

BAB I

PENDAHULUAN

A. konteks Penelitian

Di Era Globalisasi saat ini, sulit untuk dapat menghindar dari arus derasnya perubahan sebagai akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Globalisasi merupakan proses penyusutan dunia, jarak yang semakin pendek serta hal-hal bergerak lebih dekat. Hal ini berkenaan dengan meningkatnya kemudahan berinteraksinya seseorang dari satu sisi dunia, dengan seseorang di sisi dunia lainnya, yang saling menguntungkan.

Dalam H.A.R Tilaar, globalisasi dipahami sebagai kondisi dimana dunia didominasi oleh perekonomian dan munculnya hegemoni pasar kapitalis yang berideologi neoliberal sebagai penopangnya. Sebagaimana pandangan Thomas Friedman yang mengidentifikasi tiga fase berkembang dunia di era global. Adapun fase yang ketiga adalah dunia yang rata yang ditandai oleh negara tanpa batas yang menurut Fukuyama sebagaimana dikutip Marthadisebut dengan perdagangan bebas¹

Oleh sebab itu, pendidikan adalah solusinya. Karena pentingnya pendidikan adalah untuk mencerdaskan kehidupan manusia, yakni menjadikan manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, memiliki akhlak yang mulia, cakap, berilmu, sehat, mandiri dan menjadi warga yang bermanfaat untuk orang banyak serta bertanggung jawab.

Perubahan UU No. 2 Tahun 1989 menjadi UU No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang dilanjutkan adanya pemberlakuan kebijakan

¹H.A.R Tilaar, *Kebijakan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 303.

dalam penyelenggaraan pendidikan dasar yang bermutu, merupakan usaha dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang berkualitas melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Hal ini merupakan bagian dari solusi untuk menghadapi tantangan serta persaingan di era global dengan menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya yaitu cerdas dalam ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki akhlak mulia (*akhlakul karimah*)

Dunia pendidikan kita terutama jalur pendidikan formal yakni sekolah sampai saat ini belum berhasil membuktikan kualitas (mutu) yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional diberbagai jenjang, termasuk di dalamnya jenjang pendidikan menengah pertama.

Selain itu Pendidikan merupakan salah satu penentu mutu sumber daya manusia dalam persaingan di era globalisasi ini. Jika kualitas pendidikan di suatu negara baik maka sumber daya manusia yang dibentuk akan baik pula. Untuk itu, sebagai bentuk rasa peduli bangsa terhadap pendidikan maka pemerintah Republik Indonesia telah memberikan perhatian yang cukup besar terhadap dunia pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Langkah konkritnya adalah dengan disusunnya Undang - Undang No. 20, tahun 2003 tentang Sistem Atau Tujuan Pendidikan Nasional, dalam bab II pasal 3 yang berbunyi:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan

Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab.”²

Maka yang menjadi pertanyaan, sudah siapkah lembaga pendidikan madrasah maupun pendidikan yang bernafaskan Islam menghadap tantangan terkait rendahnya mutu sumber daya manusia, kondisi kemiskinan serta masalah pengangguran tersebut. Kenapa sebagian besar madrasah di Indonesia kondisinya sebagian ada yang masih tertinggal, serta belum mampu berkembang selaras dengan perkembangan sekolah formal lainnya. Selain itu mengapa mutu lulusan madrasah kalah bersaing dibanding dengan mutu sekolah umum. Apa yang salah dalam sistem pengelolaan pendidikan di Madrasah. Dan pertanyaan lainnya yang perlu mendapat jawaban dari semua pihak yang peduli terhadap madrasah.

Madrasah sebagai bagian institusi pendidikan nasional diharapkan ikut berperan dalam membentuk watak peradaban bangsa yang berlandaskan nilai-nilai moral spiritual, hal ini sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan Nasional sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang system Pendidikan nasional, yaitu:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab³

² Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2006), 2-3.

³ Anonim, “Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional” (Tamita Utama 2003), 7.

Pada hakikatnya pendidikan yang menyumbang terhadap pembangunan bangsa adalah pendidikan pada tiga jalur yaitu, jalur pendidikan formal, non-formal, dan informal. Ketiga jalur tersebut merupakan trilogi pendidikan yang secara sinergis membangun bangsa melalui pembangunan sumber daya insansi dari tidak tahu menjadi tahu, dari tahu menjadi terampil, dan dari terampil menjadi ahli.

