

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang dilangsungkan perangkat pendidikan, dimulai dengan Sekolah Dasar hingga Perguruan Tinggi, terutama yang dilangsungkan oleh instansi- instansi nonformal dan informal sepatutnya bisa dijadikan dasar untuk membentuk kepribadian murid dan masyarakat pada umumnya. Menurut Mulyasa, kualitas pendidikan di Indonesia pada faktanya khususnya kualitas *output* pendidikan masih kurang ketimbang pada kualitas lulusan pendidikan diluar negara Indonesia yang lainnya, baik di wilayah Asia ataupun di wilayah ASEAN. Kurangnya kualitas pendidikan membutuhkan penindakan yang merata, sebab pada kehidupan suatu bangsa, pendidikan memiliki kedudukan yang paling berarti guna terjaminnya kemajuan suatu negara dan bangsa, dan menjadi sarana guna meningkatkan serta memajukan mutu sumber daya manusia.<sup>1</sup>

Menurut Hamdani pendidikan merupakan suatu sistem yang tersusun buat menubuhkan situasi belajar serta sistem pembelajaran ataupun pelatihan hendaknya murid mampu membangun kemampuan dirinya agar mempunyai daya spiritual, emosional, penanganan diri, watak, kecerdasan, akhlak yang mulia, dan keahlian yang dibutuhkan dirinya serta masyarakat.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Enco Mulyasa, *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hal. 13.

<sup>2</sup>Hamdani, *Dasar-Dasar Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hal. 21.

Ini selaras dengan UU Negara RI Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Pendidikan Nasional pasal 3 bab II yang berbunyi:

Sistem pendidikan Nasional yang memiliki fungsi untuk menumbuhkan keterampilan dan menciptakan karakter serta kemajuan bangsa yang memiliki kedudukan sebagai bentuk mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan agar tumbuhnya kemampuan murid supaya menjadi orang yang mempunyai iman dan taqwa pada Tuhan YME, mempunyai akhlak mulia, berilmu cakap, sehat lahir dan batin, berdiri sendiri, inovatif, serta mampu jadi warga Negara yang bertanggung jawab serta demokratis.<sup>3</sup>

Guna dapat tercapainya tugas dan tujuan dari pendidikan nasional itu, pendidikan dilakukan dengan tiga cara, yakni pendidikan yang bersifat formal, nonformal, dan informal. Pendidikan yang bersifat formal mencakup pendidikan yang dilakukan di sekolah yaitu dari Sekolah Dasar (SD) ataupun yang sederajat, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) ataupun yang sederajat, Sekolah Menengah Atas (SMA) ataupun yang sederajat, serta Perguruan Tinggi (PT). Pendidikan nonformal mencakup kursus-kursus yang ditekankan pada keahlian serta keterampilan murid pada bidang tertentu. Pendidikan informal merupakan pendidikan yang terjadi dalam keluarga. Pada sistem pendidikan nasional di Indonesia ada suatu instansi pendidikan Islam yang lebih dikenal dengan Pondok Pesantren.

Pondok Pesantren ialah instansi pendidikan di Indonesia yang berwujud tradisional guna mengetahui, mengkaji, dan melaksanakan ajaran Islam (*tafakkuh*

---

<sup>3</sup>Republik Indonesia, UU RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Beserta Penjelasannya*, (Bandung: Citra Umbara, 2003), hal. 7.

*fiiddien*) yang lebih mengutamakan pendidikan moral agama selaku pegangan hidup dalam di masyarakat. Pondok Pesantren selaku institut ataupun lembaga pendidikan yang menjadi sarana guna melangsungkan proses pendidikan. Pondok Pesantren tidak cuma dijadikan tempat berkumpulnya antara guru dan murid saja, tetapi juga sebagai sistem yang kompleks dan dinamis. Tidak hanya itu, Pondok Pesantren ialah wadah guna membentuk pribadi manusia yang memiliki pendidikan agar sepadan dengan visi, misi, dan tujuan yang direncanakan.

