

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan. Setiap proses yang bertujuan tentunya mempunyai ukuran sudah sampai di mana perjalanan kita di dalam mencapai tujuan tersebut.² Berbeda dengan tujuan fisik seperti jarak suatu tempat atau suatu target produksi, tujuan pendidikan merupakan suatu yang intangible dan terus-menerus berubah meningkat. Tujuan pendidikan selalu bersifat sementara atau tujuan yang berlari. Hal ini berarti tujuan pendidikan setiap saat perlu direvisi dan disesuaikan dengan tuntutan perubahan.

Sekolah sebagai pusat pendidikan formal, sekolah telah lahir dan berkembang dari pemikiran efisiensi dan efektivitas di dalam penyelenggaraan pendidikan yang diberikan kepada warga masyarakat terutama bagi peserta didik. Sekolah sebagai pusat pendidikan formal merupakan perangkat masyarakat yang disertai kewajiban pemberian pendidikan. Perangkat ini ditata dan dikelola secara formal mengikuti haluan atau aturan yang pasti dan memang diperlukan di masyarakat bersangkutan. Haluan tersebut tercermin didalam falsafah dan tujuan, pengajaran, kurikulum, pengadministrasian serta pengelolaan.³

² Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Hal. 75

³ Tim Dosen FIP-IKIP Malang, *Pengantar Dasar-Dasar Kependidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1980), Hal. 146

Manajemen pendidikan merupakan alternatif strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen sekolah atau madrasah secara langsung akan mempengaruhi dan menentukan efektif tidaknya kurikulum, berbagai peralatan belajar, waktu mengajar, dan proses pembelajaran. Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan, karena tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif, dan efisien. Penerapan manajemen sekolah/madrasah secara menyeluruh memerlukan perubahan mendasar terhadap aspek-aspek yang menyangkut keuangan, ketenagaan, kelas, kurikulum, sarana dan prasarana, serta partisipasi masyarakat dan lain-lain. Keberhasilan suatu pendidikan tidak hanya dilihat dari manajemen kelas, kurikulum, murid dan sebagainya, tetapi juga manajemen sumber daya manusia ikut berperan dalam keberhasilan suatu pendidikan. Maka diperlukan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu dan organisasi dalam masyarakat.⁴

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai hal ini sangatlah penting di semua aspek, karena tanpa adanya SDM maka semua kegiatan dan tujuan tidak akan terlaksana dan tercapai. SDM yang bermutu dan berkualitas sangatlah

⁴ Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1984), Hal. 5

dibutuhkan, terlebih lagi dalam konteks lembaga pendidikan karena berfungsi untuk merencanakan suatu, proses pengelolaan, dan proses pengendalian sehingga dibutuhkan sebuah alat manajerial yang bisa disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM yang sangat penting dalam memberikan kontribusi dan tujuan dalam sebuah organisasi, khususnya pada lembaga pendidikan.

SDM yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan yang secara alamnya kurang ataupun tidak mempunyai sumber daya alam yang cukup luas, namun mampu membangun organisasinya berkat pengelolaan SDM yang berkualitas, sebaliknya juga sering kita jumpai dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang mana mempunyai kekayaan akan sumber daya alamnya maupun sumber daya modalnya, namun masih belum mampu membangun suatu organisasi atau perusahaan tersebut dengan baik dikarenakan oleh kurangnya ketarampilan atau keberhasilan dalam pengolahan SDM secara keseluruhan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi pada kemampuan dalam mengelola SDM-nya, termasuk juga aspek kekurangan maupun kelebihan dari setiap masing-masing orang. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang positif dan optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.⁵ Strategi yang mendasari praktik-praktik manajemen SDM ini diarahkan untuk memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi atau institusi.