Proses pendidikan yang bermutu adalah proses pembelajaran yang bermutu. Output pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang memiliki kompetensi yang disyaratkan. Dan outcome pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi atau terserap pada dunia usaha atau dunia industri⁴.

Peningkatan mutu merupakan dambaan semua negara dalam menyelenggarakan pendidikannya. Upaya meningkatkan mutu itu tidaklah mudah. Meningkatkan mutu perlu rumusan pikiran tentang apa yang hendak ditingkatkan, memilih bagian yang dibutuhkan pelanggan, dan menghasilkan produk kegiatan yang paling unggul diantara produk sejenis. Oleh karena itu, peningkatan mutu memerlukan ide baru yang datang dari pikiran cerdas, selalu mengandung pengertian yang berbeda dari yang ada sebelumnya, menghasilkan bagian yang lebih sempurna, lebih mempermudah sehingga lebih diminati⁵.

⁴ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 288

⁵ Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011). 42

Untuk mewujudkan madrasah atau sekolah Islam yang ideal sebagaimana di atas, maka kunci utamanya terletak pada sumber daya manusia yang berkualitas, serta didukung oleh manajemen yang berkualitas pula. Untuk itu madrasah atau sekolah Islam harus melakukan strategi yang dimulai dari proses perencanaan dilanjutkan dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal. Dalam konteks ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang strategis dalam mengangkat citra dan daya saing madrasah dipercaturan pendidikan nasional yang sedemikian ketat.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju

Adapun kalau di lihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya – sumber daya lain dalam

rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya

Dalam hal ketenagaan (SDM), rendahnya kualitas SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu, diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (*continuous quality improvement*)⁶

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. Dengan istilah lain bahwa SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya. Untuk itu diperlukan peran SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Fenomena seperti ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan

⁶Mulyasa *Menjadi kepala sekolah profesional*(Bandung PT Remaja Rosdakarya.2007).4

organisasi yang efektif melalui pengelolaan atau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut⁷.

Proses mendasar dalam memimpin atau memanager organisasi secara garis besar dibagi menjadi empat, yaitu *planing* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan).⁸

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁹

Di dalam memajukan sekolah, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya, dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat

memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan/kemajuan sebuah sekolah. Mutu juga dapat dilihat bagaimana sekolah melalui guru-gurunya dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum

⁷Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010). 61

⁸Ali Imron, *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013), 8

⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002). 10.

yang telah ditetapkan secara baku dalam konteks lokal maupun nasional Mutu juga di tentukan bagaimana input, proses,output yang ada di madrasah tersebut.¹⁰

Kajian kebijakan pendidikan Islam di Indonesia tidak boleh terlepas dari pentingnya perkembangan sejarah yang sudah terjadi. Melirik terhadap sejarah dapat mengukur perkembangan kebijakan pendidikan Islam yang ada di Indonesia dari era awal adanya hingga yang kontemporer. Era awal ini dapat dimulai dari era pra kolonial hingga kurikulum 2013 yang masih banyak memerlukan kajian terutama dalam perihal pendidikan Islam. Perbedaan perkembangan dari masa ke masa dapat dijadikan tolak ukur untuk terus mengevaluasi apa yang kurang dari kebijakan pendidikan Islam di Indonesia. Kajian ini memberikan gambaran yang dapat dijadikan rujukan dan pertimbangan dalam kebijakan pendidikan Islam di Indonesia.¹¹

Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan Manajemen SDM yang kuat dan komitmen pemimpin (kepala sekolah) merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan.

Sebagai *agen of change* perubahan sosial, sesungguhnya pendidikan dalam atmosfir modernisasi dan globalisasi dewasa ini dituntut untuk

¹⁰ Amiruddin Siahaan, dkk, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2006).121.

¹¹ Afiq Fikri Almas *TA'ALLUM: Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 06, Nomor 01, -ISSN: 2303-1891; e-ISSN: 2549-2926 (IAIN Tulungagung Juni 2018,) 179

mampu memainkan perannya secara dinamis proaktif.¹² Pendidikan diharapkan mampu membawa perubahan dan kontribusi yang berarti bagi perbaikan posisi umat, baik pada dataran sumber daya umat secara intelektual, moral, spiritual maupun pada dataran yang bersifat praktis dalam bentuk solusi-solusi bagi problematika umat.

