

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga pendidikan non formal tertua di Indonesia adalah pesantren. Pondok Pesantren merupakan suatu lembaga yang turut andil dalam menciptakan generasi yang harus mempunyai kemampuan spritual dan intelektual yang baik sehingga mampu bersaing di dunia modern. Dahulu pesantren dikelola dengan sistem manajemen tradisional yang artinya masih sederhana. Akan tetapi seiring dengan waktu dan kemajuan zaman sedikit demi sedikit manajemen pesantren diperbaharui dengan tujuan tidak lain adalah untuk menghadapi perkembangan zaman. Pesantren yang punya sistem manajemen teratur akan menjadi sebuah organisasi pendidikan maju dan baik.

Sumber daya Insani (SDI) merupakan aspek yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi.¹ Sumber daya insani merupakan karyawan yang telah siap serta memiliki kemampuan dan kesiagaan guna mewujudkan tujuan-tujuan yang ada di dalam organisasi.² Sumber daya insani yang baik dalam sebuah organisasi atau institusi dapat menjadi sebab berkembangnya organisasi tersebut. Sumber daya insani merupakan penggerak yang berada di dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu didalam sebuah organisasi diperlukan adanya pengaturan dalam mengolah

¹Veithfal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Orang*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 366.

²Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 240.

serta mengembangkan sumber daya insani. Pengaturan tersebut tercakup dalam pelaksanaan manajemen sumber daya insani.

Manajemen sumber daya insani merupakan sebuah ilmu dimana didalamnya terdapat seni dalam mengatur peran seorang karyawan atau pegawai yang ada di dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya insani juga mengatur hubungan antara satu pegawai dengan pegawai atau karyawan yang lain. Adanya manajemen sumber daya insani diharapkan mampu mengatur peran pegawai agar kinerja mereka menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.³

Ponpes HM Al-Mahrusiyah dalam manajemen sumber daya insani telah menerapkan sebuah manajemen yang berpusat pada Kantor Pusat Administrasi. Pondok Pesantren HM Al-Mahrusiyah memiliki tiga lokasi yang berbeda dengan jumlah santri sebanyak 3.791 santri. Kantor pusat administrasi di ponpes HM Al-Mahrusiyah Lirboyo ini menaungi beberapa lembaga yaitu Madrasah Diniyah, Madrasah Aliyah, Madrasah Tsanawiyah, Sekolah Menengah Kejuruan, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Dasar.⁴ Meskipun letak lokalnya berbeda, namun secara prinsip dan penerapannya pondok pesantren tetap mengacu pada sistem manajemen yang terpusat. Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya KPA (Kantor Pusat Administrasi) yang terletak di pondok pesantren pusat.

Kantor Pusat Administrasi (KPA) Ponpes HM AL-Mahrusiyah Lirboyo kota Kediri telah melakukan beberapa pengembangan meliputi

³Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 244.

⁴Wawancara dengan Bapak Abdul Mutholib di Kantor Pusat Administrasi.

pelatihan yang dibutuhkan oleh lembaga. Selain itu, dalam menilai hasil yang telah dikerjakan oleh para karyawan yang berada di lembaga kantor pusat administrasi (KPA) Ponpes HM AL-Mahrusiyah lirboyo kota kediri melakukan penilaian kinerja dari para pegawai. Penilaian ini meliputi kehadiran pegawai yang dibuktikan dengan absensi serta penilaian perilaku dan kepribadian ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.⁵

Tabel 1.1 Struktur Kantor Pusat Administrasi Yayasan Al-Mahrusiyah Lirboyo Kediri

Pembina	Bendahara Umum Yayasan
Kepala KPA	Mahmudi Yunif Priyanto, S.Si
Kabid Keuangan	Ahmad Nasich
Kabid Umum	Abdul Mutholib
Kabid Kepegawaian dan Kurikulum	Supariyah, S.E, M.M
Kabid Sarpras	Syamsul Adhan
Staff Kantor	
Kasir Pembayaran	Abdul Ghofur
Kasir Pengeluaran	Ghozal
OB	Moh. Najih
Sarpras	Ahmad Zain Zanahar
Sarpras	Ali Said
Sarpras	Sulthon Mahmud
Security	
Komandan	Suwari
Anggota	Khoirul Rozikin, S.Pd
Anggota	Sutaman
Anggota	Aris Slamet Santoso, S.E
Anggota	Rizkilillah
Balitbang	
Pembina	Ketua Yayasan
Koordinator	Miftahul Huda
Anggota	Noer Hidayat
Koperasi	
Pembina	Bendahara Yayasan
Manager	Wafiruddin, S.Pd.I
Anggota	Diah Purwani
Anggota	M. Sholihan

⁵Wawancara dengan Ibu Supariyah di Kantor Pusat Administrasi.

