

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Zaman sekarang, manajemen sangat diperlukan di kehidupan baik individu maupun organisasi. Manajemen dalam pendidikan juga menjadi acuan penting yang sangat sering diterapkan oleh sekolah, tidak hanya sekolah umum namun di beberapa pondok pesantren pun, manajemen merupakan hal yang sangat penting agar menjadi acuan yang mampu mengatur semua kegiatan yang berlaku di suatu organisasi.

Secara umum manajemen adalah proses membawa sumber daya bersama dan menghasilkan layanan atau produk. Tentu saja, perolehan sumber daya saja tidak cukup untuk keberhasilan organisasi. Ini membutuhkan beberapa situasi, yakni:¹

1. Organisasi berniat melakukan beberapa kegiatan untuk tujuan apa
2. Strategi seperti apa agar tujuan ini dapat dilakukan kedepan
3. Operasi apa yang diusulkan dan aktivitas terakomodasi dari proses

¹ P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep, Dan Indikator) (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018), 14-20.

4. Bahan baku tertentu dan penggunaan sumber daya untuk mengubah proses ini
5. Penyediaan produk atau layanan yang dimaksudkan ke pasar yang bersedia memanfaatkannya atau membeli sehingga memenuhi tujuan

Dengan demikian, proses manajemen biasanya dimulai dengan tergantung arahnya pada semacam visi tentang mengapa suatu organisasi orang dibutuhkan atau diinginkan. Apakah visi itu penting yakni subjek perdebatan dalam pemikiran manajemen. Biasanya, visi ini kemudian berbentuk misi (seperti dalam “pernyataan misi”). Misi organisasi memungkinkan terciptanya sasaran yang ketika dinyatakan dalam istilah numerik adalah (seperti tanggal, laba, hasil, dan manfaat).

Namun, dalam beberapa tahun kebelakang banyak orang yang sudah semakin jarang menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang kita ketahui ini. Entah karena mereka menganggap hal ini hanya menyulitkan yang sebenarnya adalah sangat membantu mengatur tata cara hidup yang disiplin.

Begitupun dalam manajemen sumber daya manusia yang kita ketahui fungsi dan penerapannya harusnya sesuai pedoman. Namun, seperti yang kita ketahui banyak dari mereka masih belum paham dan mengerti tentang manajemen sumber daya manusia. Mereka hanya tahu sumber daya manusia adalah manusia yang harus terus dikembangkan namun tidak melihat itu dari pengertian sumber daya manusia. Hingga akhirnya banyak yang salah mengartikan sumber daya manusia. Sebenarnya menerapkan sumber daya manusia dalam pendidikan tidaklah sulit namun juga tidak bisa dianggap mudah. Karena harus melihat kondisi, sisi

kreativitas dan apakah ada yang bisa dikembangkan dari sumber daya manusia tersebut.

Menurut Robbin menyebutkan bahwa manajemen adalah proses menyelesaikan sesuatu dengan melalui orang lain secara efisien dan efektif. Suatu proses yang mengacu pada serangkaian aktivitas yang saling terkait dan sedang berlangsung. Dalam definisi ini, mengacu pada fungsi utama atau kegiatan yang dilakukan oleh para manajer (fungsi-fungsi manajemen).² Persaingan ini, perusahaan atau organisasi harus mempunyai sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat dari sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Semula SDM merupakan terjemahan dari “*Human resource*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*Manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi,

² S. P. Robbins et al., *Management* (Pearson Education, 2007), 11-14.

tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.³

Dengan berpegang pada definisi diatas, kita harus bisa memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia- manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*Power*). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen SDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

³ W. B. Werther and K. Davis, *Human Resources and Personnel Management* (McGraw-Hill, 1996), 45-50.

Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.⁴ Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengambilan, dan penilaian.⁵

Fokus manajemen SDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner, manajemen SDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.⁶

Jadi, manajemen SDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

⁴ H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (STIE YKPN, 1997), 33-35.

⁵ G. Dessler, *Human Resource Management* (Prentice Hall, 1997). 76.

