

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN DARUL YATAMA WAL MASAKIN JEROWARU

L. SAMCANDRA

Email : lalusamcandara07@gmail.com

Afiliasi : STIT Bahana Wali

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia juga bisa diartikan sebagai salah satu ilmu pengetahuan yang harus diimplementasikan di lembaga pendidikan Islam terutama Pondok pesantren. Berhasil tidaknya melaksanakan proses pendidikan bergantung pada apa yang ingin dicapai, siapa yang digunakan, dan bagaimana mencapainya. Tentu ketiga hal ini membutuhkan pengelolaan yang strategik guna mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Pengelolaan yang strategik juga tidak terlepas dari beberapa fungsi yang dimiliki manajemen sumber daya manusia, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan, pemeliharaan, dan keputusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia yang digunakan. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan penelitian kualitatif (*kualitatif research*) dan model analisis datanya memakai Miles dan Huberman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin Jerowaru belum begitu maksimal dilakukan (*kurang baik*) perlu pembenahan dan peningkatan. Hal ini dilatar belakangi beberapa permasalahan yang dihadapi, seperti kompetensi dan sumber daya manusia yang dimiliki masih kurang, pembiayaan yang belum terorganisir, dan sarana prasarana belum memadai.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia

I. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan aktivitas pendidikan di Indonesia pada dasarnya bertujuan mewujudkan pendidikan nasional yang tertulis dalam UURI No. 20 Tahun 2003. Tujuan pendidikan nasional yang dimaksud untuk dapat berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang: {1} Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa {2} Berakhlak mulia {3} Sehat, Berilmu, Cakap, Kreatif, Mandiri, serta {4} Menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Proses pendidikan tidak bisa terlepas dari dinamika masa kini. Dinamika yang kompleks di lembaga pendidikan khususnya menyangkut persoalan yang mendasar, yaitu persoalan mengenai sumber daya manusia, yang belum secara optimal mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Salah satu

persoalan yang dihadapi saat ini adalah pengelolaan SDM pendidikan yang masih jauh dari harapan. Sehingga dengan demikian berdampak pada penurunan *input*, *output*, dan *outcome* pendidikan.

Melihat perkembangan yang terjadi terhadap pondok pesantren khususnya di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin dengan masuknya sistem madrasah/sekolah, maka diperlukan pengelolaan yang tepat sebagai upaya yang harus dilakukan pondok Pesantren yang memiliki tanggung jawab sama dengan lembaga pendidikan lain (formal) dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu, semua unsur pesantren menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan pesantren melalui manajemen yang sesuai dengan karakteristiknya.

Manajemen merupakan suatu konsep yang mengkaji keterkaitan dimensi perilaku, komponen sistem dalam kaitannya dengan perubahan dan pengembangan organisasi. Tuntutan perubahan dan pengembangan yang muncul sebagai akibat tuntutan lingkungan internal dan eksternal, membawa implikasi terhadap perubahan perilaku kelompok dan wadahnya. Tuntutan akan perubahan merupakan sesuatu yang tidak terelakkan. Perubahan perilaku dan perubahan organisasi merupakan bagian esensial dari manajemen sebagai dampak globalisasi diberbagai bidang kehidupan. Manajemen juga diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemamfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Persoalan-persoalan yang sering terjadi di lembaga pendidikan Islam khususnya di pondok pesantren, yaitu datang dari poin ini. Beberapa guru mengajarkan yang bukan bidangnya. Memang maksudnya baik, daripada tidak ada guru. Guru apapun diminta mengajar berbagai bidang. Dari keadaan ini tampak jelas diperlukan peningkatan kompetensi agar semakin menguasai bidang mereka. Juga diharapkan semakin banyak guru yang menguasai bidang yang sesuai dengan keahliannya. Selain kurang menguasai bidangnya, masih banyak guru yang kurang menguasai model-model pembelajaran sehingga dalam mengajar hanya menggunakan model itu-itu saja. Guru mengajar lebih dengan cara yang disenangi sendiri, dan kurang memperhatikan yang disenangi anak didik. Hal ini menunjukkan perlu diberikan perhatian lebih khususnya terhadap pendidik dan tenaga kependidikan, karena mereka adalah kunci kesuksesan untuk melahirkan generasi-generasi yang cakap, dan paripurna.

