

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan struktur koordinasi terencana yang formal, yang melibatkan dua orang atau lebih, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>2</sup> Menurut *Kast* dan *James E. Rosenzweig* dalam buku yang dikarang oleh Ismail Nawawi yang berjudul “Perilaku Organisasi” menyebutkan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama pula. Definisi tersebut memberikan informasi bahwa organisasi itu terdiri dari dua bagian penting yaitu sebagai wadah berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang terdapat didalamnya.<sup>3</sup>

Pada zaman modern ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan disekitarnya. Karena untuk dapat bertahan, organisasi harus mampu mengarahkan anggotanya agar dapat beradaptasi dengan baik dan mampu memanfaatkan dampak positif dari berbagai pembaruan tersebut dengan pengembangan diri dan pengembangan organisasi. Proses mengarahkan anggota organisasi dalam mengembangkan diri menghadapi perubahan inilah yang dikenal sebagai proses

---

<sup>2</sup>Udai Pareek, 1996, “*Perilaku Organisasi*”, PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta, hlm. 12

<sup>3</sup> Ismail Nawawi, 2010: “*Perilaku Organisasi Teori, Transformasi Aplikasi Pada Organisasi Bisnis Publik dan Sosial*”, Dwiputra Pustaka Jaya: Jakarta, hlm. 23

pengembangan organisasi (*organizational development*) yang biasa disingkat dengan istilah OD.<sup>4</sup>

OD sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi. Karena, di zaman modern ini organisasi harus mampu mempertahankan eksistensinya dan mampu bersaing dengan organisasi-organisasi yang lain. Organisasi itu dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut mampu mengikuti perkembangan saat ini dan tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Ada 2 Faktor penyebab dilakukannya OD yaitu: kekuatan eksternal dan kekuatan internal. Kekuatan eksternal meliputi: kompetisi yang semakin tajam antar organisasi, perkembangan IPTEK, perubahan lingkungan (baik lingkungan fisik maupun sosial). Sedangkan, pada kekuatan internal meliputi: struktur, sistem dan prosedur, perlengkapan dan fasilitas, proses dan sasaran.<sup>5</sup>

Ada dua alasan mengapa OD sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi. Alasan yang pertama yaitu: struktur imbalan dalam pekerjaan tidak cukup memperkuat pelatihan konvensional, sehingga seringkali gagal mengalihkan hasil belajar dalam pekerjaan. Terlalu banyak program yang dirancang dengan baik akan tetapi mengalami kegagalan karena faktor lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Sedangkan alasan yang kedua yaitu: laju perubahan yang berlangsung dengan cepat, yang mengharuskan organisasi untuk benar-benar luwes dalam rangka melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan. OD berupaya untuk mengembangkan

---

<sup>4</sup>Miftah Thoha, 2007: "*Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi*", PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, hlm. 9

<sup>5</sup>Taliziduhu Naraha, 1999, "*Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*", PT. Rineka Cipta: Jakarta, hlm. 15

organisasi secara keseluruhan agar dapat menanggapi perubahan secara lebih seragam dan berkemampuan.<sup>6</sup>

Statemen “Manusia adalah aset terbesar perusahaan. Tanpa manusia, perusahaan tidak akan jalan”. Realisasinya dalam perusahaan adalah manajemen senantiasa mengembangkan SDM yang dimiliki sejalan dengan situasi dan kondisi yang sedang dan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Inovasi, pengembangan keterampilan dan pengetahuan selalu ditekankan dalam semua kebijakan manajemen.

Dalam bukunya, Nawawi mengemukakan bahwa istilah sumber daya manusia secara koseptual adalah sebagai berikut:<sup>7</sup>

- 1) Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- 2) Sumber Daya Manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan *asset* dan fungsi sebagai modal (*material*, dan *non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Islam merupakan komponen terpenting untuk membentuk dan mewarnai corak hidup masyarakat. Pendidikan Islam dikenal sejak zaman Nabi sampai sekarang. Indonesia mengenal pendidikan Islam sejak Islam datang ke Indonesia. Pendidikan ini memakai sistem sorongan/perorangan dan berlangsung secara sangat sederhana serta tidak

---

<sup>6</sup>Keith Davis dan John W. Newstrom, 1994, “*Perilaku Dalam Organisasi*”, Erlangga: Jakarta, hlm. 246

<sup>7</sup>Ismail Nawawi, 2010, “*Perilaku Organisasi Teori, Transformasi Aplikasi Pada Organisasi Bisnis Publik dan Sosial*”, Dwiputra Pustaka Jaya: Jakarta, hlm. 38

mengenal strata atau tingkatan seperti pada pesantren dan kemudian berkembang dengan sistem kelas seperti pada pendidikan madrasah saat ini.