⁶ J. A. F. Stoner, *Management* (Prentice Hall, 1995), 43.

pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu .

Dari penjelasan diatas, peneliti ingin meneliti lebih jauh lagi tentang pengembangan, penilaian dan pemanfaatan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin desa Maringggit. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin desa Maringggit kecamatan Batang Alai Utara kab. Hulu Sungai Tengah Kalimantan Selatan*”.

B. Rumusan Masalah

Sudah dijelaskan di latar belakang tadi, maka penulis ingin menarik penelitian tentang bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Desa Maringggit kecamatan Batang Alai Utara kab. Hulu Sungai Tengah Kalimantan Selatan. Adapun permasalahan yang ingin diteliti oleh peneliti adalah :

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Desa Maringggit?
2. Bagaimana penilaian sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Desa Maringggit?
3. Bagaimana pemanfaatan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Desa Maringggit?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengembangan seperti apa yang dilakukan di pondok pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit.
2. Untuk mengetahui penilaian seperti apa yang dilakukan Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit.
3. Untuk mengetahui pemanfaatan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pondok pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit.

D. Signifikansi Penelitian

Manfaat yang diharapkan bisa diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bentuk pengembangan dan menambah wawasan penulis dalam lapangan ilmu pengetahuan.
2. Bahan pengembangan informasi dan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama
3. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu cara untuk mengembangkan Jurusan Manajemen Dakwah yang ada di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

E. Definisi Operasional

Judul penelitian ini adalah “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren Raudhatul Muhibbin Desa Maringgit Kecamatan Batang Alai Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah Kalimantan Selatan*”. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam pemakaian istilah dalam penulisan ini, maka penulis akan menegaskan istilah yang terdapat dalam penulisan ini sebagai berikut.

1. Manajemen

Merupakan ilmu pengetahuan yang dalam artian bahwa manajemen memerlukan disiplin ilmu-ilmu pengetahuan lainnya, dalam suatu penerapan aktivitas pada setiap organisasi atau lembaga yang berkaitan dengan usaha pengembangan potensi yang meliputi sebuah serangkaian kegiatan dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, bahkan mengendalikan, maka dari itu manajemen sangat berperan penting dalam sebuah organisasi untuk berjalannya suatu kegiatan.⁷

2. Sumber Daya Manusia

Menurut KBBI, sumber daya adalah faktor produksi terdiri dari tanah, tenaga kerja, dan modal yang dipakai dalam kegiatan ekonomi untuk menghasilkan jasa maupun barang, serta mendistribusikannya.⁸

⁷ Malayu S.P. *Hasibuan*, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 17.

⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008).

Sedangkan sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik perusahaan maupun institusi dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih juga dikembangkan kemampuannya.

3. Pengembangan

Menurut KBBI, pengembangan ialah cara, proses, perbuatan mengembangkan. Lebih jelasnya dalam karya WJS Poerwadarminta, bahwa pengembangan merupakan perbuatan menjadikan bertambah, berubah sempurna (pengetahuan, pikiran dan sebagainya).⁹

Dari uraian yang disebutkan pengembangan berarti suatu proses yang dipakai untuk mengembangkan dan memvalidasi suatu produk. Pengembangan juga bisa berupa produk, rancangan ataupun proses.

4. Penilaian

Menurut PERMENDIKBUD No.23 tahun 2016, penilaian berarti proses pengumpulan dan pengolahan informasi agar dapat mengukur pencapaian. Diperlukan instrumen penilaian dan juga teknik penilaian dalam setiap kegiatan penilaian. Penilaian juga difokuskan pada proses belajar tidak hanya pada hasil belajar.¹⁰

⁹ W.J.S. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 45.

¹⁰ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 23 Tahun 2016 tentang Standar Penilaian Pendidikan (Jakarta: Kemendikbud, 2016).

5. Pemanfaatan

Kata pemanfaatan berasal dari kata dasar yakni manfaat yang berarti faedah, guna. Dalam Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer menyebutkan bahwa pemanfaatan memiliki arti “cara, proses, atau perbuatan yang bermanfaat”.¹¹

6. Pondok Pesantren

Pesantren ialah sebuah asrama pendidikan tradisional, dimana para siswanya semua belajar dibawah bimbingan guru yang lebih dikenal sebagai sebutan kyai juga tinggal bersama dan mempunyai asrama untuk tempat menginap santri.