Pada dasarnya pendidikan di Pondok Pesantren memiliki tujuan guna membekali murid agar menjadi anak soleh serta bertakwa sesuai aturan- aturan agama Islam, hingga memberi bekal murid/santri dengan pelajaran agama, pelajaran umum, serta kemampuan yang disiapkan buat menjalani hidup bermasyarakat yang sebenarnya. Selaku institut pendidikan Islam paling tua di Indonesia, kedudukannya dalam peningkatan pendidikan tidak perlu dipertanyakan lagi.

Tugas utama dari Pondok Pesantren hakikatnya ialah menjadikan insan dan masyarakat muslim di negara Republik Indonesia yang memiliki iman dan takwa terhadap Allah SWT. Keberhasilan yang diharapkan Pondok Pesantren dari sumber daya manusia yakni terbentuknya generasi penerus bangsa yang bermutu yang tidak saja pada aspek psikologis, sikap, dan keterampilan, akan tetapi lebih mengarahkan pada perkembangan mutu peserta didik/santrinya ke arah keterampilan pengetahuan teknologi yang berlandaskan aturan-aturan ajaran Islam. Oleh karena itu, segenap usaha yang mengarah pada pengembangan mutu manusia selaku sumber daya manusia secara kontinu dilaksanakan dengan target

perkembangan mutu manusia di Indonesia yang dapat berpikir kritis dan berpengetahuan, sehingga ada kesebandingan antara IMTAQ serta IPTEK.

Oleh karena itu, sangat penting manajemen yang tepat supaya pengelolaan pendidikan di Pondok Pesantren dapat terencana lewat pembentukan visi, misi, dan tujuan yang jelas. Pondok yang mempunyai pendidik yang bermutu, fasilitas pendidikan yang sesuai standar, murid/santri yang mempunyai mutu di atas standar namun masih saja tidak berhasil melahirkan lulusan yang bermutu. Ini dapat saja terjadi diakibatkan tidak terdapatnya visi, misi, dan tujuan yang jelas, di selain itu juga minimnya komunikasi antara guru dengan kalangan manajemen Pondok Pesantren.

Pendidik dan tenaga kependidikan atau dalam dunia Pondok Pesantren lebih dikenal dengan Ustadz atau Asatidz (bentuk jamak dari kata Ustadz) ialah salah satu faktor utama dalam rangka memajukan kualitas sistem pendidikan dipondok pesantren. Tenaga kependidikan yaitu masyarakat yang mendedikasikan diri dan kemudian dinaikkan kedudukannya guna membantu terselenggaranya pendidikan. Yang merupakan penyelenggara satuan pendidikan ialah pimpinan sekolah, pengawas, administrator, pustakawan, laboran, teknisi belajar, petugas pengelolaan kelompok belajar, petugas pamong belajar, dan petugas kebersihan. Pendidik ialah tenaga kependidikan yang berkompentensi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, serta istilah lain yang selaras dengan karakteristiknya, dan ikut serta pada pengelolaan pendidikan.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hal. 72-73.

Umumnya, tugas pendidik dan tenaga kependidikan ialah dapat menunjang murid dalam menemukan bakatnya, dapat menunjang peserta didik dalam meningkatkan kemampuannya, dapat melakukan penilaian tiap waktunya, dan dapat memberikan pengajaran serta penyuluhan kepada peserta didik yang menghadapi kesusahan dalam menjalani proses pendidikannya.

Mengingat dari tugas baik sebagai pendidik maupun tenaga kependidikan yang begitu berarti hingga harus mengadakan strategi rekrutmen (penarikan) agar bisa mendapatkan calon pendidik dan tenaga kependidikan yang ahli dibidangnya. Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian aktivitas serta prosedur yang digunakan supaya memperoleh calon pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualitas sesuai kriteria yang diinginkan untuk bisa bersama-sama memajukan dan meningkatkan kualitas pendidikan di Pondok baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.<sup>5</sup>