Sumber: Dokumentasi Susunan Pengurus KPA Ponpes HM Al-Mahrusiyah

Kantor Pusat Administrasi Ponpes HM Al-Mahrusiyah memiliki susunan pengurus yang terstruktur dan rapi. Setiap bagian memiliki tugasnya masing-masing dalam menjalankan fungsinya. Data diatas telah menggambarkan bahwa manajemen yang ada pada ponpes HM Al-Mahrusiyah telah memunculkan sebuah perkembangan. Perkembangan tersebut berupa adanya pengaturan atau manajemen sumber daya insani yang telah terorganisir dan diharapkan bisa melaksanakan tugas masing-masing guna mencapai tujuan dari kantor pusat administrasi tersebut.

Sampai saat ini masih banyak ponpes yang mengatur sumber daya insani dengan cara yang sederhana dan tradisional. Manajemen sumber daya insani yang terdapat pada ponpes HM Al-Mahrusiyah patut menjadi contoh bagi ponpes yang lain dalam *manage* sumber daya insani. Manajemen yang jelas, rapi dan teratur tersebut bisa digunakan sebagai contoh guna mewujudkan keberhasilan dalam manajemen SDI. Manajemen sumber daya insani yang terdapat dalam kantor pusat administrasi ponpes HM Al-Mahrusiyah dapat dikatakan bersifat modern dikarenakan dalam pelaksanaannya memanfaatkan teknologi serta informasi yang sedang berkembang di masyarakat. Pada umumnya, setiap lembaga seperti Madrasah memiliki manajemen tersendiri didalamnya. Namun, ponpes HM Al-Mahrusiyah memiliki satu manajemen sumber daya insani yaitu kantor pusat administrasi yang menaungi beberapa lembaga dalam jumlah yang bisa dikatakan banyak. Dalam pelaksanaannya tentu membutuhkan kinerja yang optimal. Hal inilah yang menarik peneliti untuk meneliti bagaimana

manajemen yang diterapkan pada kantor pusat administrasi tersebut serta peran dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Manajemen sumber daya insani pada kantor pusat administrasi ponpes HM Al-Mahrusiyah Lirboyo merupakan manajemen yang terdapat pada pondok pesantren dimana dalam penerapan serta pelaksanaannya pastinya berdasarkan pada manajemen yang berlandaskan pada ajaran hukum Islam. Manajemen yang berlandaskan pada hukum Islam tentunya akan memberikan nilai-nilai yang bisa kita pelajari dan kita petik dari adanya manajemen sumber daya insani tersebut. Bagaimana peran manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan apabila ditinjau dalam perspektif manajemen syariah merupakan fokus permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Oleh beberapa dasar permasalahan tersebut maka peneliti merumuskan sebuah judul yang akan diteliti yaitu

Peran Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Syariah (Studi Pada Kantor Pusat Administrasi Pondok Pesantren HM Al-Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumber daya insani di Kantor Pusat Administrasi Ponpes Lirboyo HM Al-Mahrusiyah Kediri?
2. Bagaimana peran manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pusat Administrasi Ponpes Lirboyo HM Al-Mahrusiyah Kediri dari perspektif manajemen syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian antara lain:

1. Menjelaskan manajemen sumber daya insani di Kantor Pusat Administrasi Ponpes Lirboyo HM Al-Mahrusiyah Kediri.
2. Menjelaskan peran manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pusat Administrasi Ponpes Lirboyo HM Al-Mahrusiyah Kediri dari perspektif manajemen syariah.

D. Kegunaan Penelitian

Diharapkan dengan penelitian ini bisa memeberikan kontribusi, yakni teoritis juga praktis yaitu :

1. Kontribusi secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan bagi peneliti lain. Terlebih menjadi rujukan dan evaluasi khususnya dalam kajian ilmu manajemen yang berkaitan dengan kinerja.

2. Kontribusi praktisnya

a. Bagi lembaga yayasan ponpes HM Al-Mahrusiyah Lirboyo Kediri

Diharapkan dapat memberikan sumbangsih ide dan juga menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja pegawai guna menciptakan pegawai yang berprestasi.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan, pengalaman dan pengetahuan peneliti, khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya insani dan kinerja sebuah lembaga yang berbasis lingkungan pesantren dengan pendekatan pengembangan sumber daya insani.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan memberi sumbangsih keilmuan yang bersifat ilmiah sebagai bahan referensi di perpustakaan IAIN Kediri, dan dapat dijadikan sumber acuan penelitian bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai manajemen sumber daya insani.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka ialah proses pendalaman, penelaahan, pengidentifikasian sebuah ilmu atau wawasan, atau proses untuk mencari jawaban atas apa yang telah ada dan terjadi. Berdasarkan studi pustaka yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa teori dan hasil temuan yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus pada BRI syariah KCP Purbalingga) oleh Adinda Prameswari Kusumadjadi (2019) mahasiswa Institut agama islam negeri Purwokerto. Penelitiannya menggunakan metode kualitatif dengan mengumpulkan data dan datanya diolah secara deskriptif. Hasil penelitian yang dilakukan yaitu dampak pengembangan SDM di BRI syariah KCP purbalingga sangatlah berpengaruh besar terhadap BRI syariah KCP purbalingga. Persamaan peneliti dengan penelitian terdahulu yakni penelitian ini sama dalam hal mengkaji dampak manajemen sumber daya insani dalam hal efektifitas dan efisiensi. Sedangkan Perbedaan penelitian ini dengan Adinda Prameswari Kusumadjadi adalah penelitian terdahulu hanya terfokus pada total quality management, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengembangan manajemen sumber daya insani secara umum.⁶