Bagi sekolah yang dikelola dengan manajemen yang profesional akan tumbuh sehat dan kuat, sehingga dapat terus berimprovisasi, mengembangkan program-program yang *credible* (terpercaya) dan *marketable* (layak jual). Pada gilirannya menjadi program-program unggulan masyarakat. Sebaliknya sekolah yang tidak dikelola dengan profesional sehingga tidak mampu memenuhi tuntutan dan harapan stakeholder maka berangsur-angsur akan ditinggalkan masyarakat.

Untuk mengatasi berbagai persoalan diatas, selain persoalan tentang peranan dan aktivitas manajemen, tampaknya lembaga pendidikan tidak cukup hanya dengan melakukan berbagai langkah dan aktivitas manajerial semata, tapi lebih dari itu aktivitas manajerial pun dituntut harus bisa mewujudkan tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga seperti salah satunya adalah bagaimana manajemen sekolah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kehidupan kerja personel.

Hal ini penting, mengingat tidak sedikit lembaga-lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan yang hanya memikirkan bagaimana memproduksi output pendidikan yang baik, tapi kurang memperhatikan

¹²Moh. Shofan, *Pendidikan Berparadigma Profetik* (Yogyakarta: IRCISoD, 2004) 27

tentang bagaimana memberikan kepuasan kerja kepada para personel yang menjadi “motor penggerak” pendidikan di sekolah- dalam kehidupan kerjanya.

Mutu dalam pendidikan dapat dilihat dari segi relevansinya dengan kebutuhan masyarakat, dapat tidaknya lulusan dapat melanjutkan ke jenjang selanjutnya bahkan sampai memperoleh suatu pekerjaan yang baik, serta kemampuan seseorang didalam mengatasi persoalan hidup. Mutu pendidikan dapat ditinjau dari kemanfaatan pendidikan bagi individu, masyarakat dan bangsa atau Negara. Secara spesifik ada yang melihat mutu pendidikan dari segi tinggi dan luasnya ilmu pengetahuan yang ingin dicapai oleh seseorang yang menempuh pendidikan. Dalam konteks pendidikan, mutu mengacu pada proses dan hasil pendidikan. “Pada proses pendidikan, mutu pendidikan berkaitan dengan bahan ajar, metodologi, sarana dan prasarana, ketenagaan, pembiayaan, lingkungan dan sebagainya. Namun pada hasil pendidikan, mutu berkaitan dengan prestasi yang dicapai sekolah dalam kurun waktu tertentu yang dapat berupa tes kemampuan akademik, seperti ulangan umum, raport, ujian nasional, dan prestasi non-akademik seperti dibidang olah raga, seni atau keterampilan”.¹³

Dalam perspektif peningkatan mutu, manajemen pendidikan dapat dipandang sebagai suatu strategi dalam meningkatkan mutu, relevansi dan daya saing pendidikan. Namun, tidak berarti pendidikan dapat diperlakukan sebagai barang dagangan, karena pendidikan bersendikan nilai-nilai

¹³ Choirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah dan mutu Pendidikan*, (Jakarta: PT. Pena Citrasatria, 2008), 21

kemanusiaan melalui aktivitas belajar mengajar. Maka pengelolaan pendidikan yaitu memanusiakan manusia sebagai individu yang bermartabat, bermoral, bertaqwa, serta bertanggung jawab untuk dirinya, masyarakat, dan bangsanya¹⁴

Madrasah secara harfiah berasal dari Bahasa Arab yang artinya samaatau setara dengan kata Indonesia "sekolah" (*school*). Secara harfiahmadrasah bisa diartikan dengan sekolah, karena secara teknis kedunya memiliki kesamaan,¹⁵

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, dapat maju dan berkembang dengan dukungan dari sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan atau organisasi yang ingin berkembang, maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan atau sumber daya manusia di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia. Dalam manajemen sumber daya manusia, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan untuk

¹⁴ Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Kinerja, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 27-29.

¹⁵ Depag RI, *Pendidikan Islam dan Pendidikan Nasional, Paradigma Baru* (Jakarta, Dirjen Agama Islam, 2005) hlm. 62

mencapai kualitas pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga pendidik guna menciptakan pendidikan yang berkualitas¹⁶

Bersamaan dengan itu, bangsa Indonesia dihadapkan pada fenomena yang dramatis, yakni rendahnya daya saing sebagai salah satu indikator bahwa pendidikan belum sepenuhnya menghasilkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas. Ini merupakan tantangan agar seluruh komponen stakeholders pendidikan lebih meningkatkan kinerjanya. Upaya menciptakan sistem pendidikan yang bagus sebagai wahana untuk mewujudkan tujuan pendidikan dapat dilakukan dengan memperbaharui visi, misi, dan strategi pendidikan nasional serta mengimplementasikannya dalam lapangan. Semua itu diperlukan dengan diadakannya pengembangan kapasitas disegala aspek kehidupan menuju pemerintahan (organisasi/kelembagaan) yang baik secara berkelanjutan (*sustainable*¹⁷).