Manajemen dalam praktiknya dibutuhkan pada saat orang bekerja bersama dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Perkembangan manajemen tersebut mengakibatkan semakin kompleksnya tugas pengelolaan organisasi, karena orang-orang yang berada dalam organisasi memiliki perbedaan potensi dan tingkah laku. Perkembangan manajemen ini menimbulkan tantangan dan permasalahan, misalnya terhadap pimpinan sebagai penggerak dan pemotivasi pelaksana pekerjaan karena keberhasilan organisasi atau institusi ditentukan oleh keberhasilan para pemimpin/ manajer dalam mencapai tujuan organisasi itu, karena memimpin merupakan keharusan dari setiap manusia maka ajaran islam telah memberikan ajaran tentang kondisi tersebut sebagaimana dalam Al-Baqarah ayat 30, Allah SWT berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭ قَالُوْۤا اَنْتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

⁵ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), hal. 2

Artinya: *“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.* (QS. Al-Baqarah, [2]:(30)).

Manajemen SDM merupakan suatu proses dalam sebuah organisasi. Cushway mendefinisikan MSDM merupakan suatu bagian dari proses yang membantu dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber mendefinisikan MSDM yakni sebuah pengakuan tentang pentingnya tenaga organisasi dalam memberikan sebuah kontribusi bagi tujuan organisasi tersebut dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut Stoner, MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. MSDM adalah kontribusi utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif maka menjadi sebuah hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.⁶

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya MSDM adalah suatu manajemen SDM yang harus tertata dengan baik dan terorganisir.

⁶ Priono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sidoarjo: Zifatma Publisher, 2008), hal. 4-6

Hal ini bertujuan agar menghasilkan sebuah kontribusi dengan baik sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut.

Para praktisi pendidikan pada era modern ini telah melakukan berbagai penelitian yang menghasilkan terobosan baru dan juga pembaharuan untuk memberdayakan mutu sekolah dan pendidikan, salah satunya adalah dengan memberdayakan SDM. Kemampuan pihak manajemen pada sebuah lembaga pendidikan baik itu pimpinan, dosen, guru maupun staf dan masyarakat yang terlibat didalamnya memiliki peran sangat besar didalam memenuhi kebutuhan, terutama didalam memberdayakan sumber daya manusia yang nantinya akan sangat mempengaruhi efektifitas pembelajaran dan *output* dari lembaga pendidikan itu sendiri.⁷

Fungsi manajemen sumber daya manusia pada dasarnya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Langkah-langkah dalam proses perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan mempertimbangkan tujuan dan strategi operasional. Kemudian harus dilakukan penilaian baik eksternal maupun internal akan kebutuhan dan sumber pasokan sumber daya manusia dan mengembangkan peramalan. Selanjutnya dalam proses pelaksanaan perlu adanya proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan guna penyempurnaan lebih lanjut. Selain itu, juga perlu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral tenaga

⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hal. 76

kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.⁸

Keberhasilan program pendidikan pada sebuah lembaga pendidikan adalah terciptanya SDM yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri terhadap lingkungannya, dimana proses tersebut sangat di pengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah: efektifitas dalam pembelajaran, yakni tersedianya tenaga pendidik yang berkualitas dan memiliki potensi yang mumpuni di bidangnya, serta terpenuhinya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pembelajaran tersebut. Disisi lain, keberhasilan dunia pendidikan dalam menciptakan SDM yang berkualitas tidak hanya bergantung pada seberapa banyak ilmu pengetahuan yang diajarkan kepada peserta didik, tetapi juga keterampilan profesional yang dilatihkan dan didikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, sudah semestinya suatu bangsa tidak hanya fokus kepada pembangunan dan pengembangan tetapi juga kejujuran sebagai landasan untuk sebuah kesuksesan.