Implementasi rekrutmen yang baik dan benar dimaksudkan agar sekolah menemukan pendidik dan tenaga kependidikan yang sebanding pada standar yang ditentukan Pondok Pesantren, sebab pada proses aktivitas di Pondok Pesantren, pendidik dan tenaga kependidikan ialah faktor utama, sebab lancarnya jalan dalam merealisasikan sistem di Pondok Pesantren sangat ditetapkan oleh individu-individu yang ikut serta di dalamnya. Walaupun cukup serta barunya sarana gedung, peralatan kerja, perlengkapan kerja, tata cara, serta kontribusi masyarakat, namun apabila pendidik dan tenaga kependidikan yang terdapat di dalamnya kurang

---

<sup>5</sup>Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidikan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008), hal. 8.

memiliki kemampuan pada tiap tugas yang dipegangnya, sehingga akan lebih sulit dalam menggapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Tidak hanya profesional, sumber daya manusia yang baik merupakan orang muslim yang mempunyai dua watak utama, ialah tangguh dan jujur. Seperti yang diuraikan pada firman Allah pada QS. Al-Qashash ayat 26 berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Bagian Ayat dari surah Al-Qashash inilah yang dijadikan landasan hukum pada metode dalam melaksanakan rekrutmen calon pendidik dan tenaga kependidikan yang dilaksanakan suatu institusi. Tidak hanya itu, maksud ayat tersebut menyampaikan bahwa memilih calon pegawai hendaklah berlandaskan pada kepatutan dan kelayakan.<sup>6</sup>

Salah satu persoalan yang kadang muncul pada metode rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan ialah soal konsep rekrutmen yang kurang mantap hingga kerap timbul ketidakberhasilan dalam menggapai tujuan sekolah sebab banyaknya tugas yang harus dikerjakan oleh sebagian orang tetapi hanya dikerjakan sendiri. Kondisi seperti itu umumnya berlangsung akibat minimnya tenaga profesional pada aspek kegiatan tertentu. Kadang kala timbul ketidaktepatan penugasan pegawai mengenai tugas dan fungsinya, umpamanya penempatan posisi guru semata-mata didasarkan pada kemampuan pelamar tidak didasarkan latar belakang pendidikan pelamar serta tidak ditunjang melalui pelatihan. Apalagi masalah tidak berakhir di sini saja, sadar akan kedudukan pendidik dan tenaga

---

<sup>6</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hal. 105.

kependidikan adalah sebagai penyalenggara yang berperan penting pada sistem pendidikan di Pondok Pesantren. Seringnya ditemui pendidik yang mempunyai semangat kerja yang rendah dalam melaksanakan kewajibannya, kemudian berdampak pada rendahnya keberhasilan tujuan yang ingin diperoleh. Ini diakibatkan oleh beberapa aspek, diantaranya ialah minimnya semangat guru hingga pada pelaksanaan pekerjaannya tidak dapat menunjang hasil yang optimal.

Selain rekrutmen, pemberian kompensasi juga menjadi hal penting pada pengelolaan sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan. Karena, pemberian kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada seseorang yang sudah memberikan jasa terhadap lembaga pendidikan akan mempengaruhi motivasi dan semangat dalam diri individu untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan yang dikuasai oleh pendidik maupun tenaga kependidikan pada lembaga yang sedang dijalaninya. Kompensasi yang lebih baik hendaknya dapat memberikan kepuasan pada guru dan hendak memotivasi guru agar bekerja lebih baik. Sebaliknya guna mendapatkan kompensasi yang lebih baik, guru hendaknya bekerja lebih baik lagi. Besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat peran serta guru pada organisasi dan besar kecilnya kompensasi pulalah menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang dipegang oleh guru dalam suatu organisasi.

