

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah bagian yang terpenting dari kehidupan manusia karena membantu membina kepribadian seseorang dengan mengembangkan potensinya sesuai nilai-nilai yang dipegang oleh masyarakat dan kebudayaan mereka. Mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap siswa adalah tujuan utama pendidikan. Karena itu, dalam pengertian yang paling sederhana, pendidikan ialah semua upaya untuk mengajarkan manusia agar dapat berkembang dan memiliki kemampuan yang diperlukan.¹

Pada Undang-Undang RI tentang SISDIKNAS tahun 2003 menyatakan bahwa: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.²

Karena itu, seperti yang dinyatakan dalam Undang-Undang

¹ Heri J. Muchtar, *Fiqh Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 14.

² Depdiknas, *Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta, 2003),.

SISDIKNAS pada bab XI pasal 39 (2), bahwa kebutuhan akan guru profesional yang mengajar baik di sekolah dasar maupun menengah, serta dosen di perguruan tinggi, sangat penting dan tidak dapat diremehkan. Sebagai seorang pendidik, guru membutuhkan pengetahuan dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan zaman dan kemajuan sains dan teknologi.

Keberadaan dan kebutuhan akan pondok pesantren diperkuat dengan terbitnya Undang-Undang No. 18 tahun 2019 Bab I pasal 1 yang berbunyi:

Pesantren adalah Lembaga yang berbasis masyarakat dan didirikan oleh perseorangan, yayasan, organisasi masyarakat Islam, dan/atau masyarakat yang menanamkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWTt., menyemaikan akhlak mulia serta memegang teguh ajaran Islam rahmatan lil'alam yang tercermin dari sikap rendah hati, toleran, keseimbangan, moderat, dan nilai luhur bangsa Indonesia lainnya melalui pendidikan, dakwah Islam, keteladanan, dan pemberdayaan masyarakat dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.³

Setelah disahkannya undang-undang tentang pesantren yaitu Undang-Undang RI No 18 tahun 2019 pada 24 September 2019, maka diterbitkanlah oleh Kementerian Agama tiga regulasi yang berupa Peraturan Menteri Agama (PMA) tentang pesantren yang mana ini adalah turunan dari Undang-undang tersebut. Ketiga regulasi tersebut

³ Kemenag, *Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren* (Jakarta, 2019).

adalah PMA No 30 tahun 2020 tentang Pendirian dan Penyelenggaraan Pesantren (diundangkan pada 3 Desember 2020), PMA No 31 tahun 2020 tentang Pendidikan Pesantren (diundangkan pada 30 November 2020), dan PMA No 32 tahun 2020 tentang Ma'had Aly (diundangkan pada 3 Desember 2020).

Sumber daya manusia (SDM) adalah inti dari setiap organisasi, dan sangat penting untuk dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.⁴ Dalam era globalisasi ini yang semakin kompleks dan kompetitif, pengelolaan SDM yang efektif telah menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi dan salah satu cara penting untuk menghadapi berbagai tantangan di masa ini adalah dengan menyiapkan SDM yang tepat.⁵ Tantangan yang berat dalam era serba modern ini sangatlah luas, baik yang halus atau tidak nampak maupun yang jelas dan langsung.⁶

Pengadaan SDM, sebagai salah satu elemen kunci dalam manajemen SDM, memegang peranan sentral dalam pengadaan tenaga

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 12.

⁵ Nurul Hidayati Murtafiah, "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 10, no. 2 (2021): 789-812, <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>.