Akibatnya bisa saja seperti yang diungkapkan Marpaung (2000), dalam hasil wawancaranya dengan pendidik/Guru antara lain menyebutkan bahwa apabila siswa ditanya oleh Guru dan apabila pertanyaan yang diajukan oleh Guru agak sulit dan mereka tidak yakin bahwa jawabannya benar maka mereka akan diam. Hasil penelitian Munawir Yusuf (1997) menyebutnya bahwa terdapat: a) 68% siswa yang mengalami kesulitan belajar membaca; b) 71,8% kesulitan belajar menulis, dan c) 62,2% kesulitan belajar berhitung. Dua contoh tersebut merupakan satu dari masalah yang berkaitan dengan hal “bagaimana” seharusnya perolehan sehingga peserta didik diajak untuk berfikir dan menghayati bahan ajarnya.

Kualitas sumber daya manusia pendidikan yang profesional di lembaga pendidikan Islam menjadi idaman setiap lembaga, tetapi terkadang pendidik dan tenaga kependidikan yang ada masih memakai pola-pola lama dalam proses pelaksanaan pembelajaran. Hal ini, menjadi persoalan yang harus dijawab oleh pimpinan selaku pemegang kendali lembaga pendidikan. Dengan cara bagaimana melakukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia pendidikan, supaya dapat memenuhi tujuan pondok pesantren.

Sumber daya manusia pendidikan yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin ditemukan masih ada pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang dimiliki dengan jabatan serta mata pelajaran yang diajarkan, masih ada pendidik yang mengajarkan dua mata pelajaran yang berbeda, bahkan masih ada pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memiliki kualifikasi akademik. Dari uraian ini menandakan pengelolaan terhadap Sumber daya manusia pendidikan masih lemah dan belum terlaksana dengan efisien dan efektif. Oleh karena itu, betapa pentingnya pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia pendidikan untuk mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan bersama. Manajemen sumber daya manusia pendidikan sangat penting perannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan Islam seperti pondok pesantren yang juga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

II. PEMBAHASAN

A. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin

Lembaga pendidikan Islam terutama Pondok Pesantren sebagai salah satu bentuk organisasi yang sangat membutuhkan sumber daya manusia dalam merealisasikan tujuannya, karena manusia merupakan faktor terpenting yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan maupun perilaku organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi kelembagaan.

Dengan demikian sumber daya manusia yang dibutuhkan, pengurus/pengelola yayasan di pondok pesantren, khususnya Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin harus mempertimbangkan/memiliki stantar kompetensi sumber daya manusia yang dijadikan sebagai acuan, supaya mampu memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuan yang telah tertuang dalam visi dan misi Yayasan.

Berbicara mengenai sumber daya manusia yang digunakan dalam suatu organisasi pondok pesantren, tentu sekali harus memikirkan bagaimana melakukan pengelolaan terhadap sumber daya yang dimiliki serta digunakan untuk memenuhi tujuan tersebut. Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pnegintegrasian, pemeliharaan, kompensasi, kedisiplinan, dan pemberhentian terhadap manusia yang dijadikan sebagai pelaksana dalam melakukan kegiatan di sebuah lembaga terutama lembaga Pendidikan Islam.

Mengenai hal di atas, maka manajemen sumber daya manusia pendidikan yang dilakukan di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan pondok pesantren untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan Pondok Pesantren dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan menjadi dasar dari fungsi-fungsi manajemen lainnya, sekaligus merupakan perumusan persoalan-persoalan mengenai apa dan bagaimana suatu pekerjaan hendak dilaksanakan, melalui penetapan sasaran yang harus dicapai. Dengan demikian, perencanaan dianggap sebagai