Pondok Pesantren modern Darul Istiqamah merupakan sebuah balai pendidikan Islam yang menyelenggarakan beberapa jenjang dan jenis pendidikan yaitu sekolah dasar terdiri dari SD dan MTs dan sekolah tingkat menengah yaitu MA dan Sekolah Menengah Kejuruan atau SMK. Kebanyakan dari pengajar atau yang lebih populer dalam dunia Pondok Pesantren adalah Ustadz/Ustadzah adalah

memang dari Pondok Pesantren atau lulusan dari balai pendidikan itu sendiri. Dari 76 jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang terdapat di Pondok Pesantren Darul Istiqamah putra hanya 33 orang yang memiliki latar pendidikan sarjana (S1). Sedangkan sisa yang lainnya berpendidikan SLTA dan ada sebagian lagi yang masih menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi. Hal tersebut bertentangan dengan peraturan pemerintah yang mengatakan bahwa seorang pendidik sudah memiliki batasan minimal pendidikan untuk menjadi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Agar menjadi seorang tenaga pendidik maka batas minimal pendidikan adalah strata satu (S1). Kemudian dari segi perencanaan perekrutan tenaga pendidik di Pondok Pesantren ini lebih tertutup dan tanpa melalui prosedur-prosedur yang ditentukan. Walaupun demikian, Pondok Pesantren ini sudah memiliki sertifikat sebagai lembaga pendidikan yang terakreditasi. Seperti MTs Darul Istiqamah terakreditasi A dan MA Darul Istiqamah juga terakreditasi A. Sedangkan untuk SMK di Darul Istiqamah masih terakreditasi B. Melihat dari hasil penilaian tersebut, kita bisa melihat ada perbedaan antara fenomena yang terjadi dengan harapan yang diketahui oleh teori yang sudah ada.

Selain Pondok Pesantren modern Darul Istiqamah, Pondok Pesantren Ibnul Amin adalah Pondok Pesantren yang sudah tidak asing lagi ditelinga masyarakat Kalimantan Selatan khususnya masyarakat Hulu Sungai Tengah. Pondok Pesantren Ibnul Amin ialah salah satu Pondok Pesantren salafiyah yang terletak di desa Pamangkih Kabupaten Hulu Sungai Tengah (HST). Desa Pamangkih berjarak sekitar 14 kilometer dari kota Barabai dan berjarak kurang lebih sekitar

160 kilometer dari kota Banjarmasin. Usia Pondok Pesantren Ibnul Amin kurang lebih 60 tahun sejak didirikan.

Pondok Pesantren Ibnul Amin memiliki perkembangan yang sangat pesat dan mempunyai daya tarik tersendiri bagi masyarakat Kalimantan Selatan maupun dari luar Kalimantan Selatan. Hal yang demikian dikarenakan Pondok Pesantren Ibnul Amin selalu meningkatkan kualitas pondoknya sendiri. Sampai sekarang ini Pondok Pesantren Ibnul Amin memiliki lebih dari 1.000 (seribu) orang santri. Selain santri, suksesnya sebuah pondok pesantren tidak lepas dari para Ustadz ataupun Ustadzah yang terlibat dalam berjalannya roda pendidikan di Pondok Pesantren. Ustadz dan Ustadzah yang mengabdikan diri di Pondok Pesantren Ibnul Amin ini kebanyakannya adalah para alumni Pondok Pesantren itu sendiri. Dari polesan tangan lembut merekalah Pondok Pesantren yang dipimpin oleh pengasuh Pondok bersama Ustadz serta Ustadzah sehingga dapat membawa Pondok Pesantren Ibnul Amin makin besar.

Berdasarkan pada fenomena di atas, sehingga harus ada perhatian dari Pondok Pesantren dalam rangka perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maupun Asatidz mesti mengadakan tindak lanjut dalam rangka peningkatan motivasi kerja secara terus menerus. Yang mana para Asatidz yang direkrut setelah menyelesaikan pendidikan di Pondok Pesantren mereka rata-rata berpendidikan setara dengan SLTA sudah menjadi pengajar di Pondok Pesantren mereka. Walaupun demikian, dengan sentuhan lembut merekalah yang membuat Pondok Pesantren akan jadi semakin berkembang serta semakin besar namanya di mata masyarakat. Dari paparan tersebut, maka peneliti terdorong untuk

mengadakan sebuah penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah dan Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Barabai”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berlandasaan pada penjelasan dari latar belakang tersebut, sehingga penelitian ini bisa difokuskan kepada:

1. Bagaimanakah rekrutmen Asatidz di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah dan Kakak di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Barabai?
2. Bagaimanakah pengembangan dan pelatihan Asatidz di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah dan di Kakak Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Barabai?
3. Bagaimana pemberian kompensasi Asatidz di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah dan Kakak di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Barabai?
4. Bagaimanakah penilaian Asatidz di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah dan Kakak di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Barabai?
5. Bagaimanakah pemberhentian Asatidz di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah dan Kakak di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Barabai?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berlandasaan dari rumusan masalah tersebut, sehingga yang jadi tujuan dari penelitian ini ialah agar dapat menggambarkan:

1. Rekrutmen Asatidz dan Kakak dikedua pondok pesantren yang menjadi lokasi penelitian.
2. Pengembangan dan pelatihan Asatidz dan Kakak dikedua pondok pesantren yang menjadi lokasi penelitian.
3. Pemberian kompensasi Asatidz dan Kakak dikedua pondok pesantren yang menjadi lokasi penelitian.
4. Pemberian penilaian Asatidz dan Kakak dikedua pondok pesantren yang menjadi lokasi penelitian.
5. Pelepasan atau pemberhentian Asatidz dan Kakak dikedua pondok pesantren yang menjadi lokasi penelitian.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Secara Teoritis**

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diinginkan dapat menyumbangkan kontribusi gagasan dan kontribusi positif terhadap kajian manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren di antaranya sebagai berikut:

- a. Dalam rekrutmen Asatidz yang dilaksanakan Pondok Pesantren menjadi usaha dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar bisa melahirkan lulusan yang berkualitas.
- b. Dalam pengembangan dan pelatihan Asatidz yang dilakukan Pondok Pesantren mampu dijadikan salah satu rujukan atau bahan pertimbangan dalam melakukan pengembangan kompetensi Asatidz.

- c. Dapat dijadikan informasi untuk kepala sekolah dan bagian kepegawaian dalam mengenai pemberian kompensasi yang diberikan kepada Asatidz yang dilakukan di Pondok Pesantren.
- d. Dapat dijadikan bahan informasi agar penilaian Asatidz yang dilakukan Pondok Pesantren sehingga instansi pendidikan bisa memperoleh sumber daya manusia yang tepat berada diposisinya.
- e. Diharapkan dapat dijadikan salah satu dasar atau acuan pertimbangan dalam mengambil kebijakan terhadap pemberhentian Asatidz yang dilakukan di Pondok Pesantren.

## **2. Manfaat Secara Praktis**

Penelitian ini bisa memiliki manfaat untuk Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari, pondok, penulis, dan pihak lain yang membaca di antaranya:

- a. Untuk Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin

Dapat memperbanyak perbendaharaan referensi UIN Antasari Banjarmasin. Hasil penelitian ini bisa dipergunakan guna panduan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang serupa.

- b. Untuk Pondok

- 1) Untuk petunjuk bagi Pondok agar selalu meningkatkan kualitas Pondok Pesantren.
- 2) Untuk usaha memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan di Pondok Pesantren agar memperoleh *out put* atau lulusan yang berkualitas.

3) Untuk petunjuk dan penilaian agar dapat mengefektifkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan maksimal dan tepat agar tercapai tujuan pendidikan yang tertinggi untuk majunya Pondok Pesantren.

c. Untuk Penulis

Penelitian ini diinginkan bisa memperbanyak wawasan ilmu pengetahuan mengenai seluruh segala hal yang ada kaitannya pada penerapan manajemen sumber daya manusia supaya bisa berkiprah lebih baik, maksimal dan tepat hingga dapat jadi sumber daya manusia yang lebih baik dan berguna.

d. Untuk Pihak Lain yang Membacanya

- 1) Memperbanyak dan meningkatkan ide- ide di ranah pendidikan.
- 2) Bisa dijadikan referensi pada mengembangkan ilmu pengetahuan.
- 3) Bisa berguna ketika menyampaikan data dan pengetahuan tentang metode rekrutmen tenaga pendidik, pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik, pemberian kompensasi tenaga pendidik, pemberian penilaian tenaga pendidik, dan pemberhentian tenaga pendidikan, atau untuk tinjauan guna peneliti selanjutnya.