⁶ Mundzar Fahman, "Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Persaingan Global," *At-Tuhfah* 7, no. 1 (2018): 106-115, <https://doi.org/10.36840/jurnalstudikeislaman.v7i1.138>.

kerja yang berkualitas di organisasi dan sesuai dengan kebutuhan strategisnya. C Chotimah mengatakan bahwa “pengadaan SDM yang baik memungkinkan organisasi untuk mengisi posisi-posisi kunci dengan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai. Pendidikan yang baik menghasilkan bakat yang membantu tercapainya tujuan pembangunan nasional. Peningkatan kualitas bakat ini dapat dicapai melalui peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pendidikan di seluruh negeri”.⁷

Kepentingan pengadaan SDM dalam konteks manajemen SDM telah semakin ditekankan oleh penelitian dan praktik bisnis. Organisasi modern dihadapkan pada tuntutan untuk menjadi lebih adaptif, responsif, dan inovatif dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Dalam konteks ini, proses pengadaan SDM menjadi penting dalam mendukung organisasi agar dapat mengatasi perubahan dengan cepat dan berhasil bersaing. Menurut Shinta Devi Apriliana “Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi aset penting bagi perusahaan untuk kemajuan masa depan”.⁸

Pengembangan SDM dalam berbagai konteks pendidikan

⁷ C Chotimah and K Nisa, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet,” *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 2019, 125–28.

⁸ Shinta Devi Apriliana and Ertien Rining Nawangsari, “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi,” *Forum Ekonomi* 23, no. 4 (2021): 804–12, <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>.

memiliki peran kunci dalam membentuk individu, mengelola organisasi, dan mencapai target yang diinginkan. Pondok Pesantren Modern Darel Azhar Rangkasbitung, merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang memegang peran sentral dalam pembinaan karakter dan pendidikan agama di Indonesia, tidak terkecuali dalam kebutuhan pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan. Dalam era perubahan global yang terus berlangsung, pondok pesantren harus mampu menghadapi berbagai tantangan dan bisa memastikan bahwa pengelolaan SDM mereka tetap relevan dan efisien.

Manajemen SDM menjadi sangat strategis dalam memahami kemampuan dan sikap manusia dalam mengelola organisasi. Ini adalah perkembangan dari perspektif tradisional tentang manajemen yang efektif.⁹ Manajemen SDM berarti mengevaluasi, memberikan kompensasi, dan mengawasi individu atau kelompok pekerja. Setiap tindakan dan kebijakan manajemen yang berdampak pada SDM dalam organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Pondok pesantren Modern Darel Azhar Rangkasbitung adalah salah satu institusi pendidikan Islam dengan sejarah panjang dalam membentuk karakter dan memperdalam pemahaman agama di Indonesia. Sejak lama,

⁹ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makasar: Alauddin University Press, 2014), 14.

pesantren telah menjadi tempat bagi ribuan santri untuk menggali ilmu pengetahuan agama, moral, dan nilai-nilai Islam. Dalam perjalanannya, para santri tidak hanya menerima pengetahuan agama, tetapi mereka juga diberikan kesempatan untuk memahami makna kehidupan, kemanusiaan, dan tanggung jawab sosial mereka.

Pengelolaan SDM di pondok pesantren modern Darel Azhar Rangkasbitung menjadi aspek krusial dalam upaya menjaga keberlangsungan dan meningkatkan kualitas pendidikan serta menjaga nilai-nilai tradisional dan agama. Pengelolaan SDM yang baik dapat membentuk lingkungan tempat belajar yang kondusif dan membantu mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Namun, pengelolaan SDM tidak terbatas pada aspek teknis, akan tetapi juga termasuk pengembangan karakter dan nilai-nilai moral para santri, yang merupakan inti dari pendidikan Islam. Banyak terjadi di suatu lembaga pendidikan yang SDM nya menurun karena pimpinannya meninggal dunia dan belum siap generasi selanjutnya untuk memimpin dengan baik. Namun ini tidak terjadi di beberapa lembaga yang menerapkan konsep panca jangka dengan baik seperti di ponpes Darel Azhar.

Program kerja "panca jangka" pondok pesantren modern Darel Azhar telah dirancang untuk mengembangkan dan memajukan pondok pesantren dan diaplikasikan untuk mencapai pengembangan dan

kemajuan pondok. Program kerja ini terus memberikan arahan dan panduan dalam mewujudkan kemajuan dan perkembangan tersebut. Konsep panca jangka adalah suatu kerangka konsep dalam manajemen yang mencakup lima dimensi utama, yaitu pendidikan dan pengajaran, pergedungan, *khizanatullah* (pengadaan sumber dana), kaderisasi, dan kesejahteraan keluarga pondok (SDM). Konsep ini menekankan pentingnya pengembangan lima elemen pokok tadi dalam pembangunan lembaga pendidikan. Sehubungan dengan pendidikan Islam, khususnya di pondok pesantren, implementasi konsep panca jangka memiliki potensi besar untuk menjadi landasan strategis dalam pengembangan manajemen SDM yang holistik dan berkelanjutan.