SDM didalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang sangat diutamakan dalam proses pencapaian prestasi dan tujuan perusahaan. Melihat hal seperti ini, pimpinan tidak boleh mengabaikan peranan karyawan dalam meningkatkan keefektivan perusahaan⁹, dan dalam proses pencapaian sasaran dan tujuan pada sebuah organisasi ataupun institusi, MSDM memusatkan perhatian pada tiga hal yakni: *pertama*, perencanaan SDM yang terintegrasi

⁸ Husaini Usman, *Manajemen Teori, praktek, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara 2013), hal. 534

⁹ Marihot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Grasindo, 2016), hal. 2-3

dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa yang akan datang, sehingga menjadikan SDM pada organisasi tersebut kompetitif. *Kedua*, implementasi fungsi MSDM secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat tercapai produktivitas SDM yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi dan individu karyawan. *Ketiga*, evaluasi fungsi MSDM mencakup penilaian terhadap kebijakan MSDM untuk menentukan apakah berbagai kebijakan SDM benar-benar efektif.¹⁰

MTs Sunan Kalijogo Kranding Mojo Kediri merupakan suatu lembaga pendidikan yang memiliki prestasi akademik yang baik. MTs ini sering berprestasi dibidang akademik dan non akademiknya. MTs ini juga memiliki tenaga sumber daya manusia yang rata-rata mempunyai *background* pondok pesantren, sehingga dalam hal kegiatan belajar mengajar di lembaga ini tidak lupa dengan kegiatan mengaji sebelum kegiatan sekolah dimulai. Akhirnya membawa dampak yang positif dan bagus dalam sebuah mutu sekolah dan pendidikan nantinya. Disisi lain, dalam tenaga pendidikan MTs ini terdapat kurangnya profesionalitas sumber daya manusianya pada tenaga pendidik dan kependidikannya terkait dengan tugas yang diembannya. Dari sini akan muncul kurangnya hasil yang berkualitas terhadap kinerjanya, dimana terjadi *double job description*. Hal seperti ini mengakibatkan ketidakfokusan pada tugas yang diembannya, dan berdampak pada orientasi hasil yang sangatlah minim.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2017), hal. 9-11

Melihat kejadian seperti ini, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian di MTs Sunan Kalijogo dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah di MTs Sunan Kalijogo Kranding Mojo Kediri”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian pada konteks penelitian di atas, maka yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini adalah mengenai “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah di MTs Sunan Kalijogo Kranding Mojo Kediri”. Adapun pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana System Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah di MTs Sunan Kalijogo Kranding Mojo Kediri?
2. Bagaimana Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah di MTs Sunan Kalijogo Kranding Mojo Kediri?
3. Bagaimana Evaluasi Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah di MTs Sunan Kalijogo Kranding Mojo Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada pertanyaan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui system rekrutmen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sekolah di MTs Sunan Kalijogo Kranding Mojo Kediri.
2. Untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sekolah di MTs Sunan Kalijogo Kranding Mojo Kediri.

3. Untuk mengetahui evaluasi sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sekolah di MTs Sunan Kalijogo Kranding Mojo Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian diharap bisa bermanfaat dan memberikan kontribusi antara lain sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam khazanah keilmuan dan kontribusi akademis, khususnya dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan mutu sekolah.

2. Secara praktis

- a. Bagi Madrasah: diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam rangka pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia serta perbaikan proses pengelolaan yang nantinya berdampak pada upaya peningkatan mutu sekolah.

- b. Bagi Kepala Madrasah: diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepala madrasah dalam melakukan perencanaan, kinerja, dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah.

- c. Bagi Guru: diharapkan dapat menjadi pedoman untuk lebih memahami dan mewujudkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah.

- d. Bagi Peneliti: diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah.

- e. Bagi Peneliti Selanjutnya: diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pembanding untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, terutama terkait aspek lain dari manajemen sumber daya manusia dan mutu sekolah, sehingga penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan untuk mengembangkan dan menemukan teori baru.
- f. Bagi Perpustakaan UIN Sayyid Ali Rahmatullah: diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di bidang manajemen sumber daya manusia dan mutu sekolah.

