

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Dalam menentukan kemajuan suatu organisasi yang sangat mendasar terutama pada era globalisasi ini yaitu kualitas sumber daya manusia, dapat dikatakan dengan sumber daya manusia yang bermutu akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Langkah awal yang harus dilakukan yaitu menata ulang perencanaan pengembangan sumber daya manusia baik dari aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawabnya. Perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan dalam penataan sumber daya manusia melalui sistem pendidikan yang berkualitas, baik formal maupun informal dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang professional. Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan profesionalisme ini membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah kepala madrasah, dimana kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di madrasah.

Guru merupakan faktor kunci dalam pendidikan yang harus mampu mengejar perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berjalan. Realitas menunjukkan bahwa kualitas guru tidak hanya terbentuk dari pendidikannya tetapi juga bagaimana guru terus mengembangkan kualitas dan kemampuannya dalam mengajar untuk meningkatkan mutu pendidikan serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.<sup>2</sup>

Berdasarkan hal tersebut diatas berarti Madrasah diharapkan mampu mengantarkan peserta didik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan untuk

---

<sup>2</sup> Anisa D.L.N, Maunah B, Pembinaan Terhadap Semangat Guru, *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, Vol. 04, Nomor 01, Maret 2022, hal.64.

mencapai Tujuan Pendidikan Nasional, tidak akan sampai kearah itu tanpa didukung oleh kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan pendidikan yang berkualitas dan efektif. Kepemimpinan yang efektif merupakan realisasi perpaduan bakat dan pengalaman kepemimpinan dalam situasi yang berubah-ubah karena berlangsung melalui interaksi antar sesama manusia.<sup>3</sup>

Melihat penting nya sumber daya manusia dalam konteks sistem pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk sekolah, bukanlah sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dan berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staff atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Kepala madrasah memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas pendidikan dan sekaligus merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari bahwa pentingnya proses peningkatan sumber daya manusia, maka dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya sekolah tersebut. Sebagai seorang manajer disekolah, kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi madrasah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala madrasah yang kurang berhasil.<sup>4</sup>

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala Madrasah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala Madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi Madrasah yang bertugas mengatur dan bertanggung jawab semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guruguru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan menduduki posisi yang strategis dalam sebuah organisasi, baik dalam sistem, hirarki kerja dan juga tanggung jawab dalam suatu

---

<sup>3</sup> Ibrahim Bafadal, M.Pd, *Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah*, (Bumi Aksara: Jakarta, 2006, hal 44.

<sup>4</sup> Saifullah, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 Pulo Aceh Besar*, Jurnal Universitas Syah Kuala, Vol 4, No. 3 Agustus 2016

organisasi. Tanpa kepemimpinan organisasi akan mengambang, tidak jelas arah dan tujuannya. Oleh sebab itu pemimpin sangat urgent dalam sebuah organisasi.<sup>5</sup>

Dengan keprofesionalan kepala Madrasah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala Madrasah memahami kebutuhan Madrasah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya berhenti pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.

Pada tahun 1830 salah satu prajurit Pangeran Diponegoro pergi ke daerah Mojokerto tepatnya di Dsn. Blendren Ds.Watesumpak Kec.Trowulan. Beliau adalah mbah Amiruddin, setelah tiba di daerah ini, membuka daerah itu kemudian mendirikan masjid sebagai tempat ibadah dan pondok pesantren sebagai tempat belajar ilmu agama bagi warga sekitar. Setelah beberapa tahun mengalami perkembangan yang pesat dan jumlah santri yang banyak. Pada tahun 1940 — 1945 terjadi pendudukan Jepang dan Belanda di beberapa daerah dan itu berimbas pada keberadaan pondok pesantren di tempat MI sampai akhirnya tinggal santri lokal yang masih tinggal.

MI Amiruddin Blendren berdiri pada tahun 1968 oleh Bpk.K.Turmudzi, Bpk.Ischak Muchsin dan Ibu. Ny.H..Sholikhah yang berinisiatif mendirikan lembaga formal sebagai tindak lanjut lembaga yang telah di dirikan oleh terdahulu. Lembaga tersebut yaitu Madrasah Ibtidaiyah sebagai kelangsungan pendidikan formal di daerah ini yang di harapkan dapat bermanfaat bagi warga sekitar yang belum terdapat lembaga formal. Madrasah tersebut di beri nama Yayasan Pendidikan Islam Amiruddin. Dimulai dari mendirikan madrasah ibtidaiyah terlebih dahulu. Lalu ditahun 1995 baru berdirilah madrasah tsanawiyah. Yang mengalami kemajuan pesat tahun demi tahun sampai sekarang ini.

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

---

<sup>5</sup> Muchlis A.N, Maunah B, *Kepemimpinan dan Manajerial di Lembaga Pendidikan Islam, JoIEM*, Vol.2, Oktober 2021. hal. 37-38.

