudah mengalami peralihan dari wujud tradisional menjadi modern, yang dimana sistem manajemen sudah tidak bertumpu pada resources yang dimiliki pengasuh pesantren, tetapi lebih berdasar kepada prinsip-prinsip manajerialisme untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada masyarakat Indonesia, termasuk pesantren merupakan suatu hal yang penting dan menjadi suatu keharusan yang mutlak, karena dengan adanya pengembangan sumber daya manusia maka akan memberikan kontribusi

¹⁾ Abdul Hady Mukti, *Pengembangan Pembelajaran di Salafiyah*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2002), hlm. 1

yang signifikan untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat sehingga dapat menjawab tantangan masa depan.²

Dalam hal ini pondok pesantren menjadi salah satu lembaga pendidikan Islam sekaligus agen pengembang masyarakat dimana pondok pesantren saat ini tidak hanya memberikan pendidikan agama, moral, penanaman keimanan dan ketaqwaan untuk menjadi ahli ilmu agama, tetapi juga memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, dengan manajemen dan pengelolaan yang baik sehingga dapat meningkatkan dan menciptakan sumber daya manusia yang handal, ideal serta menjadi berkualitas³

Dalam penelitian ini Letak Geografis dari Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan sangat strategis yaitu berada di jantung kota Karanganyar, sebelah timur merupakan alun-alun, sebelah utara terdapat lembaga pendidikan formal yaitu SMK Pelita, SMP N 1, SMP N 2, SMP Muhammadiyah, sebelah barat terdapat Masjid Agung Al Mujahidin dan SDIT Logaritma, kemudian di sebelah selatan terdapat Polsek Karanganyar. Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan didirikan oleh beliau KH. Ahmad Nurshodiq dan Nyai Siti Ngafifah Al-Hafidzah. Sudah sejak 2011 Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan berdiri dan menerapkan manajemen pengelolaan untuk mengembangkan SDM santri. Keberadaan Pondok Pesantren yang sangat dekat dengan berbagai lembaga formal baik dari tingkat SMP sampai SMA/SMK

²⁾ Sindang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Bumi Aksara, 1996), hlm. 182

³⁾ Yusni Fauzi, "Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Entrepreneurship (Penelitian Kualitatif di Pondok Pesantren Al-Itiffaq Rancabali Bandung)", Vol. 6, Hlm. 2

Sederajat menjadi perkembangan sumber daya manusia setiap tahun ajaran baru meningkat. Terhitung saat ini jumlah keseluruhan santri putra dan putri sebanyak 180 santri. Kebanyakan santri dimasukkan ke Pondok Pesantren karena mempertimbangkan ongkos biaya transportasi menuju sekolah sangat ekonomis, cukup menggunakan sepeda ontel bahkan banyak yang hanya jalan kaki karena jarak yang sangat dekat dengan lembaga pendidikan formal tempat santri bersekolah. Keberadaan santri yang hampir 90% menempuh pendidikan formal di luar lingkungan pondok pesantren, ongkos biaya transportasi menjadi pertimbangan tersendiri bagi para orang tua (wali santri).⁴

Berbicara sumber daya manusia di Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan dari Asatidz, Pengurus, dan Santri kiranya untuk proses manajemen sudah cukup memadai. Dalam kegiatan mengaji sehari-hari sudah terjadwalkan, mulai dari mengaji setelah sholat shubuh sampai malam hari. Dengan sudah ada jadwal kegiatan di pondok, maka dianggap semua akan berjalan lancar dan semua santri mengikuti rangkaian kegiatan yang ada. Ternyata dari hasil observasi yang ada, masih banyak santri yang kurang aktif dalam mengikuti rangkaian kegiatan di pesantren. Padahal hukuman/takziran berjalan tetapi masih saja banyak santri yang tidak mematuhi dan tidak mengikuti kegiatan mengaji. Dari banyaknya alasan santri tidak mengaji dikarenakan takut dengan keterlambatan sekolah, karena ngaji pagi berakhir pukul 06.30 WIB sedangkan sekolah formal umumnya pukul 07.00 WIB gerbang sekolah

⁴) Hasil Observasi di Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan

sudah di tutup. Memang hal wajar jika di pesantren sering terjadi hukuman/takziran bagi santri yang melanggar peraturan, untuk itu nantinya peneliti akan lebih mendalami lagi bagaimana seluruh kegiatan mengaji di pesantren dilaksanakan selama proses observasi ke depan.

Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan merupakan salah satu pondok pesantren yang memiliki program mengembangkan sumber daya pesantren yaitu pendidikan non formal Madrasah Diniyyah dan Tanfidzul Qur'an. Pada kegiatan belajar mengajar di pesantren dilaksanakan pada malam hari pukul 20.00 – 21.30 WIB, dengan santri mayoritas menempuh pendidikan formal yang tidak satu yayasan dengan pondok pesantren sehingga santri harus menyesuaikan antaranya keduanya, pembelajaran kitab menjadi suatu hal yang baru karena awal mereka masuk pesantren beberapa santri yang baru mengenal arab pegon sehingga menjadi hambatan tersendiri dalam mengikuti pembelajaran, serta terkadang ustadz yang akan menyampaikan materi datang tidak tepat waktu. Kemudian ada beberapa ustadz yang model mengajarnya kurang menarik di beberapa kalangan santri, sehingga membuat santri kurang semangat dan selalu mengantuk ketika pembelajaran berlangsung. Ada juga ustadz yang model pemikirannya belum mengikuti zaman, jadi masih terkesan kuno dan berefek pada pembelajaran yang kurang menarik.⁵