Meskipun konsep panca jangka memiliki potensi besar dalam konteks pondok pesantren, penelitian yang mendalam mengenai implementasinya dalam pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam belum memadai. Maka, penelitian ini dirancang dalam rangka mengisi kesenjangan pengetahuan ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana konsep panca jangka diimplementasikan di pondok pesantren modern Darel Azhar Rangkasbitung dalam upaya pengembangan manajemen SDM yang lebih baik.

Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang praktik

implementasi konsep panca jangka di pesantren, diharapkan penelitian ini bisa berkontribusi signifikan dalam pengembangan manajemen SDM yang holistik dan berkelanjutan. Dengan penelitian ini diharapkan menghasilkan pandangan yang menyeluruh tentang potensi dan hambatan dalam menerapkan konsep panca jangka dalam pendidikan Islam di negeri kita ini. Selain itu, diharapkan Penelitian ini akan menyediakan data yang bermanfaat bagi pengambil kebijakan, pimpinan pondok pesantren, dan para praktisi pendidikan Islam dalam upaya meningkatkan kualitas manajemen SDM dan pendidikan pesantren serta memperkuat peran pendidikan Islam dalam masyarakat.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi permasalahan yang berkaitan sebagai berikut:

1. Banyak lembaga pendidikan yang SDM nya mengalami kemunduran setelah ditinggal oleh pendirinya.
2. Sumber daya manusia punya peran penting dalam melaksanakan visi dan misi pesantren untuk mencapai kemajuan.
3. Panca jangka merupakan program kerja pondok dalam meningkatkan sumber daya manusia.
4. Implementasi panca jangka perlu digali untuk mempertahankan nilai dasar kehidupan di pondok pesantren.

5. Implementasi panca jangka di pesantren akan memperkuat SDM yang berkontribusi pada kelangsungan hidup pondok pesantren.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka batasan penelitian ini terdapat pada implementasi panca jangka yang berpengaruh pada pengembangan manajemen SDM yang merupakan faktor penting terhadap kemajuan dan keberlangsungan pondok pesantren di pondok pesantren modern Darel Azhar.

D. Rumusan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada rumusan masalah berikut, berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan tujuan penelitian:

1. Bagaimanakah implementasi panca jangka di pondok pesantren modern Darel Azhar Rangkasbitung?
2. Bagaimanakah implementasi panca jangka terhadap pengembangan sumber daya manusia?
3. Bagaimanakah peran SDM yang telah disiapkan dengan implementasi panca jangka terhadap kemajuan dan eksistensi pondok pesantren?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana implementasi panca jangka di

pondok pesantren modern Darel Azhar.

2. Untuk menganalisis perkembangan manajemen sumber daya manusia dengan mengimplementasikan panca jangka.
3. Untuk menganalisis peran SDM yang dikembangkan dengan implementasi panca jangka terhadap kemajuan dan keberlangsungan pondok pesantren.

F. Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi orang lain, terutama bagi mereka pengelola pondok pesantren. Manfaat yang bisa diperoleh dari hasil temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi guru

Diharapkan dapat membantu guru menjadi lebih profesional dan terus meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pengajaran.

2. Bagi pengelola pondok pesantren

Bahan acuan dan pedoman untuk mendorong kualitas pondok pesantren, sehingga diharapkan pondok pesantren akan terus maju dan berkembang dengan maksimal secara kualitas dan kuantitas.

3. Bagi pembaca

dapat meningkatkan ide atau teori yang mendukung kemajuan ilmu pengetahuan, terutama tentang pengembangan SDM pondok

pesantren dengan implementasi panca jangka.

