BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan kepribadian individu yang melalui sebuah proses atau kegiatan pengajaran, bimbingan dan latihan serta interaksi individu dengan lingkungannya untuk mencapai manusia seutuhnya sehingga mampu brkompetisi diera globlalisasi yang penuh persaingan di berbagai bidang. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi penyebab utama terjadinya globalisasi, yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantabkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi.

Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan pertumbuhan ekonomi suatu Negara. Pendidikan juga merupakan *investasi* dari pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), dimana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai factor yang mendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan yang penuh dengan tidak kepastian. Dalam kerangka inilah pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai suatu kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin menjadi lebih baik kedepannya atau lebih maju.[1]

[1]E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdayakarya: 2009),hal.1.

Pendidikan nasional bertujuan membentuk organisasi pendidikan yang bersifat otonom. Memiliki sifat tersebut mampu melakukan inovasi dalam pendidikan untuk menuju suatu lembaga yang beretika, selalu menggunakan nalar, berkemampuan komunikasi sosial yang positif dan memiliki sumber daya manusia yang sehat dan tangguh.[2]

Bersamaan dengan itu bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramati, yakni rendahnya daya saing sebagai indicator baha pendidikan belum mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.[3]

Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin perlu mulai dengan tujuan pikiran. Artinya, memulai dengan suatu pemahaman yang jelas tentang tujuan manajemen sekolah dan mengetahui apa yang harus dikerjakan serta dapat mencapai tujuan yang jelas. Kepala sekolah menempatkan posisi yang telah ditentukan didalam organisasi sekolah. Kepala sekolah mempunyai posisi puncak yang memegang kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemegang jasa suatu bidang jasa professional yang sangat khusus.[4]

pendidikan dalam konteks otonomi daerah diharapkan dapat mengambil peran dalam mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam UU No.20 Tahun 2003 (Sisdiknas, pasal 3) berikut ini;

---

[2]E.Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT.Remaja Rodakarya,2008), cet.ke-11, hal.12

[3]E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007),hal. 3.

[4]Rohiat, *Manajemen Sekolah*, (Bandung: PT. Refika Aditama: 2012),hal. 31

> Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk Watak serta peradaban bangsa yang bertmartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.[5]

Untuk mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional tersebut dalam tatanan mikro pendidikan harus mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan yang tercantum dalam Sisdiknas pasal 3 diatas, termasuk didalamnya kebutuhan kerja dan respon terhadap perubahan masyarakat setempat. *Desentralisasi* pendidikan dalam konteks daerah harus mampu meningkatkan mutu layanan jasa yang ditaarkan kepada masyarakat, sesuai dengan kebutuhan local dan tantangan global. Dengan kata lain, pendidikan harus mampu menghasilkan lulusan yang mampu berfikir global *(think globally)*, dan mampu bertindak *local (act localy)*, serta dilandasi oleh akhlak yang mulia (*akhlakul karimah*)[6]

Manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu fungsi personalia yang haru dilaksanakan pimpinan adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

---

[5]Departemen Pendidikan Nasional, UU No.20/2003 tentang sistem Pendidikan Nasional Bab 2 Pasal 3, hal 3

[6]*Ibid*., hal. 4

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) yang mencakup bagaimana perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegaai, kompenssi dan penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakuakan dengan baik dan benar sehingga apa yang diharapkan dapat tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang yang diperlukan dengan kualifikai dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksankan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

Perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai. Pegawai merupakan input penting dalam perencanaan sebuiah organisasi.[7] Penyusunan rencana tenaga personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang jelas dan lengkap ytentang pekerjaan atau tugas yang harus dilaksanakan dalam sebuah organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Speifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum pegawai yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan bagaimana mestinya.

Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya,. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan dengan kegiatan recruitment, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang

[7]Suhardi Muklis, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta: LeutikaPrio, 2012), hal.18

memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakap.[8] Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, ujian tulisan dan ujian praktek. Namun adakalanya, pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara intern atau dari dalam organisasi saja, apakah melalui promosi atau mutasi. Hal tersebut dilkukan apabila formasi yang kosongsedikit, sementara pada bagian lain ada kelebihan pegawai atau memang sudah dipersiapkan.

Organisasi senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Di samping itu, pegawai sendiri juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk pada tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak diperlukan dalam memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangku aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier pegawai.