Upaya optimalisasi pengembangan sistem manajerial dalam pengelolaan pesantren menjadi hambatan yang sangat krusial, karena mayoritas pondok

⁵⁾ Ibid 1

pesantren berdiri atas dasar kekeluargaan yang mempersulit pemerintah untuk ikut “campur tangan” dalam sistem manajerialnya. Sehingga memunculkan beberapa kelemahan yang terjadi, di antaranya manajemen pengelolaan pondok pesantren, kaderisasi pimpinan pondok pesantren, belum kuatnya budaya demokratis dan disiplin, dan kebersihan di lingkungan pondok pesantren. 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 membantu mengurus hal-hal yang sifatnya teknis operasional selama memiliki kewenangan memutuskan dan melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya.⁶

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melihat apakah yang menjadi penyebab pondok pesantren Mamba’ul Ihsan secara pengelolaan sumber daya manusia dan administrasi belum begitu tertata, pengembangan keterampilan dan kompetensi staf pengajar dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia, sehingga menghasilkan santriwan dan santriwati yang belum mumpuni. Apakah manajemen pengelolaan yang kurang diperhatikan, apakah sistem pengajaran juga yang kurang optimal ataukah kualitas pengajar yang belum memadai.

Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul:

“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu

⁶⁾ Dhofier, Zamakhsari. *Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Kyai*, (Jakarta: LP3E), 1982, 44

Pendidikan di Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan Kauman Karanganyar.”

B. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah adalah langkah penting dalam penelitian untuk menjaga fokus dan relevansi penelitian. Pembatasan masalah yang akan diterapkan pada penelitian ini yaitu lingkup Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan Karanganyar sebagai objek penelitian utama. Penelitian tidak akan memperluas cakupan ke organisasi atau instansi lain di luar konteks yang ditentukan. Fokus utama penelitian adalah Manajemen Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan Kauman Karanganyar. Penelitian ini akan terbatas pada Kabupaten Kebumen sebagai lokasi Implementasi. Faktor-faktor kontekstual atau geografis lain di luar wilayah ini mungkin tidak menjadi fokus utama analisis.

Penelitian ini juga fokus pada pengelolaan ngaji yaitu Madrasah Diniyyah sebagai salah satu kegiatan penunjang peningkatan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan. Penelitian ini akan fokus pada permasalahan nyata di lapangan, baik permasalahan dalam lingkup pengelolaan pesantren, pengelolaan Madrasah Diniyyah, dan lain sebagainya.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang, maka rumusan masalah penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengelolaan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan Kauman Karanganyar ?
2. Apa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pengelolaan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan Kauman Karanganyar ?

D. Penegasan Istilah

1. Peningkatan Mutu Pendidikan: Tindakan yang diambil oleh satuan pendidikan guna memperbaiki hasil penyelenggaraan pendidikan agar sesuai dengan arah kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi dari proses dan aktivitas pendidikan yang dilakukan. Dan merupakan sebuah cara atau metode meningkatkan performansi secara terus menerus pada hasil atau proses disebuah lembaga pendidikan dengan mendayagunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM): Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh lembaga untuk mengatur sumber daya manusianya, dalam rangka untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di lembaga tersebut.
3. Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan: Pondok atau Pesantren merupakan lembaga pendidikan agama islam dengan sistem asrama atau pondok, di mana kyai sebagai figur sentralnya, masjid sebagai

pusat kegiatan yang menjiwainya, dan pengajaran agama islam di bawah bimbingan kyai yang diikuti santri sebagai kegiatan utamanya. Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan merupakan lembaga pendidikan islam yang akan diteliti nantinya.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan Memahami Pengelolaan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan Kauman Karanganyar
2. Mengidentifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pengelolaan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan Kauman Karanganyar

Dengan demikian, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis, memahami, dan mengidentifikasi bagaimana pengelolaan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan Kauman Karanganyar.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan Kauman Karanganyar” memiliki kegunaan yang beragam bagi berbagai pihak:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan ilmiah di bidang pendidikan khususnya kajian tentang pengelolaan Mutu Pendidikan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu acuan pada lapangan studi yang sama atau mempunyai relevansi dengan bentuk penelitian lainnya.
- b. Mengembangkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penelitian ini yang berfokus pada pengelolaan mutu pendidikan, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas mutu pendidikan di Pondok Pesantren.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan
 - 1) Sebagai bahan masukan apabila masih ada kekurangan dalam melaksanakan proses pendidikan.
 - 2) Dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
- b. Untuk Santri Pondok Pesantren Mamba'ul Ihsan
 - 1) Menambah pengetahuan dalam bidang penelitian ilmiah
 - 2) Sebagai rujukan apabila ada santri yang melakukan penelitian dengan subyek penelitian yang serupa.

c. Untuk Fakultas Tarbiyah dan Prodi Manajemen Pendidikan Islam

- 1) Mahasiswa dapat belajar memperdalam teori-teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan islam khususnya implementasi manajemen mutu pendidikan di pondok pesantren.
- 2) Sebagai bahan diskusi dalam kelas atau forum akademis bagi mahasiswa dan dosen prodi Manajemen Pendidikan Islam, yang memungkinkan mereka untuk berbagi pandangan, pemikiran, dan pengalaman.

d. Untuk peneliti

- 1) Menambah pengetahuan dan pemahaman tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks peningkatan mutu pendidikan di pondok pesantren.
- 2) Mengembangkan keterampilan peneliti dan analisis data yang dapat diterapkan dalam konteks yang lain.
- 3) Meningkatkan profil akademik dan profesional peneliti melalui publikasi hasil penelitian dan partisipasi dalam forum ilmiah.