kumpulan keputusan yang dasar bagi tindakan-tindakan di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin, yaitu sebelum merencanakan sumber daya manusia yang dibutuhkan terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan terhadap Sumber daya manusia yang diinginkan dengan cara mempertimbangkan beban kerja. Beban kerja hanya bisa diketahui dengan melihat program kerja yang belum dikerjakan. Selanjutnya dengan cara mempertimbangkan jumlah peserta didik yang ada dengan jumlah ruangan yang tersedia. Setelah melakukan dua pertimbangan ini, barulah kemudian lembaga pendidikan yang ada, mengadakan rapat dengan *stakeholder* yang ada untuk membuat formasi kebutuhan. Kemudian formasi kebutuhan yang sudah dibuat di sampaikan kepada pengurus yayasan melalui bidang pendidikan. Dari pihak pengurus yayasan melalui bidang pendidikan menganalisa formasi kebutuhan yang sudah dibuat, lalu memberikan rekomendasi kepada pihak lembaga pendidikan untuk merealisasikan formasi kebutuhan yang sudah direncanakan.

2. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, tanpa pengadaan tentu sekali sumber daya manusia yang dibutuhkan tidak mungkin didapati. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi maupun lembaga, karena untuk melaksanakan kegiatan dalam suatu lembaga, sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia yang cakap, cerdas, terampil, belum tentu menjamin hasil yang baik kalau moral serta loyalitas dan kedisiplinan sangat rendah. Kriteria sumber daya manusia yang diinginkan akan mudah didapati bilamana pengadaan terhadap sumber daya manusia dilakukan oleh suatu organisasi maupun lembaga pendidikan. Pengadaan dilakukan bilamana telah melakukan analisis terhadap jenis pekerjaan atau *jobs* yang belum terisi, sehingga baru kemudian melakukan perencanaan untuk mencari siapa yang pantas untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pengadaan SDM di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin

dilakukan berdasarkan kebutuhan, membuat pengumuman penerimaan tenaga yang dibutuhkan, seleksi, dan tes.

Pengadaan ini harus mendapatkan perhatian yang serius serta didasarkan pada analisis pekerjaan (*job analysis*), uraian pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*), persyaratan pekerjaan (*job requirement*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*), pengayaan pekerjaan (*job enrichment*), perluasan pekerjaan (*job enlargement*), dan penyederhanaan pekerjaan (*work simplification*)

3. Pengembangan

Dalam lembaga pendidikan banyak sekali tantangan dan hambatan yang dialami sumber daya manusia yang dimiliki. Tentu sekali, sangat mempengaruhi eksistensi lembaga tersebut. Tantangan terbesar yang mungkin dialami, yaitu kurang siapnya angkatan kerja menghadapi arus globalisasi. Oleh karena itu lembaga pendidikan Islam harus mampu memikirkan tentang bagaimana meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang digunakan dalam organisasi. Tentu sekali hal ini dilakukan dengan cara menyiapkan berbagai strategi yang strategik untuk bagaimana mengembangkan kualitas SDM tersebut. Untuk dapat mengikuti arus globalisasi tentunya harus diimbangi dengan kompetensi yang memadai. Kompetensi SDM yang sudah ada tentunya membutuhkan berbagai kegiatan, supaya mampu serta memberikan tambahan keilmuan yang dimiliki. Pola pengembangan menjadi alternatif yang harus dilakukan. Lembaga pendidikan Khususnya pondok Pesantren perlu mengembangkan kompetensi-kompetensi terhadap SDM yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan. Berkenaan dengan hal ini, Pengembangan SDM yang dilakukan di pondok pesantren Darul Yatama Wal Masakin lebih menekankan terhadap pelatihan-pelatihan yang dilakukan melalui MGMP antar lembaga Maupun MGMP yang dilakukan Kementrian Agama, diklat, dan *Woks Soup*.

Pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dalam sebuah lembaga pendidikan perlu dilakukan agar apa yang menjadi tujuan dalam organisasi bisa terwujud, seperti beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli manajemen. Di antaranya Gouzali (2000: 496) mengemukakan sebagai berikut.

“Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan pengembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.”