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 MI Amiruddin Blendren Mojokerto. Dari uraian latar belakang diatas maka penulis ingin meneliti **“Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di MI Amiruddin Blendren Mojokerto”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan pada paparan konteks penelitian tersebut, maka penelitian ini akan difokuskan pada Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di MI Amiruddin Blendren.

Berdasarkan dari fokus diatas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MI Amiruddin Blendren?
2. Bagaimana implementasi kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MI Amiruddin Blendren?
3. Bagaimana evaluasi kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MI Amiruddin Blendren?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus dan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MI Amiruddin Blendren.
2. Mendeskripsikan implementasi kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MI Amiruddin Blendren.
3. Mengungkapkan evaluasi kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MI Amiruddin Blendren.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan kegunaannya sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Adanya hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi khasanah keilmuan bagi lembaga-lembaga pendidikan yang membutuhkan informasi secara teoritis tentang Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia. Dan dengan adanya hasil penelitian ini bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang ingin mengangkat tema yang serupa.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Lembaga Pendidikan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan dapat dijadikan sebagai tambahan pemikiran ke dalam khazanah keilmuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

#### **b. Bagi Kepala Madrasah**

Memberikan sumbangan pemikiran mengenai manajemen dalam meningkatkan sumber daya manusia dan dijadikan bahan masukan serta evaluasi dalam menyelesaikan problematika terkait dengan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia.

#### **c. Bagi peneliti selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi serta dapat memunculkan penelitian lain yang dapat menyempurnakan penelitian terkait dengan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia.

## **E. Penegasan Istilah**

Dalam menghindari kemungkinan adanya kesalahan penafsiran terhadap judul penelitian diatas, kiranya diperlukan penegasan istilah sebagai berikut:

### **1. Penegasan Konseptual**

#### **a. Manajemen**

Manajemen adalah proses usaha aktifitas yang berisi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang diselesaikan secara efisien dengan dan melalui pendayagunaan orang lain (SUMBER DAYA MANUSIA)

untuk mencapai suatu tujuan tertentu yaitu menghasilkan produk atau jasa/ layanan yang diinginkan oleh sekelompok masyarakat.<sup>6</sup>

#### b. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah yaitu personil madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah. Maka yang di maksud kepala madrasah yaitu personil sekolah yang bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan kepada masyarakat sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah dan seluruh kegiatan madrasah.<sup>7</sup>

Kepemimpinan bukan hanya tentang pemimpin, juga bukan hanya tentang seberapa penting posisi atau tempat dalam organisasi atau komunitas. Akan tetapi kepemimpinan merupakan suatu pola kemitraan, keyakinan, kemampuan, penciptaan, dan pelaksanaan ide bersama yang diwarnai dengan berbagai latar belakang yang berbeda yang dimiliki seorang individu berdasarkan pengalamannya untuk melakukan berbagai penyesuaian terhadap berbagai ketentuan di dalam organisasi.<sup>8</sup>

#### c. Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.<sup>9</sup>

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan Republik ini. Salah satu wahana untuk kualitas SDM tersebut adalah peningkatan kualitas pendidikan.<sup>10</sup>

## 2. Penegasan Oprasional

Secara operasional dalam penelitian yang berjudul “*Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di MI Amiruddin Blendren*” ini adalah bagaimana peran kepala madrasah dalam merencanakan dan meningkatkan

<sup>6</sup> Marno dan Triyo Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Malang : PT. Refika Aditama, 2008), hal 1.

<sup>7</sup> Daruyanto, H.M, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta : Rineka Cipta, 2001), Cetakan ke 2, hal 80.

<sup>8</sup> Wahyuni F, Maunah B, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam*, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.2, No.2. 2021, hal. 145.

<sup>9</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*,(Jakarta : Bumi Aksara, 2009), hal 19.

<sup>10</sup> Sulistyorini, *Implementasi Manaiemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta : Penerbit Teras, 2012), Cetakan 1, hal 5.

sumber daya manusia. Dengan melibatkan banyak kelompok yang terkait dengan sekolah dalam mengambil keputusan.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sebagai suatu karya ilmiah, dalam penulisan skripsi ini sudah seharusnya memenuhi syarat sistem dan logis. Dimana dirumuskan dalam sistematika penulisan. Sistematika penulisan proposal ini didasarkan pada buku pedoman skripsi.<sup>11</sup> secara teknik penulisan proposal pada pembahasan penelitian ini mencakup dari tiga bagian, pertama, bagian awal skripsi yang didalamnya memuat beberapa halaman yang terletak pada sebelum halaman yang memiliki bab. Kedua, bagian inti skripsi yang memuat beberapa bab dengan format (susunan / sistematika) penulisan yang disesuaikan dengan karakteristik penelitian kualitatif. Ketiga, bagian akhir yang meliputi daftar rujukan, lampiran-lampiran dengan dokumen yang relevan, serta riwayat hidup penulis. Pada penyusunan penelitian ini memuat enam bab, yang mana satu bab dengan bab yang lain terdapat keterkaitan, ketergantungan secara sistematis, yang artinya pembahasan dalam skripsi ini disusun secara berurutan dari bab pertama sampai bab enam, penyusunan secara sistematis ini sendiri bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi secara menyeluruh. Adapun sistematika pembahasan skripsi dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Bagian Awal**

Bagian awal pada penelitian ini terkait tentang sampul, judul, persetujuan, pengesahan, motto (jika ada), persembahan, prakata, daftar tabel (jika ada), daftar gambar (jika ada), daftar lambang dan singkatan, daftar lampiran, abstrak dan daftar isi.