## **E. Definisi Istilah**

Guna mencegah adanya kemungkinan yang menimbulkan pengertian yang berbeda dan mengakibatkan tidak jelasnya pada pengambilan kesimpulan dan

penilaian dalam observasi ini, sehingga harus diberikan deskripsi mengenai kata-kata yang dibubuhkan sebagai berikut:

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen ialah proses merancang dan membuat keputusan, mengorganisasi, mengatur, serta mengarahkan sumber daya manusia, keuangan, sarana, serta laporan supaya memperoleh tujuan instansi dengan metode yang efektif serta efisien.<sup>7</sup> Sementara SDM atau sumber daya manusia ialah pekerja, pegawai, karyawan atau seseorang yang melakukan pekerjaan atau memiliki pekerjaan.<sup>8</sup>

Dari definisi tersebut bisa disimpulkan kalau arti Manajemen Sumber Daya Manusia ialah metode menyelenggarakan serta mengefektifkan seluruh kemampuan yang dipunyai oleh Pondok Pesantren supaya sumber daya manusia yang terdapat didalamnya bisa melaksanakan tugas dan perannya secara efisien serta efektif dalam rangka menggapai berhasilnya Pondok Pesantren dalam mewujudkan tujuan dan target serta keterampilan Pondok Pesantren dalam mengalami bermacam tantangan, baik yang sifatnya eksternal ataupun internal. Penerapan segenap kemampuan tersebut melewati proses rekrutmen, pengembangan serta pelatihan, kompensasi, evaluasi, dan pelepasan pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren.

---

<sup>7</sup>Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 5.

<sup>8</sup>Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018), hal. 2.

## 2. Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah

Pondok Pesantren ialah suatu instansi pendidikan agama Islam yang berkembang dan dipercayai oleh masyarakat dengan cara diasramakan (mondok), dimana para santri mendapatkan pendidikan agama dengan cara pengajian ataupun menuntut ilmu yang seluruhnya terletak dengan didasarkan kewenangan seorang leadership ataupun sebagian orang yang biasa disebut Kyai, yang memiliki karakter khusus yang karismatik dan khusus dalam semua hal.<sup>9</sup> Sementara itu, modern ialah cara penalaran, aliran gerakan, dan segala usaha guna merubah pemahaman, adat istiadat, lembaga-lembaga terdahulu dan lain sebagainya agar bisa searah dengan pemikiran-pemikiran dan kondisi-kondisi modern yang ditumbuhkan oleh ilmu pengetahuan serta teknologi modern.<sup>10</sup>

Dari paparan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasanya Pondok Pesantren Modern merupakan suatu instansi pendidikan Islam yang menggabungkan antara kurikulum pendidikan agama dengan pengetahuan umum dalam proses aktivitas belajar mengajarnya, yang mana para santri/peserta didiknya diharuskan tinggal serta mandiri dikawasan Pondok Pesantren yang diikat dengan aturan-aturan agama serta diawasi dan dibimbing oleh para Ustadz.

## 3. Pondok Pesantren Ibnul Amin

Pondok pesantren Ibnul Amin adalah Pondok pesantren yang sifatnya klasik atau tradisional merupakan pesantren yang melaksanakan metode pendidikan dengan cara klasik. Mata pelajaran Pondok Pesantren Tradisional

---

<sup>9</sup>Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam: Isu-Isu Kontemporer tentang Pendidikan Islam*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hal. 229.

<sup>10</sup>Harun Nasution, *Islam Rasional: Gagasan dan Pemikiran*, (Bandung: Mizan, 1996), hal. 181.

adalah mata pelajaran khusus bidang agama. Pondok Pesantren Tradisional memiliki ciri khas yaitu menggunakan kitab kuning.

#### **4. Asatidz**

Asatidz merupakan bentuk jamak dari kata Ustadz. sebuah panggilan atau kata ganti yang menunjukkan seseorang sebagai pendidik atau tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah. Ustadz yang berarti orang yang memberikan pelajaran dalam kelas atau yang menjadi tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah. Dalam keseharian santri dipondok memanggil seorang guru atau pengajar dengan sebutan Ustadz sudah menjadi kebiasaan yang lazim ditemui.

