

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Di samping itu, pengertian manajemen juga sangat ditekankan pada aspek pengaturan aktivitas fungsi dari sumber daya manusia. Dalam hal ini manajer atau pemimpin serta manajer staf sangat berkepentingan, karena ketiga komponen tersebut merupakan faktor penggerak dalam sebuah organisasi.¹

Adapun kegunaan atau manfaat manajemen dapat dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis, yaitu manfaat yang diberikan manajemen sebagai ilmu kepada seluruh unsur organisasi. Sedangkan kegunaan praktis, bahwa teori itu berguna untuk diterapkan di dalam aktivitas yang sesungguhnya.² Henri Fayol mengungkapkan dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yaitu: *planning*, *organizing*, *commanding*, *coordinating*, dan *controlling*.³

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen, sehingga dengan demikian perencanaan adalah merupakan salah satu syarat mutlak untuk dapat melaksanakan manajemen yang baik.⁴ Perencanaan dapat meminimalkan resiko kegagalan dalam organisasi dan ketidak pastian tindakan dengan mengansumsikan kondisi di masa mendatang dan menganalisis konsekuensi dari setiap tindakan yang akan dilaksanakan. Perencanaan yang disusun dapat membantu manajer berpandangan masa mendatang dan menekankan setiap tindakan sesuai tujuan organisasi.⁵ Alasan ini didasarkan pada suatu pandangan bahwa kondisi masa depan tidak bisa di prediksi oleh siapapun. Pondok

¹ Muhammad Munir, Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 9-10

² Muhtarom Zaini Addaasuqy, *Pengantar Manajemen*, (Kudus: CESS, 2019), h. 7.

³ Abd. Rohman, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Malang: Inteligensia Media, 2017), h.19

⁴ Candra Wijaya, Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), h.26-27

⁵ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 55

Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus mempunyai strategi untuk merubah menjadi lebih baik, salah satunya adalah dalam mendidik santri.⁶

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan atau ilmu atau seni yang menggabungkan dan menggunakan alat-alat dalam perencanaan dan mengarahkan gerakan manajemen dalam operasi yang besar. Selain itu strategi juga dapat didefinisikan sebagai manajemen terampil dalam mendapatkan sesuatu yang lebih baik dari pesaing dalam mencapai tujuan organisasi.⁷ Pengembangan (*developing*) adalah bagian dari kegiatan manajerial yang didalamnya meliputi kegiatan pelatihan (*choaching*) sebagai salah satu kegiatan peningkatan mutu dan ketrampilan seseorang untuk memudahkan proses penyesuaian dan di lingkungan pekerjaan agar dapat menunjang karirnya. Proses pengembangan dilakukan berdasarkan kesadaran, keinginan, keterampilan dan keahlian agar dapat berjalan dengan dengan efektif dan efisien.⁸

Strategi pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan di era globalisasi seperti sekarang ini. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. Strategi pengembangan sumber daya manusia bisa melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.⁹ Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Sumber daya manusia juga merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi.

⁶ Miftahul Ulum oleh penulis, 20 Januari 2022 wawancara 1, transkrip

⁷ Hotner Tampubolon, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peranya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, (Depok: Papis Sinar Sinanti, 2016), h.27

⁸ Nurholishoh, A. Fachrurroji dan Solahudin, *Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Al-Mu'awanah dalam Meningkatkan Kreativitas Santri*, Jurnal Manajemen Dakwah, Volume 3, Nomor 2, Tahun 2018.

⁹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002). h. 2

Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja organisasi yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja dengan optimal.¹⁰

Mengembangkan sumberdaya manusia maka perlu adanya strategi untuk mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan suatu lembaga. Pengembangan sumber daya manusia yang tepat dalam suatu lembaga dapat memberikan dampak positif yakni meningkatkan kinerja pada karyawan. Pengembangan sumber daya manusia pada suatu lembaga diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia didalamnya supaya menjadi karyawan profesional serta pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan maksimal. Sehingga suatu lembaga membutuhkan strategi khusus untuk mempersiapkan sumber didalamnya. Sumber daya manusia sangat penting untuk selalu diperhatikan bagi sebuah lembaga, perusahaan, penerapan disiplin kerja serta pengembangan karir. Semua itu tidak terlepas dari tujuan suatu lembaga. Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan organisasi harus memperhatikan beberapa aspek pelatihan, pengembangan serta motivasi yang lebih detail. Pekerjaan yang dilakukan secara produktif serta memiliki kualitas yang baik merupakan suatu perbuatan yang disukai dalam islam.¹¹

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.¹²

Dari beberapa pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau masa yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut karir dan pengembangan organisasi. Dengan

¹⁰ Anisatul Maghfiroh, *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Volume 7, Nomor 1, Tahun 2021.