⁶Adinda Prameswari Kusumadjadi, *Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan studi kasus pada BRI syariah KCP Purbalingga*, (skripsi, Institut agama islam negeri, Purwokerto, 2019)

2. Analisis penerapan manajemen sumber daya islami dalam pengelolaan tenaga kerja (studi kasus pada sentral industri tas kendal), oleh Nihayatul Chusna (2017) mahasiswi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya islami yang ada pada SINTA Kendal mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan hingga pengembangan sudah sesuai dengan aturan islam dan mengutamakan akhlaq serta kemampuan. persamaan penelitian ini dengan peneliti terdahulu adalah sama dalam hal penerapan dalam hal rekrutmen, kompensasi, pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kaidah islami. Perbedaan penelitian ini dengan Nihayatul Chusna yakni penelitian ini mengkaji tentang pengembangan manajemen SDI perspektif ekonomi Islam secara umum sedangkan Nihayatul Chusna berfokus pada penerapan manajemen sumber daya islami.⁷
3. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perspektif ekonomi islam (studi di laksana baru swalayan, majenang, cilacap, jawa tengah) oleh mika Puji Lestari (2016), mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Purwokekerto. Penelitian tersebut membahas mengenai manajemen SDM yang ditujukan pada peningkatan kontribusi produktif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen SDM laksana baru swalayan Majenang, Cilacap Jawa Tengah telah mengimplementasikan teori yang

⁷Nihayatul Chusna, *Analisis penerapan manajemen sumber daya islami dalam pengelolaan tenaga kerja studi kasus pada sentra industri tas Kendal*, (skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2017)

dikemukakan oleh Sudarmanto, namun ada beberapa aspek yang tidak terlaksana. persamaan penelitian terdahulu juga membahas tentang pentingnya sebuah manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perbedaan penelitian ini dengan mika Puji Lestari adalah penelitian ini berfokus pada peran manajemen sumber daya insani perspektif syariah dengan tidak berfokus pada satu teori Sudarmanto seperti halnya yang dilakukan oleh mika Puji Lestari.⁸

4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI KCP Magelang Perspektif Islam oleh Julyta Prisca Aulia mahasiswa Universitas Islam Indonesia Sleman D.I Yogyakarta. Penelitian skripsi ini yaitu penelitian kualitatif yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka yang bersifat deskriptif, dengan pendekatan fenomenologi yakni peneliti mengamati fenomena yang berkaitan dengan peran manajemen islami terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Magelang. Adapun hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kenaikan pendapatan pada bank BRI Syariah menjadi bukti secara signifikan adanya pengaruh manajemen SDM terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu juga dengan manajemen SDM Islami tersebut dapat menjadikan karyawan mempunyai akhlak islami serta nilai moral dengan mengimplementasikan kejujuran, integritas dan spritualitas yang dipraktekkan pada kehidupannya. Penelitian ini memiliki perbedaan dalam hal konsep

⁸Mika Puji Lestari, *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perspektif ekonomi islam studi di laksana baru swalayan majenancilacap*, (skripsi, Institut Agama Islam Negeri, Purwokekrto, 2016)

keberkahan, sedangkan persamaan peneliti ini dengan peneliti terdahulu yakni sama dalam hal penerapan manajemen terhadap pengaruh kinerja yang di katakan cukup signifikan⁹

5. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pelabuhan 1 Persero Medan) oleh Ningsih mahasiswi Universitas Islam Negeri Sumatra Utara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan. Beberapa strategi yang dilakukan antarlain: strategi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan perseroan, penempatan posisi karyawan, pertimbangan keahlian, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, pelatihan dan juga workshop. Strategi yang diterapkan juga dengan tujuan untuk peningkatan kinerja karyawan agar efisien disegala bidang dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan. Adapun perbedaan peneliti dengan skripsi Ningsih adalah peneliti memfokuskan peran manajemen SDI pada karyawan dalam perspektif syariah, sedangkan penelitian Ningsih berfokus pada penerapan strategi manajemen SDM pada karyawan di PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).¹⁰

⁹Julyta Prisca Aulia, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI KCP Magelang Perspektif Islam*, (Skripsi, Universitas Islam Indonesia Sleman D.I Yogyakarta, 2018)

¹⁰Ningsih, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pelabuhan 1 Persero Medan)*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, 2018).

Berlandaskan telaah pustaka tersebut peneliti menemukan beberapa perbedaan antara penelitian-penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan dilaksanakan ini. Peneliti menganggap perlu adanya penelitian yang lebih mendalam dan terfokus dalam membahas analisa pengembangan SDI dalam perspektif manajemen syariah. Penelitian ini akan menitikberatkan pada aspek pengembangan SDI, penambahan wawasan dengan prinsip spiritual pada yayasan, serta pengembangan SDI dengan manajemen syariah.