#### **5. Kakak**

Kakak adalah sebutan bagi santri Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih kepada guru atau para pengajar di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Keputusan untuk penyebutan Kakak bagi pengajar oleh santri dipondok ini tidak lepas dari pesan Pengasuh pondok pertama yaitu K.H Mahfuz Amin dalam bentuk kerendah hatian beliau terhadap orang lain bahkan dengan santri beliau sekalipun.

### **F. Penelitian Terdahulu**

1. Tesis yang ditulis oleh Putri Amalia pada tahun 2010, yang berjudul penelitian strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Dasar Islam terpadu (SDIT) Darul Muttaqien di Parung Bogor. Peneliti melakukan penelitian dengan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan

empiris. Untuk mengumpulkan data, peneliti menerapkan wawancara mendalam dan pengisian angket yang sudah disediakan oleh peneliti untuk menemukan data yang menjadi fokus masalah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah pendidik dan karyawan lainya atau tenaga kependidikan dengan berjumlah 33 orang yang seluruhnya dijadikan sampel. Bersumber pada hasil penelitian Putri Amalia (2010) dapat ditarik kesimpulan yaitu rata-rata nilai dari segi penelitian strategi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Islam terpadu (SDIT) Darul Muttaqien ini yaitu dilihat dari persentase sebesar 73,265 % yang bisa dikategorikan dalam kategori cukup baik. Dalam penelitian ini Putri Amalia sebagai peneliti hanya menekankan penelitian terhadap sistem rekrutmen saja dan berfokus dengan penarikan pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan penelitian yang diadakan penulis saat ini merupakan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaannya di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah dan Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih.

2. Penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi serta motivasi terhadap kinerja guru disebuah Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 yang bertempat di Bengkulu Utara. Penelitian ini ditulis oleh penulis yang bernama Nurul Astuti yensy B dalam jurnal kependidikan triadic, dengan nomor 1 volume 13. Untuk menyelesaikan penelitian ini, pendekatan kuantitatif yang di gunakan oleh peneliti dengan desain *cros sectional*. Dimana ddalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh

variable yang bersifat bebas yaitu kompensasi dan motivasi, dengan variable yang terikat yaitu kinerja pengajar atau guru dimana untuk mengukur variable tersebut dilakukan dalam satu waktu. Semua guru yang berstatus tetap di SMAN 2 ini adalah populasi pada penelitian ini yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data memakai kuisioner yang sudah dibentuk dalam *linked scale* atau sekala linkert dan dikategorikan menjadi empat jawaban alternative yaitu: Tidak Sanagt Setuju (TSS). Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menjadi sebuah jurnal kependidikan ini menerangkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh kinerja dari guru ditempat penelitian tersebut. Pada penelitian yang diadakan oleh Nurul Astuti ini peneliti menekankan kepada sebab akibat yang mana kompensasi mampu meningkatkan kinerja guru sehingga anatar kompensasi memiliki korelasi yang sanagt berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis saat ini merupakan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaannya di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah dan Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih.

3. Jurnal yang ditulis oleh Budi Azwar (jurnal menara, volume 12, nomor 2 pada tahun 2013. Sebuah penelitian dengan judul Kajian pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) yang berada di kecamatan Bangkinang. Diaman untuk mendapatkan data peneliti mengambil sebanyak 352 jumlah guru sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) sebagai populasi dimana populasi tersebut yang memiliki status

pegawai negeri sipil (PNS) yang mana populasi tersebut tersebar dalam sebuah lingkup geografis yaitu kecamatan bangkinang. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *pupose* sampling sehingga ada 78 orang guru yang di ambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Untuk menganalisis data yang didapatkan oleh peneliti, maka peneliti menganalisis dengan cara inferensial dan analisis statistik. Hasil penelitian Budi Azwar, M. Ec. Dalam jurnal ini menerangkan bahwasanya ada korelasi yang besar antara variabel kompensasi dengan kualitas kerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Adanya dampak positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Besar koefisien determinasinya adalah sebesar 0,521, yang berarti bahwa peran variabel bebas pada perubahan variabel terikat adalah 52,1%. Sedangkan 47,9% (100% - 52,1%) dikontrol oleh variabel lain. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Budi Azwar ini menekankan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu kompensasi memiliki korelasi dengan kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis saat ini merupakan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaannya di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah dan Pondok Pesantren Ibnu Amin Pamangkih.