4. Pemeliharaan

Pengelola lembaga pendidikan Islam terutama Pondok pesantren harus lebih memperhatikan Fungsi MSDM ini, tanpa mengesampingkan fungsi-fungsi yang lainnya. Fungsi ini menjadi sangat penting bila mana pengelola lembaga pendidikan Islam menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya tetap menjalankan tugas serta kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sistem pemeliharaan yang baik serta sesuai dengan kebutuhannya dapat mempengaruhi Tingkat loyalitas, etos, kinerja serta kepuasan kerja terhadap lembaga. Untuk itu pengelola yayasan sedapat mungkin untuk melakukan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang digunakannya. Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin dalam melakukan pemeliharaan terhadap SDM dilakukan dengan dua cara, yaitu: Pertama pemeliharaan lahir yaitu memeriksa kesehatan fisik dengan mendatangkan medis dan tidak diberikan penekanan-penekanan dalam bekerja, yang bisa mengganggu kesehatannya. Kedua pemeliharaan bathin maksudnya pemeliharaan ini belum maksimal dilakukan walaupun ada beberapa langkah yang sudah direncanakan, tetapi akan berusaha untuk melakukannya.

Pemeliharaan yang dilakukan oleh pengelola yayasan Darul Yatama Wal Masakin, bertujuan untuk bagaimana supaya sumber daya manusia yang ada akan semakin lebih baik dalam melaksanakan fungsi-fungsi yang diberikannya. Walaupun pada kenyataannya belum maksimal dilakukan. Tetapi setidaknya pengelola Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin harus berupaya untuk memelihara tidak hanya menyangkut masalah kesehatannya, melainkan supaya bagaimana melalui pemeliharaan ini mampu membangkitkan semangat, serta kinerja dari setiap SDM yang ada./

pemeliharaan yang dilakukan oleh pengelola Pondok Pesantren ini menjadi penting ketika SDM yang ada memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam lembaga. Untuk melengkapai pernyataan diatas, maka akan dijabarkan pembahasan tentang fungsi, tujuan, dan metode dalam melakukan pemeliharaan

5. Pemberhentian

Pemberhentian adalah langkah pendisiplinan yang paling dramatis yang dapat diambil oleh seorang manajer. Karena itu diperlukan perhatian khusus untuk memastikan bahwa memang ada alasan yang memadai untuk melakukannya. Tentu saja, cara terbaik untuk mengatasi “pemberhentian” pertama-tama adalah dengan menghindarinya. Banyak pemberhentian dimulai dengan keputusan mempekerjakan yang buruk. Menggunakan praktik-praktik seleksi yang teruji termasuk tes penilaian, pengecekan latar belakang, dan referensi, tes narkoba, dan deskripsi pekerjaan yang jelas dapat mengurangi banyaknya pemberhentian.

Berkenaan dengan fungsi manajemen ini, proses pemberhentian di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin dilakukan melalui bidang pendidikan berdasarkan beberapa mekanisme dan pertimbangan sebelum memutuskan hubungan kerja dengan sumber daya manusia yang ada. Proses yang dimaksud, misalnya ketika PTK jarang masuk/ mengikuti KBM, kemudian oleh kepala madrasah akan melakukan pemanggilan sekaligus diberikan pembinaan lisan, jika langkah ini tidak berhasil kemudian oleh kepala madrasah dibuatkan surat teguran yang ditembuskan ke bidang pendidikan, pada saat yang bersamaan kemudian PTK yang bersangkutan akan diberikan pembinaan oleh bidang pendidikan selanjutnya ketika proses diatas tidak berhasil baru kemudian oleh bidang pendidikan membuatkan rekomendasi pemberhentian kepada PTK yang bersangkutan. Jadi pemberhentian itu dilakukan berawal dari sumber daya yang dimiliki sudah tidak mempunyai loyalitas bagi kemajuan lembaga.