Setelah diperoleh dan ditentukan calon pegawai yang akan diterima,kegiatan selanjutnya adalah mengusahakan supaya calon pegawai tersebut menjadi anggota organisasi yang sah sehingga mempunyai hak dan kewajiban sebagai anggota organisasi atau lembaga. Di Indonesia, untuk pegawai negri sipil,

---

[8]E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya: 2007) hal. 135

promosi atau pengangkatan pertama biasanya diangkat sebagai clon PNS dengan masa percobaan satu atau dua tahun, kemudian ia mengikuti latihan pra jabatan, dan setelah lulus, kemudian diangkat menjadi pegawai negeri sipil penuh. Setelah pengeagkatan pegawai, kegiatan berikutnya adalah penempatan atau penugasan. Dalam penempatan atau penugasan ini diusahakan adanya kongruensi yang tinggi dan membantu personil supaya benar-benar siapsecara fisik dan mental untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Produktifitas sekolah bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilkukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau unjuk kerjanya. [9]

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tulungagung merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang dalam mencerdaskan kehidupan bangsa demi mensukseskan pembangunan nasional Indonesia. Lembaga tersebut merupakan salah satu lembaga pendidikan negri yang berada di Desa Tunggangri, Kec. Kalidawir, dan menjadi salah satu MTs Negeri favorit di daerah tersebut.

MTsN 2 Tulungagung berada di wilayah Kabupaten Tulungagung bagian selatan yang jaraknya kurang lebih 18 km dari pusat Kota Tulungagung. Lokasi sekolah ada di dua desa, tepatnya di Desa Tunggangri (untuk MTsN bagian Timur) dan Desa Tanjung (untuk MTsN bagian selatan). Keduanya masuk Kecamatan Kalidawir. Adanya dua lokasi ini dikarenakan perlu adanya pengembangan fasilitas

[9]E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*…, hal. 135

pembelajaran, mulai dari sarana gedung perkantoran, kelas, dan sarana pembelajaran lainnya. Kedua lokasi tersebut berjarak ± 400 km.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tulungagung dari tahun ketahun mengalami kemajuan, hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah peserta didik baru pada setiap tahunnya. Peningkatan input peserta didik Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tulungagung ini merupakan salah satu bukti bahwa masyarakat mulai percaya dengam madrasah tersebut, padahal di daerah tersebut juga masih banyak madrasah dan Smp yang lainnya. Peserta didik didiki di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tulungagung juga tlah banyak meraih prestasi baik itu akademik maupun non-akademik hal ini dibuktikan dengan prestasi-prestasi seperti juara loma olimpiade MIPA, juara pidato bahasa arab, juara pidato bahasa inggris, juara pidato bahasa Indonesia, pramukam, trunamen bola voli dan lain-lain.

Kepercayaan masyarakat yang meningkat terhadap madrasah tersebut merupakan salah satu hasil dari peranan kepala madrsah sebagai pemimpin di suatu lembaga pendidikan yang berupaya melaksanakan pelayanan dengan maksimal, menjalin hubungan yang erat dengan masyarakat, mengenalkan dan mempercayakan madrasah dengan masyarakat.

Keberhasilan dan kemajuan madrasah tersebut tentu tidak lepas dari peran kepala madrasah serta kerja sama dan usaha-usaha yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang berada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tulungagung. Atas dasar latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **"Peran Kepala Sekolah Sebagai**

Manajer Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tulungagung"

B. Fokus Penelitian

Setelah penulis melakukan kajian yang mendalam tentang konteks penelitian di atas maka penulis dapat mengambil focus penelitian tentang cara yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah peran kepala sekolah sebagai manajer dalam perencanaan sumber daya manusia di MTs Negeri 2 Tulungagung?
2. Bagaimanakah kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Tulungagung?
3. Bagaimanakah peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah sebagai manajer dalam perencanaan sumber daya manusia di MTs Negeri 2 Tulungagung.
2. Untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik di MTsN 2 Tulungagung.
3. Untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga kependidikan di MTsN 2 Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori yang ada dan memberikan gambaran secara detail bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas umber daya manusia, khususnya merupakan sumbangsih ilmiah tentang manajemen kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya guna meningkatkatkan kualitas sumber daya manusia pada konteks lembaga pendidikan.

