

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat membawa pengaruh dan perubahan dalam menuntut sebuah organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan yang berupaya dalam menyusun strategi serta kebijakan yang selaras dengan persoalan yang di hadapi. Artinya suatu organisasi atau lembaga mampu menyesuaikan diri terhadap permasalahan yang ada, salah satu bidang fungsional strategi yang menjadi perhatian adalah manajemen sumber daya manusia atau MSDM.

Sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu unsur manajemen yang harus dikelola dan di atur. Sumber daya manusia berperan sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa adanya SDM seluruh kegiatan operasional akan terhenti dan akan berujung terhadap terhambatnya kemajuan organisasi. Karena sumber daya manusia yang baik dapat menunjang sebuah lembaga atau perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas dan dorongan serta peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap perusahaan.¹

¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2013), h.14

Allah SWT berfirman dalam Q.S An-Nisa/4:58

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.

Maksud dari ayat diatas yaitu sumber daya manusia dalam hal mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia (SDM) itu agar seorang pemimpin bisa amanah dan juga bisa bertanggung jawab, tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada rekan kerja, tapi juga dipertanggung jawabkan kepada Allah SWT.

Proses dalam pencapaian atau tidaknya suatu tujuan lembaga atau perusahaan yang telah ditetapkan sangat tergantung dari unsur manusianya dalam memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Sehingga seluruh aspek manajemen sumber daya manusia ini bisa berinteraksi dengan lingkungan dan dapat memperoleh, menyiapkan, mengembangkan, memberikan kompensasi kepada anggota, serta merencanakan dan mengevaluasi

pekerjaan yang dapat membantu perusahaan menghadapi berbagai tantangan kompetitif serta dapat mencapai keunggulan dalam bersaing.²

Pada umumnya kelemahan yang sering terjadi dalam pelaksanaan manajemen SDM antara lain adalah: para atasan menyerahkan masalah SDM sepenuhnya kepada bagian SDM; bagian SDM sendiri ditempati oleh orang-orang yang kurang profesional penempatannya hanya atas dasar penunjukan tanpa memperhatikan persyaratan yang berlaku pada jabatan itu; dan pembinaan personel dilaksanakan sangat subjektif terutama dalam hal yang menyangkut pemilihan dan penempatan personel. Aspek pembinaan dan audit SDM sering terabaikan sehingga perencanaan dan pengendalian SDM menjadi kurang tepat dan terarah atau tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi serta perkembangannya.³

Sementara itu, pengembangan (*development*) merupakan salah satu fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Dalam lingkup organisasi, pengembangan sumber daya manusia dipahami sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, serta moral anggota sesuai kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan dengan tujuan agar prestasi kerjanya baik dan mendapatkan hasil yang optimal.⁴

² Burhanuddin Yusuf, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah', *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Press, 2016).

³ Eko Suparno Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h.2

⁴ M Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), h.5

Pada hakikatnya sebuah lembaga pendidikan terutama pendidikan agama mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan Islam sebagai bagian integral dari pendidikan agama berfungsi dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi maupun dalam pembentukan karakter, sikap, moral, serta pengamalan ajaran agama. Demi mewujudkan pendidikan yang berkualitas tersebut diantaranya membutuhkan sumber daya manusia berupa tenaga pendidik yang memiliki kompetensi unggul. Keunggulan tersebut dapat diupayakan melalui program pengembangan sumber daya manusia.

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin sebuah perguruan tinggi negeri yang berlokasi di Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia. UIN Antasari fokus kepada program akademik, mencakup pusat pengembangan bahasa kajian multidisipliner dan interdisipliner, kajian ilmu keislaman berbasis lokal dan pengembangan kepribadian berbasis kultur kesantrian melalui Ma'had Al-Jami'ah.

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin mempunyai visi agar tetap eksis dan terus berkembang sesuai dengan tantangan zaman di era globalisasi ini. Adapun visi UIN Antasari Banjarmasin adalah, unggul dan berakhlak. UIN Antasari Banjarmasin mempunyai program pemondokan di Ma'had al-Jami'ah yang juga disebut pesantren kampus yang didalamnya terdapat program-program yang diperuntukan untuk mahasiswa baru.

Idealnya Universitas Islam Negeri Antasari sebagai lembaga pendidikan tinggi Islam harus mencirikan khas keislaman sehingga dapat dibedakan dengan perguruan tinggi lain. Ciri khas ini bukan hanya Islam menjadi objek kajian ilmiah saja melainkan harus lebih dari itu, diharapkan suasana kampus UIN para civitas akademiknya juga mencerminkan kualitas akhlak dan perilaku islami.