Sedangkan pondok pesantren adalah lembaga pendidikan islam tertua yang merupakan produk budaya Indonesia. Keberadaan pesantren di Indonesia dimulai sejak islam masuk negeri ini dengan mengadopsi sistem pendidikan yang telah lama berkembang sebelum kedatangan islam.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti agar dapat menemukan perbandingan dan kemudian menemukan inspirasi baru untuk tindak lanjut dan penelitian sebelumnya yang membantu penelitian menemukan dan menunjukkan keunikan peneliti.

Pada bagian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dan kemudian merangkumnya.

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 18-20.

Keduanya penelitian yang dipublikasikan. Dengan langkah ini, dapat dilihat betapa unik dan memposisikan penelitian itu nantinya. Kajian-kajian yang relevan atau berkaitan dengan penelitian ini antara lain :

Penelitian oleh Penelitian ini berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene” karya Zulkifli mahasiswa UIN Alauddin Makassar tahun. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti jelaskan tentang sumber daya manusia. Namun penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak pada objek penelitian, penelitian saudara Zulkifli sendiri bertempat di SMA Negeri 1 Pangkajene, sedangkan penelitian saya bertempat di pesantren Raudhatul Muhibbin.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli ini bertujuan untuk

1. Mengetahui manajemen sumber daya manusia di perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene
2. Untuk mengetahui faktor penghambat di dalam manajemen SDM di perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene

Penelitian ini juga diharapkan saudara Zulkifli agar bisa memberikan manfaat secara praktis maupun teoritis.

TABEL 1.1 Persamaan dan perbedaan penelitian peneliti dengan penelitian terdahulu

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Manajemen Dakwah di Masjid Jami' Al-Yaqin, oleh peneliti	Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif	Fokus pada implementasi fungsi manajemen (POAC) dalam kegiatan dakwah di masjid

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan
2	Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Majelis Taklim Jamiyyatul, oleh peneliti	Sama-sama meneliti tentang pengelolaan SDM dalam lembaga keagamaan	Objek penelitian adalah majelis taklim, bukan masjid. Fokus pada pengembangan SDM
3	Manajemen kegiatan dakwah di Masjid Nurus Sunnah, oleh Nur Ashobah Setianingsih	Menggunakan metode kualitatif dan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi	Fokus pada kegiatan dakwah spesifik di Masjid Nurus Sunnah Semarang
4	Fungsi Manajemen Masjid Ikhlas dalam Kegiatan Dakwah, oleh Arum Dani Yati	Sama-sama meneliti implementasi fungsi manajemen dalam kegiatan dakwah di masjid	Objek penelitian adalah Masjid Al-Ikhlas Jati Mulyo. Fokus pada fungsi manajemen spesifik

Sumber: Data, Diolah 2024

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam karya ilmiah ini terdiri dari lima bab utama, sebagai berikut:

Bab pertama adalah Pendahuluan, yang berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah Kajian Teori, yang membahas landasan teori yang mendukung penelitian ini. Bagian ini mencakup pembahasan tentang manajemen, sumber daya manusia, pengembangan, penilaian, pemanfaatan, dan pondok pesantren.

Bab ketiga adalah Metode Penelitian, yang menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan, termasuk pendekatan dan jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab keempat adalah Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang memaparkan hasil-hasil penelitian dan analisisnya, meliputi gambaran umum, biodata pengasuh dan narasumber, hasil penelitian, serta pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia, penilaian, pemanfaatan sumber daya manusia, dan faktor pendukung serta kendala dalam manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin.

Bab kelima adalah Penutup, yang menyajikan kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian. Daftar pustaka yang mencakup referensi yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini juga dilampirkan sebagai bagian penutup.¹²

¹² UIN Antasari, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah Skripsi* (UIN Antasari, 2021).