E. Penegasan Istilah

Agar pembahasan dalam skripsi ini lebih mengarah dan terfokus pada permasalahan yang akan dibahas, sekaligus menghindari terjadinya persepsi lain mengenai istilah-istilah yang ada, maka perlu adanya penegasan istilah. Penegasan istilah dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Penegasan Konseptual

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata "*to manage*", bersinonim dengan *to hand*, *to control*, dan *to guide* (mengurus, memeriksa dan memimpin).¹¹

Manajemen dalam pelaksanaannya seringkali diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada telah dilaksanakan secara benar,

¹¹ Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hal. 16

terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.¹² Sedangkan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik dari individual, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh lingkungan dan keturunannya.¹³

Berdasarkan uraian tersebut, maka manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur bagaimana hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki individu agar mampu maksimal secara efisien dan efektif. Selain itu manajemen juga merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi atau lembaga terutama kontribusinya pada pendidikan.

b. Peningkatan Mutu Sekolah

Mutu atau kualitas dalam perspektif *Total Quality Management*, tidak hanya sekedar menekankan kepada aspek hasil saja namun juga meliputi aspek proses, lingkungan, dan manusia yang memenuhi atau melebihi harapan. Mutu dalam konteks pendidikan adalah upaya mewujudkan lingkungan yang terdiri dari pendidik, wali peserta didik, pemerintah, perwakilan masyarakat dan para pengusaha guna bekerja sama dalam menyiapkan kebutuhan peserta didik baik kebutuhan akademik, bisnis, maupun kebutuhan sosial.¹⁴

Mutu sekolah merupakan kualitas sekolah yang dapat memacu anggapan masyarakat mengenai baik buruknya fasilitas yang disediakan

¹² Sarinah dan Mardalena, *Pengantar Manajemen*. (Yogyakarta: Deepublish, 2017), hal. 1

¹³ Benjamin Bukit, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), hal. 2

¹⁴ Abdul Manab, *Manajemen Kurikulum Pembelajaran di Madrasah*. (Yogyakarta: Kalimedia. 2015), hal. 110

lembaga baik secara akademik maupun non akademik. Sekolah dikatakan bermutu apabila sekolah tersebut menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dan berkompetensi, baik kompetensi akademik maupun kejuruan yang dilandasi kompetensi personal dan sosial yang secara menyeluruh disebut kecakapan hidup (*life skill*).¹⁵

Peningkatan mutu sekolah dalam pandangan Zamroni dikatakan sebagai suatu proses yang sistematis yang terus-menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar yang menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.¹⁶

2. Penegasan Operasional

Penegasan operasional dari penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah di MTs Sunan Kalijogo Kranding Mojo Kediri” adalah mengenai bagaimana perencanaan sumber daya manusia, kinerja sumber daya manusia, dan evaluasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan mutu sekolah, khususnya MTs Sunan Kalijogo Kranding Mojo Kediri.

F. Sistematika Pembahasan

Penelitian dalam skripsi ini terdiri dari enam bab, satu bab dengan bab lain ada keterkaitan dan ketergantungan secara sistematis. Artinya, pembahasan dalam skripsi telah disusun secara berurutan dari bab pertama hingga keenam.

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ Hamid Al Jufri dan Suprpto, CH, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. (Jakarta: Smart Grafika, 2014), hal 193

Hal ini bertujuan agar pembaca mampu memahami isi skripsi secara utuh dan menyuluruh. Adapun sistematika pembahasan skripsi akan di bagi menjadi 3 bagian yaitu:

1. Bagian Awal: berisi halaman judul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, lembar pernyataan keaslian, motto, persembahan, prakata, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.
2. Bagian Isi: di dalam isi penelitian ini di bagi menjadi 6 (enam) bab, yaitu:
 - a. Bab I Pendahuluan, terdiri dari: konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.
 - b. Bab II Kajian Pustaka, bab yang menjelaskan tentang diskripsi teori beserta sub babnya, penelitian terdahulu, dan paradigma penelitian.
 - c. Bab III Metode Penelitian, terdiri dari: jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.
 - d. Bab IV Hasil Penelitian, terdiri dari: paparan data, temuan penelitian, dan analisis data.
 - e. Bab V Pembahasan Hasil Penelitian, yaitu bab yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.
 - f. Bab VI Penutup, yaitu bab yang berisi kesimpulan, implikasi dan saran hasil penelitian.

3. Bagian Akhir: terdiri dari daftar pustaka, lampiran, dan daftar riwayat hidup peneliti.