B. Problematika Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin.

Di era globalisasi ini, muncul berbagai perubahan dan perkembangan IPTEK yang dihadapi lembaga pendidikan Islam terutama pondok pesantren

sangatlah menantang. Perubahan yang terjadi muncul sangat cepat dan meliputi masalah-masalah yang sangat luas. Oleh karena itu implementasi MSDM dalam lembaga pendidikan Islam sangat diperlukan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu pengetahuan yang perlu diterapkan di lembaga pendidikan Islam terutama Pondok Pesantren. Pondok pesantren perlu memikirkan bagaimana melakukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang digunakan untuk memenuhi tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan Islam tersebut. Organisasi yang ada dalam lembaga pendidikan Islam tersebut tentu sekali terisi oleh sumber daya manusia yang akan digunakan untuk melaksanakan semua program atau kegiatan yang direncanakan di dalamnya.

Mengacu kepada penjelasan atau penjabaran dari pihak-pihak pengelola yayasan Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan, tentu tidak terlepas dari masalah-masalah. Adapun problematika yang dialami dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan fungsi terpenting dan paling utama dalam MSDM. Berhasil tidaknya suatu lembaga tergantung dari perencanaan yang dilakukan untuk bagaimana mengambil tindakan di masa yang akan datang. Lembaga pendidikan pada umumnya dan lembaga pendidikan Islam khususnya pondok pesantren menjadi lembaga yang sangat membutuhkan perencanaan terhadap SDM yang diinginkan untuk melaksanakan kegiatan organisasi. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan tidak mungkin berjalan sesuai keinginan, tentu pasti ada hambatan dan rintangan yang dihadapinya. Begitu juga PSDM yang dilakukan oleh suatu organisasi/lembaga tentu mengalami berbagai masalah/kendala. PSDM yang dilakukan Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin dihadapkan pada masalah-masalah yang menghambat proses Perencanaan tenaga kerja yang dibutuhkan masalah-masalah yang dimaksud, yaitu “kompetensi SDMnya masih kurang, belum ada yang membidangi dalam melakukan perencanaan SDM yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kata yang dijadikan sebagai wadah dalam suatu lembaga. Lembaga yang besar tentu tidak terlepas dari pengorganisasian yang dilakukannya. Pengorganisasian tentu didukung oleh SDM yang memadai untuk mengisi program/kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang. Dalam hal ini dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kompetensi untuk bagaimana mengelompokkan SDM yang dimiliki. Pengelompokkan ini sudah tergambar dalam bagan organisasi yang sudah dibuat.

Melalui bagan struktur organisasi yang ada, tergambar hubungan kelompok yang satu dengan kelompok yang lain saling berintraksi, sama-sama memiliki wewenang dan tanggung jawab yang besar demi tercapainya tujuan lembaganya. Lembaga pendidikan Islam terutama Pondok pesantren tidak terlepas dari pengorganisasian lembaganya. Dalam pengorganisasian yang dilakukannya tentu saja dalam implimentasinya terdapat berbagai masalah-masalah yang mungkin menghambat proses pengorganisasiannya. Pondok pesantren Darul Yatama Wal Masakin dalam melakukan pengorganisasian terdapat berbagai masalah yang dialami, yaitu mekanisme kerja serta aturan-aturan belum bisa berjalan sebagaimana mestinya, artinya masih berada pada ranah teoritis, belum pada ranah praktisnya, serta batasan-batasan kerja belum di tentukan, sehingga terjadinya tumpang tindih antara bidang yang satu dengan bidang yang lainnya.

3. Pengadaan

Pengadaan SDM diartikan sebagai proses recruitment/penarikan, seleksi, penempatan serta orientasi terhadap sumber daya manusia yang diinginkan sebagai pelaksana kegiatan organisasi. Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin dalam menerapkan fungsi MSDM, mengalami beberapa kendala/masalah yang dihadapi, yaitu kesadaran tentang pentingnya pengadaan SDM masih lemah, memampatkan hubungan personal kedekatan, dan memampatkan hubungan keluarga.

Kendala-kendala dalam melakukan pengadaan terhadap SDM yang dibutuhkan dalam suatu organisasi merupakan hal-hal yang harus diantisipasi, dengan cara apa, bagaimana tentu menjadi tanggung jawab seorang pimpinan lembaga. Masalah-masalah tersebut dikemas menjadi

sebuah motivasi yang *konstruktif* sehingga mampu melahirkan ide-ide produktif.