4. Bagi peneliti

Memperkaya pengetahuan penulis dan dapat memberi informasi tentang pentingnya pengembangan SDM untuk kemajuan dan keberlangsungan pondok pesantren.

G. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas sumber daya manusia dan juga program panca jangka di pondok pesantren yang terkait dengan penelitian ini, di antaranya adalah:

1. “Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Pondok Modern Tazakka Kec. Bandar Kab. Batang”. Ini adalah judul tesis yang disusun oleh Muhammad Nabhan Perdana yang merupakan mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan Manajemen Sumber Daya Pendidik di Pondok Modern Tazakka Bandar Batang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan jenis penelitiannya penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Pondok Modern Tazakka Instrumenutama dalam penelitian ini adalah peniliti sendiri. Sumber data penelitian ini adalah Pimpinan Pondok Modern

Tazakka dan Kepala Biro SDM Pondok Modern Tazakka.

2. Tesis yang disusun oleh Erwan Cakra Yudha seorang mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten. Dalam tesis ini juga dianalisa faktor yang mendukung dan menghambat implementasi manajemen sumber daya manusia serta solusi yang digunakan dalam mengatasi hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi lembaga. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Muhammadiyah Boarding School Klaten, manajemen sumber daya manusia diterapkan untuk mencapai visi lembaga melalui proses perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi, dan pengawasan. Persamaannya dengan penilitan ini adalah fokusnya pada manajemen sumber daya manusia.

3. Penelitian sebelumnya oleh Ichlasul Ihsan, mahasiswa Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam IAIN Ponorogo tahun 2023 dalam tesisnya dengan judul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menjelaskan bagaimana kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana, serta manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru. Penelitian ini mempunyai kesamaan dalam menganalisa pengaruh manajemen SDM atas kemajuan mutu pendidikan.
4. Penelitian dalam tesis yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Umami Kota Bengkulu” yang ditulis oleh Ema Selvia, mahasiswi Pascasarjana IAIN Bengkulu 2021 dari Program MPI. Penelitian ini mengamati kreativitas SDM guru dalam kegiatan belajar mengajar di SDIT Umami Bengkulu dan mengetahui seberapa efektif kreativitas guru tersebut dalam proses pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDIT Umami

Kota Bengkulu memiliki kreativitas sumber daya manusia yang cukup baik selama proses pembelajaran. Penelitian ini sama-sama meneliti pengembangan manajemen SDM.

5. “Manajemen Program Pengembangan Panca Jangka, Kemandirian Dan Kemajuan Pondok Modern Darussalam Gontor Indonesia”. Ini judul artikel jurnal yang disusun oleh Katni, Ayok Ariyanto dan Sigit Dwi Laksana yang terbit di jurnal Al-Asasiyya tahun 2019, Fakultas Agama Islam, Unmuh Ponorogo. Fokus penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana filosofi Pondok Modern Darussalam Gontor menggunakan manajemen program pengembangan "Panca Jangka" dan bagaimana manajemen ini berhubungan dengan kemandirian dan kemajuan Pondok Gontor serta mengeksplorasi sejauh mana hasil program pengembangan “Panca Jangka” dalam mencapai kemandirian dan kemajuan.