2. Secara Praktis
   a. Bagi lembaga pendidikan MTsN 2 Tulungagung, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan gambaran tentang manjemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan, sehingga dapat dijadikan acuan para penyelenggara dan pengelola lembaga pendidikan baik negeri maupun sasta.
   b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mempertahankan dan meningkatkan perannya sebagai manajerial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
   c. Bagi peneliti, sebagai bahan memperluas aasan dan pengetahuan sesuai dengan bidang keahlian yang dikembangkan oleh peneliti yaitu bidang manajemen pendidikan islam.
   d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk penelitian berikutnya dan penambahan awasan tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

e. Bagi perpustakaan IAIN Tulungagung, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tamabahan koleksi penelitian dalam bidang manjemen Islam khususnya terkait peneliti selanjutnya. Penelitian ini diharapkan juga bisa dijadikan acuan bagi peneliti berikutnya atau peneliti lain yang ingin mengkaji lebih mendalam mengenai topic dengan fokus serta setting yang lain sehingga memperkaya temuan penelitian ini.

E. Penegasan Istilah

1. Seacara Konseptual

a. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin perlu mulai dengan tujuan dan pikiran. Artinya, memulai dengan suatu pemahaman yang jelas tentang tujuan manajemen sekolah dan mengetahui apa yang harus dikerjakan serta dapat mencapai tujuan yang jelas. Manajemen adalah proses yang dirancang dalam merencanakan, mengorganisasikan, memeimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan selurruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[10]

b. Sumber Daya Manusia (SDM)

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu

[10] Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2013),hal. 94.

terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki perusahaan tidak manfaat bagi perusahaan, jika peran aktif karyaan tidak diikut sertakan. Mengatur karyaan adalah tugas yang paling sulit dan kompleks, karena mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibaa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.[11] SDM yang dimaksud dalam sekripsi ini yaitu guru dan tenaga personalia lainnya.

2. Secara Operasional

Penegasan operasinal merupakan hal yang sangat penting dalanm penelitian guna memberi batasan kajian pada suatu penelitian. Adapun penegasan secara operasional dari judul "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di MTs Negeri 2 Tulungagung". Langkah yang sistematik manajemen kepala sekolah, dalam rangka mengembangkan potensi yang ada pada diri tenaga kependidikan dan non kependidikan guna meningkatkan profesionalisme kinerja pendidik dengan mengetahui cara yang akan dilakukan kepala sekolah dalam membangun karakter (ciri khusus) meningkatkan kinerja, proses dalam peningkatan kinerja, serta hasil dari peningkatakn kinerja guru tersebut.

F. Sistematika Pembahasan.

[11] H. Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal.10.

Skripsi ini terdiri dari 6 bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab, dan sebelum memasuki bab pertamna terlebih dahulu peneliti sajikan beberapa bagian permulaan secara lengkap yang sistematikannya meliputi halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar lampiran dan abstrak.

Bagian isi meliputi Bab 1 Pendahuluan, dalam pendahuluan ini meliputi latar belakang, setelah menentukan latar belakang penulis akan memfokuskan penelitian sebgai dasar acuan dalam penelitian sekaligus menentukan tujuan penelitian. Setelah itu penulis mendeskripsikan tentang manfaat dan penegasan istilah dalam pendahuluan tersebut.

Bab II kajian pustaka ini peneliti akan menuliskan tentang manjemen kepala sekolah, meningkatkan kinerja guru dalam lembaga pendidikan yang dipimpinannya.

Bab III metode penelitian ini ini penulis akan menjabarkan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengecekan keabsahan data, dan tahapan penelitian.

Bab IV Laporan hasil penelitian akan memaparkan data dan menuliskan tentang temuan-temuan dan sekaligus analisis data sehingga ditemukan hasil penelitian.

Bab V laporan hasil pembahasan sekaligus menuliskan tentang analisis data sehingga ditemukan hasil penelitian.

Bab VI Penutup peneliti akan mengambil kesimpulan dan saran guna memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian.

Bab akhir memuat daftar rujukan yang merupakan daftar buku yang menjadi referensi oleh peneliti. Kemudian diberikan juga lampiran-lampiran yang memuat dokumen-dokumen terklait penelitian.