### **2. Bagian Utama (Inti) Pada bagian ini memuat tentang: BAB I Pendahuluan, BAB II Kajian Teori, BAB III Metode Penelitian, BAB IV Hasil Penelitian, BAB V Pembahasan dan BAB VI Penutup.**

#### **a. BAB I Pendahuluan**

Pada bagian BAB I Pendahuluan memuat konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan. Dalam konteks penelitian menguraikan tentang Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MI Amiruddin Blendren. Pada bagian fokus penelitian menjelaskan tentang batasan

---

<sup>11</sup> Tim Penyusun Pedoman Penyusunan Skripsi Tahun 2017 FTIK IAIN Tulungagung.

masalah penelitian dan pertanyaan tentang Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MI Amiruddin Blendren yang tidak lain berisi mengenai upaya-upaya yang dilakukan antara lain perencanaan kegiatan, pelaksanaan kegiatan, dan pengawasan kegiatan. Tujuan penelitian mendeskripsikan mengenai sasaran yang akan dicapai dari proses perencanaan, implementasi dan evaluasi dalam keterkaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia di MI Amiruddin Blendren. Kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan pada bab ini menguraikan tentang penelitian secara umum dan harapan peneliti, hal ini dimaksudkan agar pembaca dapat menemukan alasan secara teoritis dari sumber bacaan yang terpercaya dan secara praktis dapat mengetahui keadaan realistis dari lokasi penelitian.

b. BAB II Kajian Pustaka

Pada BAB Kajian Teori disini memuat tentang uraian mengenai tinjauan pustaka terkait dengan judul penelitian, yang berisi teori-teori. Pertama, manajemen kesiswaan. Kedua, kedisiplinan siswa. Ketiga, penelitian terdahulu yang membahas beberapa penelitian yang sama atau mirip dari hasil penelitian skripsi, jurnal, tesis dan jurnal penelitian. Keempat, paradigma penelitian yang membahas bagaimana cara befikir peneliti dalam menulis penelitian.

c. BAB III Metode Penelitian

Pada bab penelitian ini berisi tentang rancangan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian. Rancangan penelitian berisikan jenis dan pendekatan yang digunakan dan alasan menggunakan jenis pendekatan tersebut. Kehadiran peneliti pada bagian ini menguraikan tentang karakteristik penelitian kualitatif, dengan peneliti sebagai human instrument yang terlibat langsung dalam lokasi penelitian. Pada bagian lokasi penelitian menjelaskan tentang lokasi dari penelitian ini dilaksanakan yang dijelaskan dalam bentuk letak geografis lokasi penelitian tersebut serta alasan memilih lokasi penelitian. Data dan sumber data menjelaskan mengenai data yang didapatkan dari lapangan melalui teknik observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data, pada bagian ini menjelaskan bagaimana dalam menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Selain

itu digambarkan juga jadwal penelitian yang dilakukan selama penelitian dilaksanakan.

d. BAB IV Paparan Data dan temuan Penelitian

Pada hasil penelitian ini memuat tentang deskripsi data serta temuan penelitian, analisis data dan proporsi penelitian. Dekskripsinya sendiri menyajikan paparan data kasus di MI Amiruddin Blendren. Data diperoleh dari hasil observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi.

e. BAB V Pembahasan Hasil Penelitian

Pada BAB V berisi tentang analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang memuat keterkaitan antara pola-pola, kategori dan dimensi-dimensi, teori yang ditemukan terhadap teori temuan sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori tersebut. Temuan dari penelitian itu dapat digunakan untuk memperkuat temuan sebelumnya atau bahkan dapat menolak dari temuan sebelumnya dengan penjelasan yang rasional. Apabila temuan penelitian merupakan temuan baru dan belum diteumkan sama sekali sebelumnya, maka dapat dikatakan temuan tersebut adalah temuan yang benar-benar baru.

f. BAB VI Penutup

Yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan masalah aktual dari temuan penelitian. Kesimpulan yang berupa pertanyaan singkat yang mana inti dari hasil temuan penelitian yang sudah dibahas pada pembahasan, dan saran ditujukan bagi lembaga dan penelitian selanjutnya sehingga dapat dijadikan bahan rujukan, wacana, renungan atau bahkan kajian penelitian selanjutnya.

3. Bagian Akhir Pada bagian akhir berisi tentang daftar rujukan lapiran dan biodata penulis.