4. Najmatun Nahdhah (Tesis 2017) melakukan penelitian yang berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan

data yang dipakai adalah dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, verifikasi data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data pada penelitian ini yaitu dengan cara uji kredibilitas melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, dan triangulasi. Berdasarkan hasil penelitian oleh Najmatun Nahdhah (Tesis 2017) menunjukkan bahwa proses pembentukan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada pelaksanaan yang digunakan adalah strategi pengkaderan, strategi pengembangan kompetensi, dan strategi pengembangan karir. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Najmatun Nahdhah ini peneliti menekankan kepada fungsi manajemen secara umum dan strategi pembentukan sumber daya manusia. Sedangkan penelitian yang diadakan penulis saat ini merupakan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaannya di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah Dan Pondok Pesantren Ibnu Amin Pamangkih.

5. Muhaimin Rufaiqoh Efi (Tesis 2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Lokasi penelitian bertempat di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampiuh Banyumas dan MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Kroya Cilacap. Peneliti menerapkan pendekatan dan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang diterapkan peneliti adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data didapat peneliti dari Kepala Sekolah, Kepala

Tata Usaha, pendidik sebagai guru, dan tenaga kependidikan sebagai karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Sampiuh Banyumas Madrasah Aliyah Negeri Kroya Cilacap. Dari Hasil penelitian Muhaimin (Tesis 2017) menerangkan bahwasanya pembentukan sumber daya manusia di dua sekolah itu dilangsungkan menggunakan beberapa langkah/ yaitu, dimulai dengan menyusun perencanaan pembentukan sumber daya manusia, menentukan kebutuhan SDM, menentukan sasaran, menentukan program yang akan dilaksanakan, mengidentifikasi pelaksanaan program yang akan dilaksanakan, melaksanakan program yang direncanakan, dan evaluasi pelaksanaan program. Metode pembentukan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di MAN Sumpiuh Banyumas dengan beberapa cara yaitu: pertama, *on the job training* berupa revolusi jabatan yang sudah ada, pelatihan, penyuluhan, latihan struktur pekerjaan, demonstrasi, serta penugasan sementara. Kedua, *Off the job training* kegiatan tersebut berupa: workshop, kursus, seminar, musyawarah guru mata pelajaran dan studi banding. Sedangkan di Madrasah Aliyah Negeri Kroya Cilacap pembentukan sumber daya manusia dengan beberapa kegiatan seperti: pengelolaan kinerja guru, pelatihan, diklat, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, seminar, musyawarah guru mata pelajaran, studi lanjut dan supervisi. Penelitian yang dilaksanakan oleh Muhaimin Rufaiqoh Efi menekankan kepada satu fungsi manajemen sumber daya manusia saja. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis saat ini merupakan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaannya di

pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah dan Pondok Pesantren Ibnu  
Amin Pamangkih.

### **G. Sistematika Penulisan**

Secara menyeluruh sistematika penulisan tesis ini disusun atas lima bab yang merupakan satu kesatuan. Agar mempermudah dalam memahami penulisan penelitian ini, sehingga penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan, yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Istilah, Penelitian Terdahulu, dan Sistematika Penulisan.

Bab II : Kerangka Teori, yang terdiri dari Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, dan Pondok Pesantren.

Bab III : Metode Penelitian, bagian ini berisi Jenis Penelitian dan Pendekatan, Lokasi Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Pengecekan Keabsahan Data,

Bab IV : Paparan Data dan Pembahasan, yang memuat Paparan Data serta Pembahasan.

Bab V : Penutup, yang berisi Kesimpulan dan Saran.