¹¹ Asma'ul Wafiroh, Rahmad Hakim dan Rahmi Amelia, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BMT Nusantara Cabang Botolinggo*, International Journal of Islamic Economics Development and Innovation(IJIEDI), Volume 1, No 2, Tahun 2022.

¹² Benjamin Bukit, Tasman Maulana dan Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017). h. 3

kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan Al-Qur'an sebagai firman Allah SWT :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ ۝ ط

Artinya: Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.(Qs. At-tin: 4).¹³

Ayat diatas menjelaskan bahwa ciptaan Allah yang paling sempurna adalah manusia. Manusia dituntut untuk bisa menghargai dan berinteraksi dengan semua ciptaan Allah. Interaksi dilakukan manusia guna untuk pemenuhan kebutuhan manusia.

Pondok pesantren adalah suatu lembaga keagamaan yang mengajarkan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu-ilmu agama islam. Pengertian pondok pesantren menurut Mustuhu yang dikutip oleh Muhammad Ramli dalam jurnal Karakteristik Pendidikan Pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam (*tafaqquh fiddin*) dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.¹⁴

Dengan demikian pondok pesantren adalah suatu lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui oleh masyarakat sekitarnya, dengan sistem asrama yang santri-santrinya menerima pendidikan agama melalui sistem pengajaran atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dan kepemimpinan seorang kyai dengan ciri khas yang bersifat kharismatik serta independen dalam segala hal.

Pondok Pesantren Assalam memiliki beberapa pengurus yang bertugas sesuai dengan tugas pokok yang harus dikerjakan. Pengurus tersebut berada di bagian yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang diterapkan dalam Pondok Pesantren Assalam adalah pengurus. Pengurus merupakan karyawan yang bertugas mengawasi dan mengatur kegiatan para santri. Pada tahun 2022 Pondok

¹³ Kementerian Agama RI, Mushaf Al-Firdaus, Al-Qur'an Hafalan, Terjemah, Penjelasan Tematik Ayat, (Tangerang: Al-Fadhilh), h. 597

¹⁴ Muhammad Ramli, *Karakteristik Pendidikan Pesantren*. Jurnal Al Falah , Volume XVII. Nomor 1. Tahun 2018.

Pesantren Assalam memiliki santri sekitar 800.¹⁵ Pengurus di Pondok Pesantren Assalam berupaya untuk merealisasikan kegiatan yang sudah direncanakan oleh pendiri pondok pesantren. Pengurus pesantren harus sudah mengetahui secara detail tentang kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan.

Peneliti tertarik pada fokus penelitian strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Assalam, karena di pondok pesantren tersebut memakai strategi pengembangan pelatihan internal. Pengembangan pelatihan internal dilakukan oleh Pondok Pesantren Assalam sebagai upaya pengembangan keprofesionalan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia pengurus pondok pesantren tersebut.

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, melalui strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus yang baik akan dapat memberikan dampak yang baik terhadap Pondok Pesantren. Dari penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus”**.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan atau urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada” Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus”

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang di kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus ?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus ?

¹⁵ Miftahul Ulum oleh penulis, 16 April 2022 wawancara 1, transkrip

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang di kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus ?
2. Untuk menggambarkan faktor pendukung dan faktor penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus ?

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari tujuan penelitian ini, diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis, adapun perinciannya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu pengembangan sumber daya manusia, khususnya bagi pihak Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus dalam memperjelas strategi pengembangan sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis.
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan oleh Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus dalam upaya meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

F. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembaca dalam mempelajari dan memahami proposal ini penulis menyajikan proposal dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini membahas tentang tinjauan umum yang memaparkan tentang kajian teori yang berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, sampel penelitian. Pada bab ini menjelaskan tentang teori atau asumsi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus pondok.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, tektik validitas data dan teknik analisis data. Pada bab ini menggambarkan teknik-teknik penelitian yang dilakukan oleh penelitian dan menunjukkan data yang faktual dan konkrit.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan tentang analisis data yang terkumpul dalam klasifikasi data dan berisi tentang pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, saran-saran dan daftar pustaka.