Ma'had Al-Jami'ah merupakan unit pelaksana teknis yang dimaksudkan untuk menunjang program Universitas dalam rangka pembentukan mahasiswa/i berkepribadian yang Islami, intelektual dan ilmiah. Unit ini terintegrasi kedalam struktur dan tata kelola UIN Antasari yang bertugas memberikan layanan pemondokan bagi mahasiswa/i untuk mendorong menumbuhkembangkan iklim yang berprestasi, berilmu dan bertakwa serta berjiwa kebersamaan yang agamis.

Asrama sangat penting di kampus UIN Antasari Banjarmasin karena menjadi tempat dan sarana pembinaan bagi mahasiswa baru yang masuk UIN Antasari Banjarmasin. Pendirian asrama berfungsi sebagai sarana tempat tinggal dan pembinaan "mahasantri/wati" UIN Antasari Banjarmasin dalam bidang pengembangan, peningkatan dan pelestarian semangat keberagaman dan keilmuan. Asrama putri yang terdapat di UIN Antasari yakni Asrama I,II,III dan I asrama putra. Ke empat asrama ini menjadi tempat pembinaan kurang lebih 450 mahasantri/wati UIN yang mendapat bimbingan oleh para *murabbi/ah* dan *musyrif/ah*.

Program wajib mengikuti asrama mendapat respon positif dari pihak pimpinan dan para mahasiswa yang mengikutinya karena dengan masuk asrama

akan banyak manfaat yang didapatkan seperti munculnya kesadaran beragama, ibadah yang teratur, mengetahui baca tulis Alquran dan merasakan ketenangan jiwa karena selalu dekat dengan Tuhan dan banyak kegiatan bermanfaat serta pengetahuan baru. Keuntungan masuk asrama juga menjadikan jarak tempuh perjalanan menuju kampus UIN Antasari Banjarmasin menjadi lebih dekat, terlebih lagi mendapatkan teman dan pengalaman yang baru.

Keberadaan Ma'had Al-Jami'ah sifatnya hanya penunjang, namun tetap menjadi penting. Bagi mahasiswa/i yang dinyatakan lulus asrama dengan batas yang telah ditentukan akan mendapatkan sertifikat yang memiliki kredit poin tersendiri yang dihargai oleh tim penyelenggara Kuliah Kerja Nyata (KKN) sebagai jaminan memiliki kemampuan membaca Alquran dan keterampilan ibadah, yang diharapkan bagi mahasiswa/i siap untuk terjun ke masyarakat serta dapat mempraktkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Ma'had Al-Jami'ah merupakan tempat untuk menampung mahasiswa/i baru. Asrama putera/i mempunyai pengelola dalam menjalankan program yang telah ditentukan oleh Ma'had al-Jami'ah yang terdiri dari *murabbi/ah* (kepala/ketua asrama putera/puteri) dan *musyrif/ah* (pengajar sekaligus pembimbing putera/puteri). *Murabbi/ah* dan *musyrif/ah* yang senantiasa memberikan pembinaan dan bimbingan terhadap mahasiswa/i di Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin.

Musyrifah yang merupakan seorang pendamping di lingkungan asrama mempunyai peran yang sangat penting bagi asrama tersebut. Peran musyrifah

salah satunya mengontrol dan membina mahasantriwati dalam hal ibadah dan keagamaan yang lain. Perlibatan ini tentunya perlu ada pengorganisasian untuk menyusun dan membentuk hubungan kerja sama sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pentingnya pengembangan dan pengelolaan untuk para *musyrifah* sebagai sumber daya manusia didalam asrama perlu di perhatikan, tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang dijalankan oleh UPT. Ma'had Al-Jami'ah sebagai upaya dalam mempertahankan eksistensi dan pencapaian tujuan lembaga secara optimal melalui pengembangan sumber daya manusia (*musyrifah*).

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di UPT. Ma'had al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin dalam hal pengembangan SDM (*musyrifah*). Bahwa pimpinan UPT. Ma'had Al-Jami'ah menyerahkan sepenuhnya program pengembangan para *Musyrifah* ini ke masing-masing pengasuh (*Murabbi/ah*) di dalam lingkungan asrama tersebut.

Berdasarkan realita tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada UPT. Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari dari program pengembangan sumber daya manusia nya (*musyrifah*) dengan judul yaitu : **“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (*MUSYRIFAH*) UPT. MA'HAD AL-JAMI'AH UIN ANTASARI BANJARMASIN”**.

B. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka, maka permasalahan yang diteliti tentang bagaimana program pengembangan (*musyrifah*) pada Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus masalah yang disebutkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program pengembangan sumber daya manusia (*musyrifah*) Ma'had al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, antara lain:

1. Secara Teoritis

Menambah wawasan keilmuan tentang pengembangan sumber daya manusia (*musyrifah*) pada Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin, selain untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis, serta bahan untuk menambah khazanah (*literature*) perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu komunikasi pada khususnya dan perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya.

2. Secara Praktis

Untuk kepentingan peneliti sebagai sarana dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama berada dibangku perkuliahan agar menambah wawasan peneliti mengenai pengembangan sumber daya manusia (*musyrifah*) pada Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin melalui ilmu dan teori. Serta dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi terkait dalam hal pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda dan dikhawatirkan keluar dari tujuan yang sebenarnya, maka peneliti merasa perlu memberikan interpretasi secara tegas dan terperinci sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Sumber daya manusia pada penelitian ini adalah para musyrifah yang bertugas membimbing para mahasantriwati selama melaksanakan pemondokan atau wajib asrama pada Ma'had Al-Jami'ah.
2. Pengembangan menurut *Flippo* adalah suatu proses yang mengupayakan peningkatan kemampuan dan keterampilan SDM guna menghadapi perubahan lingkungan internal maupun eksternal melalui pendidikan (peningkatan kemampuan) dan peningkatan keterampilan (melalui pelatihan).⁵ Pengembangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

⁵ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h.120

pengembangan sumber daya manusia (*musyrifah*) pada UPT. Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin.

3. UPT. Ma'had Al-Jami'ah merupakan lembaga yang bertugas untuk pelayanan, pembinaan, pengembangan akademik dan karakter mahasiswa dengan sistem pengelolaan asrama yang berbasis pesantren.

Dari pengertian diatas bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu kegiatan yang diterapkan dan harus dilaksanakan oleh UPT. Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin untuk meningkatkan sumber daya manusia (*musyrifah*) yang diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan yang berdampak pada peningkatan kinerja Ma'had untuk mencapai suatu tujuan atau hasil yang optimal.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan terhadap penelitian yang ada mengenai kekurangan kelebihan yang ada sebelumnya. Selain itu, penelitian terdahulu digunakan dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya tentang teori-teori yang ada kaitannya dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Untuk dijadikan sebagai sumber informasi dan perbandingan dalam penelitian. Berikut beberapa judul skripsi yang memilih tema yang berkorelasi dengan judul skripsi ini, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dini Dahlia mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam tahun 2016 yang berjudul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Asatidz)

di Rumah Tahfidzqu Deresan Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Fokus permasalahan penelitian ini pada bagaimana perencanaan, implementasi dan evaluasi pada Rumah Tahfidzqu di Deresan Yogyakarta. Yang membahas segala proses yang dilakukan, mulai dari perencanaan SDM, hingga evaluasi yang dilakukan di Rumah Tahfidzqu Deresan Yogyakarta. Perbedaannya dengan skripsi ini adalah dari objek penelitian dan fokus yang hanya pada bagaimana pengembangan SDM.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Silvi Lita Khoirunnisa mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah tahun 2016 yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Cabang Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif. Fokus permasalahannya yaitu bagaimana manajemen pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di PKPU cabang Yogyakarta. Yang membahas perencanaan pengembangan SDM hingga analisis pengembangan SDM yang dilakukan PKPU cabang Yogyakarta. Perbedaan dengan skripsi ini yaitu dari lokasi dan hanya berfokus pada bagaimana pengembangan SDM.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Yoni Andrianti yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Khoirunnisa Kuton Tegaltiro Berbah Sleman”. Fokus permasalahannya pada bagaimana program-program pengembangan sumber daya manusia. Membahas tentang bagaimana pendidikan, pelatihan dan penilaian program

pengembangan sumber daya manusia yang ada di Panti Asuhan Yatim Putri Khoirunnisa Sleman Yogyakarta. Perbedaan dengan skripsi ini yaitu objek dan fokus hanya pada bagaimana pengembangan SDM.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu serta sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori, memuat pengertian sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia.

BAB III Metode Penelitian, memuat pendekatan dan jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV Laporan Hasil Penelitian, memuat gambaran umum lokasi penelitian, profil UPT. Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin, penyajian data dan analisis data yang berkaitan dengan pengembangan musyrifah.

BAB V Kesimpulan, memuat kesimpulan penelitian, saran dan penutup.