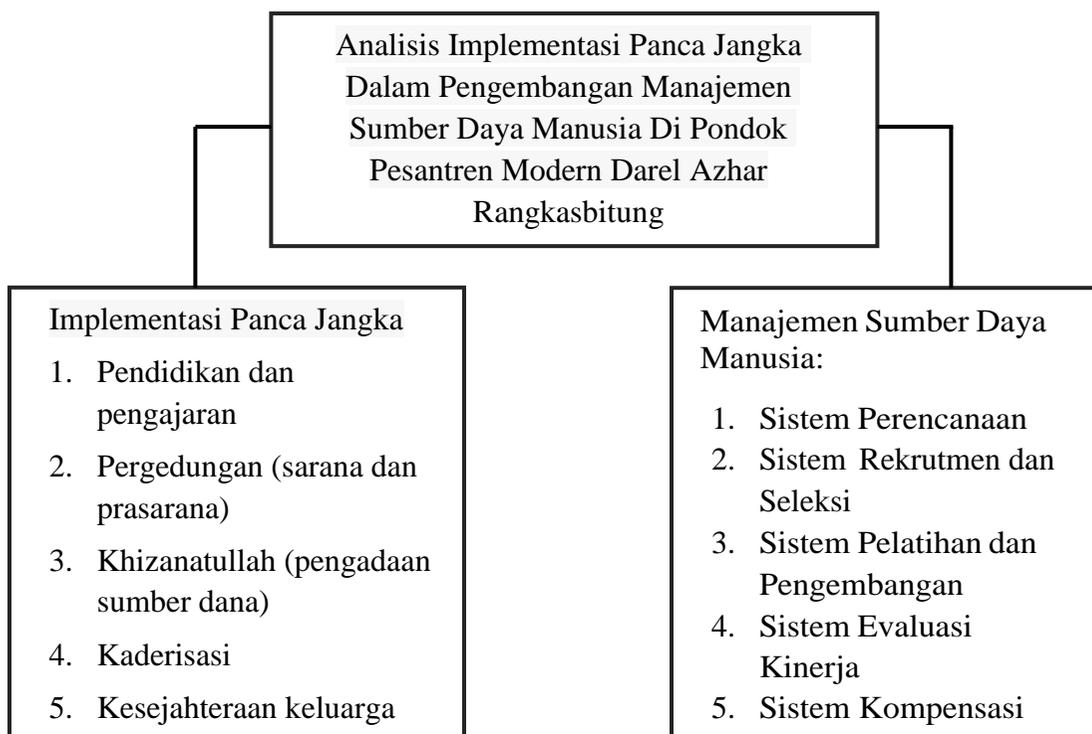
H. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini diuraikan dengan maksud untuk memberikan gambaran tata pikir penulis tentang analisis implementasi panca jangka dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren modern Darel Azhar Rangkasbitung Lebak Banten.

Meskipun penulis sudah menyampaikan pandangannya

tentang penelitian ini dalam latar belakang dan teori yang relevan tetapi penulis akan menegaskan kembali dari apa yang telah tersirat sebelumnya. Berdasarkan teori yang relevan serta fokus dan rumusan masalah, maka kerangka konsep penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



I. Kebaruan Penelitian (*Novelty*)

Novelty (kebaruan) dalam judul tesis "Analisis Implementasi Panca Jangka Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Di Pondok Pesantren Modern Darel Azhar Rangkasbitung" dapat dijelaskan bahwa penelitian sebelumnya membahas manajemen program pengembangan panca jangka terhadap kemandirian dan kemajuan pondok pesantren maka pada penelitian ini menganalisa implementasi panca jangka terhadap pengembangan profesionalisme SDM untuk perkembangan dan kemajuan pondok pesantren. Dengan menganalisa penelitian yang terdahulu, maka penulis sependapat bahwasanya program pengembangan panca jangka sangat berpengaruh terhadap kemandirian dan kemajuan pondok pesantren. Namun pada penelitian ini, penulis akan menganalisa lebih mendalam tentang implementasi panca jangka di pondok pesantren modern Darel Azhar Rangkasbitung dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini disusun seperti di bawah ini:

Bab kesatu tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, kebaruan penelitian (*novelty*) dan sistematika pembahasan.

Bab kedua membahas kajian teoretik yang meliputi implementasi panca jangka, manajemen sumber daya manusia dan pondok pesantren.

Bab ketiga membahas tentang metodologi penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pemeriksaan keabsahan data.

Bab keempat merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi: konsep panca jangka pondok pesantren modern Darel Azhar Rangkasbitung Lebak Banten, pengembangan MSDM di Ponpes Darel Azhar Rangkasbitung Lebak Banten dan pembahasan tentang implementasi panca jangka dalam pengembangan MSDM di ponpes modern Darel Azhar Rangkasbitung Lebak Banten.

Bab kelima berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan, implikasi dan, saran-saran.