4. Pengembangan

Organisasi yang besar terutama lembaga pendidikan Islam terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perlu mendapatkan sesuatu yang mampu meningkatkan kinerjanya. Tetapi pada kenyataannya FMSDM ini seringkali dihadapkan pada masalah-masalah yang mampu mempengaruhi pengembangan terhadap SDM tersebut. Pengembangan SDM di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin menghadapi berbagai permasalahan antara lain faktor senioritas artinya bahwa kemampuan untuk menerima masukan serta pelatihan sangat sulit, terutama kaitannya dengan IFTEK dan sarana prasarana belum memadai.

Pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan tentu sekali bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki, tetapi terkadang pengembangan maupun pelatihan dalam praktiknya justru mengalami kegagalan. Artinya walaupun PTK yang sudah mengikuti proses diatas tetapi kemauan, kemampuan, dan perilakunya tidak banyak yang berubah. Oleh karena itu supaya hal-hal di atas tidak terjadi, perlu kiranya memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan.

5. Pemeliharaan

Lembaga pendidikan Islam (pondok pesantren) bisa maju dan berkembang, karena didukung oleh SDM yang digunakan, memiliki kompetensi yang sesuai kebutuhan lembaga. Lalu bagaimana kemudian suatu lembaga mengambil sikap untuk mempertahankan kondisi SDM yang dimiliki? Satu kata yang tepat untuk menjawab pertanyaan tersebut, yaitu pemeliharaan.

Pemeliharaan yang baik dan tepat mampu menunjang semangat kerja, berdisiplin yang baik dan loyalitas serta komitmen kerja mereka, sehingga *toop leader* organisasi perlu memperhatikan hal tersebut. Dalam melakukan pemeliharaan tidak semudah apa yang dibayangkan. Permasalahan mengenai sarana prasarana pemeliharaan kondisi fisik (kesehatan SDM) salah satu kendala yang dialami lembaga pendidikan Islam

terutama Pondok Pesantren Darul Yatama wal Masakin. Pemeliharaan yang baik tidak hanya menyangkut masalah fisik seperti kesehatan, melainkan organisasi harus mempunyai ide-ide/cara-cara yang cemerlang untuk memotivasi semua SDM yang ada.

6. pemberhentian

pemberhentian merupakan tahap akhir dari pelaksanaan MSDM. Peran pemberhentian dalam suatu organisasi/lembaga pendidikan Islam perlu mendapat perhatian dari toop leader. Karena, terlaksananya pemberhentian berarti terjadinya pemutusan hubungan seorang pekerja dengan lembaga, dimana ia bekerja. Hal ini dilakukan berdasarkan keputusan toop leadernya. Kejadian seperti ini muncul ketika SDM yang digunakan, melakukan hal-hal yang tidak diinginkan oleh lembaga. Kerugian akibat pemutusan hubungan pekerjaan, menimbulkan ketimpangan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya. Bagaimana tidak kelancaran dalam melakukan aktivitas organisasi menjadi terganggu. Oleh sebab itu seorang pimpinan harus berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dengan SDM yang digunakan.

Pemutusan hubungan kerja bisa terjadi, ketika lembaga/organisasi memberikan keputusan untuk memberhentikan pekerja tersebut. Hal ini tentu saja berdasar pada dua faktor, yaitu pertama diberhentikan langsung dari lembaga atau tempat dimana ia bekerja sesuai dengan keputusan toop leadernya, karena melakukan hal-hal yang merugikan, kedua berhenti sendiri dengan cara surat menyurat, yaitu mengajukan surat penguduran diri dan dengan cara lisan, yaitu meminta langsung kepada toop leader, supaya diberhentikan dengan mengajukan berbagai alasan, bahkan tanpa mengajukan permohonan apapun.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berangkat dari hasil penemuan-penemuan peneliti di lokasi penelitian dapat disimpulkan, bahwa:

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin Jerowaru, dapat dikategorikan

belum begitu maksimal dan perlu ditingkatkan (*kurang Baik*). Hal ini bisa dilihat dari implementasinya yaitu: kompetensi yang dimiliki pengelola Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin atau Yayasan Darul Yatama Wal Masakin Jerowaru dalam pengelolaan terhadap fungsi-fungsi Manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian Masih bersipat ide/gagasan (tertutup) jarang mengembangkan sistem transparansi sistem yang masih monoton serta pola yang dikembangkan yaitu *status quo*.