Kalau kita berbicara tentang pendidikan Islam di Indonesia, sangatlah erat hubungannya dengan lembaga-lembaga pendidikan karena suatu pendidikan pasti ada lembaga yang menaunginya. Lembaga pendidikan Islam adalah wadah atau tempat berlangsungnya proses pendidikan Islam yang bersamaan dengan proses pembudayaan. Salah satu contoh Lembaga Pendidikan Islam yang ada saat ini adalah Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa.

At-Taqwa merupakan salah satu lembaga pendidikan islam yang menaungi lima unit pendidikan, diantaranya: *Play Group* (PG), Taman-Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar Islam (SDI), Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ), dan Madrasah Diniyah (Madin). Lembaga ini bisa dikatakan cukup maju karena dari tahun ke tahun organisasi ini berkembang sangat pesat. Berawal dari TPQ yang didirikan pada tahun 1999 dengan jumlah jumlah 60 santri dan 5 guru. Sampai saat ini jumlah tersebut bertambah menjadi 192 santri dengan 15 guru. Begitu juga dengan unit pendidikan yang lain. Unit-unit tersebut selalu mengalami peningkatan pada jumlah siswa/siswi di tiap tahunnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk menjadikan Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa sebagai lokasi penelitian. Maka dari itu, peneliti mengangkat Pengembangan Organisasi (*organizational development*) dan memfokuskan pada pengembangan SDM sebagai topik penelitian. Karena, SDM di Lembaga tersebut mengalami perkembangan di tiap tahunnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Sehingga, judul dari penelitian ini adalah “Sistem Pengembangan Organisasi

*(organizational development)* Pada Organisasi Dakwah (Studi Kasus Pengembangan SDM di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jegu-Taman-Sidoarjo)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada masalah-masalah yang akan menjadi pokok pembahasan dalam skripsi ini, antara lain:

1. Bagaimana sistem pengembangan organisasi (*organizational development*) pada bidang SDM di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jegu-Taman-Sidoarjo?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung pengembangan organisasi (*organizational development*) pada bidang SDM di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jegu-Taman-Sidoarjo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Memperhatikan rumusan masalah diatas, maka secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tentang sistem pengembangan organisasi (*organizational development*) pada bidang SDM di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jegu-Taman-Sidoarjo. Sedangkan secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui sistem pengembangan organisasi (*organizational development*) pada bidang SDM di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jegu-Taman-Sidoarjo.
2. Mengetahui faktor apa sajakah yang dapat menjadi penghambat dan pendukung pengembangan organisasi (*organizational development*) pada bidang SDM di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jegu-Taman-Sidoarjo.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dalam melakukan suatu penelitian, hasil yang diperoleh diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis berguna untuk mengembangkan disiplin ilmu yang berkaitan lebih lanjut dan manfaat praktis digunakan untuk pemecahan masalah aktual. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memperoleh manfaat seperti berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik pengembangan organisasi (*organizational development*), khususnya dalam bidang pengembangan SDM.
- b. Menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan skripsi ini sebagai acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi kepada para pengelola lembaga tentang wacana kontemporer manajemen sekaligus memperoleh bekal aplikatif untuk memperbaiki sistem pengelolaan organisasinya.
- b. Menambah wawasan bagi para praktisi manajemen pada umumnya, bahwa pengembangan organisasi (*organizational development*) khususnya pengembangan SDM bisa terjadi di Lembaga Pendidikan atau organisasi nirlaba.
- c. Dapat memberikan sumbangsih bagi kemajuan Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jegu-Taman-Sidoarjo.

- d. Sebagai khazanah dan sebagai bahan perbandingan untuk menambah wawasan bagi mahasiswa khususnya pada prodi Manajemen Dakwah.
- e. Memberikan wawasan mengenai sistem pengembangan organisasi (*organizational development*) khususnya dalam bidang SDM, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk aktivitas ke depannya.
- f. Sebagai bahan masukan kepada semua Perguruan Tinggi, baik perguruan tinggi negeri maupun swasta di Indonesia.

## **E. Definisi Konsep**

Untuk mencegah adanya kesalahan persepsi didalam memahami judul penelitian, maka perlu dijelaskan konsep teoritis tentang judul yang diangkat dalam penelitian ini.

### **1. Sistem**

Sistem berasal dari bahasa Latin *systema* dan bahasa Yunani artinya komponen, susunan atau jaringan. Sistem adalah suatu kumpulan bagian yang saling berhubungan dan bergantung serta diatur sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan suatu keseluruhan.<sup>8</sup> Sedangkan dalam bukunya Husaini Usman, *Banghart* mengemukakan bahwa sistem adalah sekelompok elemen-elemen yang saling berkaitan yang secara bersama-sama diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>9</sup>

### **2. Pengembangan Organisasi (*Organizational Development*)**

Pengembangan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan untuk menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan,

---

<sup>8</sup>AM. Kadarman, 1991, "*Pengantar Ilmu Manajemen*", Gramedia Pustaka Utama: Jakarta, hlm. 8.