Dari masalah inilah penelitian ini disusun, kemudian berupaya menemukan solusi bagi upaya merekonstruksi kembali kelemahan-kelemahan manajerial di sekolah yang pada umumnya selama ini masih terjadi, khususnya tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) disekolah serta faktor-faktor lain yang sekiranya dapat mendukung serta menghambat pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM)

¹⁶Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Kinerja, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 29.

¹⁷ Imam Junaris. *MANAJEMEN PENGEMBANGAN KAPASITAS PADA SEKOLAH UNGGULAN* (Studi kasus di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Tulungagung). *TA'ALLUM: Jurnal Pendidikan Islam*(IAIN Tulungagung. Volume 05, Nomor 01, Juni 2017, p-ISSN: 2303-1891; e-ISSN: 2549-2926).104

dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan, dengan harapan sekolah sebagai lembaga pendidikan unggul yang dikelola secara profesional. Kajian berikut mencoba mengkaji salah satu sekolah, yakni di MA Almuslihuun dan MA syech syubakir nglegok Blitar

Keduasekolah/madrasah tersebut merupakan sekolah/madrasah yang berada di tengah kota dan telah beroperasi selama lebihdari 30 tahun namun masih bertahan ditingkat sekolah menengah. Bahkan kedua sekolah/madrasah menapaki siklus peningkatan prestasi yang lebih baik dibanding beberapa sekolah/madrasah MA Syech syubakir Nglegok Blitar yang memiliki prestasi yang banyak di bidang akademik dan Non Akademik dan berada di bawah pembinaan langsung MWC NU Nglegok , Sedangkan MA Almuslihuun Tlogo Blitar rmerupakansekolah yang berada di Blitar sebelahTimur yang memiliki kultur religi yang sangat baik karena satu komplek dengan Masjid jami Almuslihun dan berada di tengah persaingan anatara lembaga terdekat baik negeri maupun swasta keduanya merupakan symbol dari lembaga pendidikan madrasah tingkat menengah di kabupaten blitar yang ditandai dengan eksistensi kedua lembaga tersebut sampai saat ini hal ini tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang baik dari kedua lembaga ini

B. Fokus Dan Pertanyaan Penelitian

Bertitik tolak dari uraian di atas, penulis dapat merumuskan masalahnya dalam pembahasan Penelitian Tesis ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan Mutu Madrasah di MA Almuslihuun dan MA syech syubakir nglegok Blitar?
2. Bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia dalam peningkatan Mutu Madrasah di MA Almuslihuun dan MA syech syubakir nglegok Blitar ?
3. Bagaimana pelaksanaan sumber daya manusia Dalam sumber daya manusia dalam peningkatan Mutu Madrasah di MA Almuslihuun dan MA syech syubakir nglegok Blitar?
4. Bagaimana pengawasan sumber daya manusia dalam dalam peningkatan Mutu Madrasah di MA Almuslihuun dan MA syech syubakir nglegok Blitar?
5. Bagaimana evaluasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan mutu Madrasah di MA Almuslihuun dan MA syech syubakir nglegok Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan secara umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang Manajemen Sumber daya manusia Dalam meningkatkan mutu Madrasah di lingkungan MA Almuslihuun dan MA syech syubakir nglegok Blitar Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah mendeskripsikan tentang

1. Untuk mendeskripsikan Perencanaan Manajemen Sumber daya manusia oleh Kepala Sekolah sumber daya manusia dalam peningkatan Mutu Madrasah di MA Almuslihuun dan MA syech syubakir nglegok Blitar
2. Untuk mendeskripsikan pengorganisasian sumber daya manusia dalam peningkatan Mutu Madrasah di MA Almuslihuun dan MA syech syubakir nglegok Blitar
3. Mendeskripsikan pelaksanaan rencana sumber daya manusia dalam peningkatan Mutu Madrasah di MA Almuslihuun dan MA syech syubakir nglegok Blitar
4. mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan Mutu Madrasah di MA Almuslihuun dan MA syech syubakir nglegok Blitar
5. Untuk mendeskripsikan evaluasi Dalam manajemen Sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu Madrasah di lingkungan MA Almuslihuun dan MA syech syubakir nglegok Blitar

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan suatu model manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan suatu khas dari madrasah yang mungkin dapat ditiru oleh sekolah lain dalam pengelolaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan.

b. Di samping itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi dunia pendidikan dalam pengembangan konsep dan teori ilmu pendidikan khususnya teori-teori ilmu manajemen pendidikan.