2. Problematika yang dihadapi pengelola Yayasan Darul Yatama Wal masakin Jerowaru, yaitu:
 - a. Pembiayaan yang masih minim. Kemasukan tidak sesuai dengan kegiatan yang dibuat.
 - b. Sumber Daya Manusia yang dimiliki masih kurang, belum sebanding antara tugas-tugas dengan Sumber daya yang digunakan.
 - c. Kemampuan pengelola belum sebanding dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia yang digunakan dalam lembaga.
 - d. Sarana prasarana yang masih belum memadai/membutuhkan penambahan serta Pemampatan sarana prasarana yang ada masih sangat kurang.

B. Saran

1. Bagi pengelola Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin Jerowaru, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu khazanah keilmuan, informasi dan referensi tentang perlunya peninjauan kembali mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia pendidikan. Karena, sumber daya manusia yang dibutuhkan tidak hanya sekedar untuk mengisi tugas-tugas yang ada, melainkan kunci keberhasilan suatu lembaga terletak pada siapa yang menjalankan, dan yang digunakan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.
2. Bagi pengelola Yayasan Darul Yatama Wal Masakin Jerowaru untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dijadikan sebagai pendukung penerapan

MSDM, yaitu pembiayaan (dana yang digunakan), sarana prasarana yang dibutuhkan.

3. Bagi Semua kepala lembaga pendidikan Formal dan Non Formal yang bernaung di bawah Yayasan Darul Yatama wal Masakin khususnya, untuk lebih memperhatikan ha-hal sebagai:
 - a. Memikirkan rencana yang strategik bagaimana supaya lembaga yang dipimpinnya maju dan berkembang.
 - b. Pengelolaan terhadap PTK yang dimiliki menjadi sangat penting karena guru dan karyawan bukan sekedar faktor pruduksi tapi juga asset yang perlu mendapatkan perhatian.
 - c. Memikirkan bagaimana menghasilkan *inpout*, *outpout*, serta *outcome* sesuai dengan rencana yang ditentukan.
4. Bagi PTK hendaknya selalu berupaya kreatif untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya.
5. Bagi peneliti yang lain, hendak kiranya dapat di tindaklanjuti penelitian ini dengan model yang lebih luas, dan dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran dalam menyelesaikan penelitiannya sekaligus menjadi barometer atau indikator yang lebih banyak agar dapat mengungkap realita yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002)
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008)
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Afabeta, 2012)
- Hadari Nawawi, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gajah Mada Press, 2005)
- Masykuri Bakri, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Teoritis dan Praktis* (Malang: VisiPress, 2002)
- Syamsuddin, *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006)
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta : Rajawali Pers, 2007)

- Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan)* (Bandung: PT Rineka Aditama, 2012)
- Eko Susilo, *Dimensi-Dimensi Pendidikan* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2011)
- Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: ZIFATAMA PUBLISHER, 2008)
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015)
- Made Pidarta, *Landasan Kependidikan: Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia* (PT Rineka Cipta: Jakarta, 2007)
- Nurul Yakin, *Manajemen pendidikan Islam Tradisional: Belajar dari Nusa Tenggara Barat* (LEPPIM IAIN Mataram, 2013)
- Hikmat, *manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009)
- T. Hani Handoko, *Manajemen, Edisi 2* (Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta, 2003)
- Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan: Problema Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009)
- U Saipullah, *Manajemen Pendidikan Islam, Cetakan 1* (Bandung:CV Pustaka Setia, 2012)
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga* (Bandung: Pustaka Setia, 2010)
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2005)