<sup>9</sup> Husaini Usman, 2010, "*Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*", Bumi Aksara: Jakarta, hlm. 41

pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu.<sup>10</sup> Ada dua unsur dari pengertian ini yaitu:

- a. Pengembangan itu bisa berupa suatu tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan.
- b. Pengembangan itu bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu.

Dalam bukunya, *Huse and Cummings* mengemukakan bahwa Pengembangan Organisasi (*Organizational Development*) merupakan sistem yang menyeluruh yang berusaha menerapkan ilmu perilaku dengan memakai perencanaan pengembangan jangka panjang. Cara ini ditujukan untuk mengembangkan strategi, struktur, dan proses sehingga dicapai efektivitas organisasi.<sup>11</sup>

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari Pengembangan Organisasi (*Organizational Development*) adalah suatu usaha yang berencana yang meliputi organisasi secara keseluruhan dan dikelola dari pimpinan untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi yang berencana didalam proses organisasi, dengan menggunakan pengetahuan ilmu perilaku. Rumusan ini menunjukkan bahwa Pengembangan Organisasi (*Organizational Development*) tidaklah hanya “sesuatu yang dikerjakan untuk pencapaian keadaan organisasi yang lebih baik”, melainkan merupakan suatu jenis proses perubahan, pembaharuan dan penyempurnaan yang khusus dalam suatu organisasi.

---

<sup>10</sup> Miftah Thoha, 1997, “*Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi*”, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, hlm. 7

<sup>11</sup> Huse and Cummings mengemukakan, dalam bukunya Miftah Thoha yang berjudul: “*Pembinaan Organisasi Proses Dianosa dan Intervensi*”, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, hal. 38



### 3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan SDM melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Tujuan pengembangan SDM mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional atau organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Sedangkan tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi atau organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan SDM.<sup>12</sup>

Secara umum, tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan dari organisasi agar dapat meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Selain itu, perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia ini, kinerja individual dan kelompok adalah subjek untuk peningkatan yang berkelanjutan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dengan cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi mereka.

---

<sup>12</sup>Soekidjo Notoadmodjo, 2003, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*", Rineka Cipta: Jakarta

#### 4. Lembaga Pendidikan

Lembaga Pendidikan merupakan salah satu sistem yang memungkinkan berlangsungnya pendidikan secara berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan Lembaga Pendidikan Islam adalah wadah atau tempat berlangsungnya proses pendidikan Islam yang bersamaan dengan proses pembudayaan. Lembaga Pendidikan Islam merupakan hasil pemikiran yang dicetuskan oleh kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang didasari, digerakkan, dan dikembangkan oleh jiwa Islam (Al-Quran dan Al-Sunnah). Lembaga Pendidikan Islam secara keseluruhan, bukanlah sesuatu yang datang dari luar, melainkan dalam pertumbuhan dan perkembangannya mempunyai hubungan erat dengan Islam secara umum.<sup>13</sup>

#### F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi. Dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan kajian penelitian hingga menjadi lima bab, yang masing-masing babnya mengandung susunan pembahasan sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan, yang terdiri dari pembahasan Latar Belakang Permasalahan, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Konsep. Dan pada Bab I ini kemudian diakhiri dengan sub-bab mengenai Sistematika Pembahasan yang menggambarkan isi dari penelitian secara sistematis dan menyeluruh.

Bab kedua adalah kerangka teoritik, yang mana pada bab ini berisi tentang kajian kepustakaan konseptual, yang meliputi: penelitian terdahulu yang relevan, pengertian pengembangan organisasi (*organizational development*), proses-proses pengembangan

---

<sup>13</sup> M. Arifin, 1993, "*Filsafat Pendidikan Islam*", Bumi Aksara: Jakarta, hal. 15.

organisasi (*organizational development*), pengertian pengembangan SDM, definisi teori pengembangan SDM (*human capital*), bentuk-bentuk pengembangan SDM, komponen-komponen pengembangan SDM, tujuan pengembangan SDM, serta perspektif islam mengenai pengembangan organisasi (*organizational development*).

Selanjutnya pada bab ketiga disini membahas tentang metode penelitian, yang didalamnya menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas atau keabsahan data. Pembahasan ini sengaja disajikan untuk memberikan gambaran secara utuh mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirancang pada sub bab rumusan masalah diatas.

Pada bab keempat adalah hasil penelitian yang meliputi penyajian dan analisis data. Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum lokasi penelitian yaitu Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa, penyajian data yang memaparkan fakta-fakta mengenai masalah yang diangkat dan analisa data. Data yang telah dianalisa dan diuji keabsahan datanya dibandingkan dengan teori. Hasil uraian tersebut ditulis dalam sub bab pembahasan.

Adapun bab kelima atau bab terakhir adalah penutup yang memaparkan tentang kesimpulan serta rekomendasi dari penelitian ini.