2. Secara Praktis

a. Bagi madrasah

Penelitian Tesis ini diharapkan mampu memberikan masukan dan wahana baru bagi perkembangan ilmu pendidikan terutama bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan mutu Pendidikan dalam madrasah sebagai tolak ukur Untuk mengetahui sejauh mana madrasah ini dalam tata kelola sumber daya manusia

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan sebagai bahan penelitian selanjutnya

c. Bagi Jurusan MPI Pascasarjana IAIN Tulungagung

Hasil Penelitian ini bagi Perpustakaan IAIN Tulungagung berguna untuk menambah literatur di bidang manajemen terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga

E. Penegasan Istilah

Agar pembahasan dalam tesis ini lebih mengarah dan terfokus pada permasalahan yang akan dibahas, sekaligus menghindari terjadinya persepsi lain mengenai istilah-istilah yang ada, maka perlu adanya penjelasan mengenai definisi istilah. Hal ini sangat diperlukan agar tidak terjadi kesamaan penafsiran dan terhindar dari kesalahan pengertian pada pokok pembahasan ini. Definisi istilah yang berkaitan dengan judul dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

a. Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Secara Etimologi, istilah manajemen dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *to manage*, dalam *Wester New Coolegiate dictionary* sebagaimana dikutip Sukarno, kata *manage* dijelaskan berasal dari Bahasa Italy "*managgio*" dari kata "*Managiare*" yang selanjutnya kata tersebut berasal dari bahasa latin "*Manus*" yang berarti tangan (hand). Kata *Manage* dalam

kamus tersebut diberi arti membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, mencapai tujuan tertentu¹⁸

Sementara itu dalam ensiklopedi ekonomi, bisnis dan manajemen, istilah manajemen diartikan sebagai proses merencanakan dan mengambil keputusan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan Sumber Daya Manusia, keuangan, fasilitas dan informasi guna mencapai sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien¹⁹

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut²⁰.

b. Mutu Pendidikan

Istilah kualitas atau mutu mengandung berbagai macam yang berlainan. Menurut Eti Rochaity dalam rumusan konsep holistiknya memaknai kualitas sebagai kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan

¹⁸K.Sukarno *Dasar Dasar Manajemen*(Jakarta .Miswar .1992).25

¹⁹Atmowidirio ,Sobagio *Manajemen Pendidikan Indonesia*(Jakarta.PT Ardizya Jaya.2000).4

²⁰Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 61.

lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pengguna produk jasa.²¹

Sedangkan dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas atau mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dari konteks “proses” pendidikan yang berkualitas terlibat berbagai input (seperti bahan ajar: kognitif, afektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Dengan adanya manajemen sekolah, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar, baik antara guru, siswa dan sarana pendukung di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, baik dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses belajar pembelajaran.²²

Jadi pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dasar untuk belajar, sehingga dapat mengikuti bahkan menjadi pelopor dalam pembaharuan dan perubahan dengan cara memberdayakan sumber-sumber pendidikan secara optimal

²¹ Eti Rocharty, dkk., *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 96

²² Nanang Hanifah dan Cucu Suhana, *Konsep dan Strategi Pendidikan*. (Bandung: PT Refika Aditama). 83-86

melalui pembelajaran yang baik dan kondusif. Pendidikan atau sekolah yang berkualitas disebut juga sekolah yang berprestasi, sekolah yang baik atau sekolah yang sukses, sekolah yang efektif dan sekolah yang unggul. Sekolah yang unggul dan bermutu itu adalah sekolah yang mampu bersaing dengan siswa di luar sekolah. Juga memiliki akar budaya serta nilai-nilai etika moral (akhlak) yang baik dan kuat

2. Definisi Operasional

Adapun penegasan secara operasional dalam tesis yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia oleh kepala Madrasah Dalam Meningkatkan mutu Madrasah (Studi Multi Situs di MA Almuslihuun dan MA syech syubakir ngelegok Blitar)” ini adalah upaya Manajer (Kepala Madrasah) dalam mengelola sumber daya manusia yang ada sebagai tindakan nyata untuk lebih mengefektifkan dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.