

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Allah SWT menciptakan manusia sejatinya yakni sebagai khilafah di muka bumi untuk mengelola sumber daya yang ada untuk mewujudkan kesejahteraan manusia dan seluruh alam semesta.¹ Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi suatu lembaga atau organisasi dalam pencapaian tujuan dan meraih keberhasilan. Maka, diperlukan suatu pola manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia memiliki dampak yang besar terhadap efektivitas organisasi jika dibandingkan dengan sumber daya yang lain, ketika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas kinerja tidak akan tercapai.² Pengelolaan SDM yang efektif dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sebuah organisasi.³ Seperti halnya yang dipaparkan dalam ayat al-qur'an surat al-jasiyah ayat 13 bahwa SDM harus dikelola dengan baik dan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia sebagai bentuk pertanggungjawabannya kelak diakhirat. Ayat tersebut berbunyi:

¹ Khuroidah Asnik, Maunah Binti, “ manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada lembaga pendidikan islam” (jurnal administrasi pendidikan islam, vol. 04 no. 02 2022). h. 156

² Ningsih supiah, “manajemen sumber daya manusia” (Bandung:Widina Bhakti Persada Bandung, 2021). h. 1

³ Harahap apriansyah, Hutagalung dwie vania, safitri fika, dkk. “dampak manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja organisasi:kemajuan dan prospek” (jurnal kajian ilmiah interdisplinier, vol. 7 no. 12, 2023). h. 6

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ⁴

Artinya: “dan dia telah menundukan untukmu apa yang dilangit dan dibumi semuanya(sebagai rahmat) daripada-nya. Sesungguhnya yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda kekuasaan allah bagi kaum yang berfikir.” (Q.S. Al-Jasyah:13)

Kenyataannya hal tersebut belum sesuai apabila dibandingkan dengan SDM yang ada saat ini, fenomena produktivitas SDM di indonesia tahun ini cukup rendah dibandingkan dengan negara-negara tetangga di ASEAN. Hal ini dipicu oleh keterampilan yang terbatas, tingkat pendidikan yang rendah, kurangnya kemampuan inovasi serta ketidakmampuan beradaptasi dengan kebutuhan industri di kalangan masyarakat Indonesia yang terus berkembang setiap harinya.⁵ Sehingga perlu adanya pembenahan didalam pengelolaan SDM dalam upaya menciptakan kualitas yang unggul.⁶ Hal ini sejalan dengan pendapat ahli Othman Napiah and Potty bahwa pengelolaan SDM menjadi salah satu kunci elemen keberhasilan dalam keberlangsungan suatu perusahaan.⁷ Sehingga manajemen SDM sangat penting untuk upaya peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi berupaya agar memiliki SDM berkualitas dan memenuhi persyaratan kompetensi yang

⁴ <https://tafsirq.com/45-al-jasyah/ayat-13>, diakses selasa 22 september 2024 pukul 22.04

⁵ Chan michael david, “SDM rendah di indonesia: tantangan dan solusi untuk masa depan” (kompasiana september 2024). diakses melalui https://www.kompasiana.com/michd2191/66e99926ed64154155359b24/SDM-rendah-di-indonesia-tantangan-dan-solusi-untuk-masa-depan?page=1&page_images=1, pada 3 oktober 2024

⁶ Safi'i asrop, “pengaruh kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan siswa” (Edukasia:jurnal pendidikan dan pembelajaran, vol. 4, no. 2, 2023). h. 1886

⁷ Othman, I., Napiah, M. and Potty, N. S. “Resource Management in Construction Project”, Applied Mechanics and Materials. 2014 diakses doi: 10.4028/www.scientific.net/amm. 567.6 07

dibutuhkan.

Pendidikan Islam di Indonesia, khususnya di tingkat madrasah, memegang peranan penting dalam mencetak generasi yang berakhlak mulia dan berkompeten.⁸ Namun, tantangan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah masih menjadi persoalan yang kompleks. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas pendidikan adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kinerja organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah komponen atau sebuah potensi yang mengandung peran untuk mewujudkan tujuan tertentu.⁹ Dengan demikian, pengelolaan manajemen SDM dan kinerja organisasi yang baik sangat penting dalam meningkatkan kualitas madrasah. Madrasah perlu mengimplementasikan praktik manajemen SDM yang efektif dan memperkuat kinerja organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Berkaitan dengan masalah SDM maka, perlu adanya kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan untuk menghasilkan mutu berkualitas, menurut Sutrisno dalam penelitian Andi Kristianto adapun kualifikasi ciri atau karakteristik setiap SDM dalam suatu organisasi tersebut ialah:

1. Memiliki pengetahuan atas tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.

⁸ Suhadak imam, “pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah diniyah”, (jurnal perspektive, vol. 10, no. 2, 2018).

⁹ Iswandi ade, “analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja dan motivasi melalui reward system (artikel study manajemen sumber daya manusia)”. (JIHHP: jurnal ilmu hukum humaniora dan politik. Vol. 1 no. 3 2021). h. 282

3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang dilakukannya karena memiliki keahlian, keterampilan yang dibutuhkan
4. Bersikap kreatif, produktif, inovatif, dapat bekerjasama dengan orang lain, amanah, dan loyal.¹⁰

Kualifikasi yang sesuai dengan diatas, akan mampu menghasilkan mutu SDM berkualitas sesuai kebutuhan suatu organisasi. Selain itu, saat ini kemajuan ilmu pengetahuan maupun teknologi berkembang sangat pesat sehingga berimbas kepada setiap kinerja organisasi di suatu lembaga dalam meningkatkan kompetensi diri dan kemampuan profesionalnya.

Pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan merupakan faktor utama dalam pembentukan kepribadian manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan pendidikan yang berlangsung di suatu bangsa.¹¹ Dalam sebuah lembaga madrasah, menyinggung sumber daya manusia maka seorang pendidik adalah individu yang memiliki peran besar didalamnya.¹² Tak lain Kinerja organisasi yang merupakan salah satu acuan yang menandakan suatu organisasi telah mencapai keberhasilan yang menjadi tanggung jawab organisasi tersebut. Namun, terkadang kinerja tersebut tidak maksimal dan berdampak terhadap proses pembelajaran dan prestasi peserta didik bahkan kualitas madrasah. Suatu

¹⁰ Kristianto andi, “penerapan manajemen sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kompetensi guru dan pegawai di sekolah menengah atas(SMA) nusantara plus kota tanggerang selatan”. (jakarta: fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan UIN Syarif hidayatullah jakarta 2021). h. 22

¹¹ Syaiful Bahri Djamarah, Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), h. 53.

¹² Mahfuzil Anwar, “Analisis Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Dosen dan Karyawan) pada STIMI Banjarmasin” (Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 2, September, 2017) h. 3

organisasi akan dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan jikalau karyawan berkembang, berinovasi, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.¹³ Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap dinamika SDM menjadi kunci untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Dalam mencapai sebuah tujuan, Tanpa adanya bimbingan dari pemimpin mungkin dapat membuat hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi menjadi lemah, sehingga dapat mengakibatkan anggota bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya dan tidak fokus dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan organisasi. Oleh karena itu, perilaku kepemimpinan juga menjadi unsur yang penting dan diperlukan bagi suatu lembaga madrasah. Sehingga konsep manajemen perlu diterapkan didalam mengelola lembaga madrasah. demikian berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan terkadang ditentukan dari bagaimana lembaga pendidikan tersebut dalam mengelola manajemennya.

Berdasarkan observasi awal dalam hal pengelolaan SDM diawali dari proses perencanaan SDM, perekrutan guru MTsN 1 Tulungagung menggunakan cara yang hanya dapat dilakukan oleh Kementrian terkait. MTsN 1 Tulungagung ketika kekurangan tenaga guru akan mengadakan list kebutuhan guru apa saja dan diajukan kepada pihak Kemenag. MTsN 1 Tulungagung tidak merekrut guru honorer dan tidak pula merekrut guru dengan perjanjian kontrak.

¹³ Khaeruman, mukhlis ahmad, bahits abdul dkk, “perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi”. (JRBMT:Jurnal riset bisnis dan manajemen tirtayasa vol. 7., no. 1, 2023) h. 42

MTsN 1 Tulungagung hanya menggunakan tenaga infal yaitu hanya guru pengganti sementara dengan tidak menggunakan perjanjian kerja. Waka Kurikulum juga menjelaskan kepada tenaga guru infal tentang perjanjian pihak MTsN 1 Tulungagung terhadap tenaga guru infal bahwa pihak MTsN 1 Tulungagung tidak bisa membantu karir kepada guru infal misalnya pemasukan guru infal ke Dapodik (Data Pokok Pendidikan), yang hal itu sangat diinginkan oleh tenaga-tenaga guru honorer. Pemasukan data guru ke Dapodik memang sudah tidak dilakukan MTsN 1 Tulungagung selama bertahun-tahun. Selain itu merupakan guru PPPK serta PNS atau ASN yang telah masuk ke MTsN 1 Tulungagung. Hal ini membuat kinerja guru semakin baik karena MTsN 1 Tulungagung berisi guru-guru yang dapat dikatakan berpengalaman dibidangnya karena melalui proses rekrutmen dari pihak Kementrian terkait.¹⁴ Sebelum merekrut guru, Waka Kurikulum MTsN 1 Tulungagung melakukan analisis kebutuhan guru terlebih dahulu lalu mengajukan proposal kepada Kementrian Agama Kab. Tulungagung.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih jauh mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tulungagung dengan harapan dapat membawa dampak positif dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja organisasi kedepannya. Pentingnya penelitian tentang pengelolaan SDM ini sama pentingnya masa depan bangsa yang dititipkan pada generasi selanjutnya yaitu para siswa. Dengan demikian penelitian ini

¹⁴ Ili, wawancara, waka kurikulum MTsN 1 Tulungagung, 25 mei 2025

dimaksudkan untuk mengkaji tentang kinerja tenaga pendidik maupun kependidikan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dengan wawancara secara terbuka untuk menghasilkan data yang aktual dan objektif, dan Diperkuat dengan data statistik yang diperoleh dari hasil penyebaran angket dengan indikator penelitian manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai variabel independen (X1), kinerja organisasi sebagai variabel independen (X2) dan kualitas madrasah sebagai variabel dependen (Y).

Peneliti memilih MTsN 1 Tulungagung sebagai tempat penelitian karena memiliki beberapa keunikan dalam hal prestasi yang telah diraih madrasah. Selama sepuluh bulan terakhir madrasah mampu memperoleh prestasi-prestasi yang luar biasa, baik di bidang akademik maupun non akademik. Dalam kurun waktu kurang dari satu tahun Total keseluruhan prestasi yang diraih lebih dari 300 pencapaian, yang mana 176 diantaranya adalah perolehan juara berstandar Nasional. Tidak dapat dipungkiri pencapaian tersebut pasti melibatkan beberapa pihak, mulai dari guru, siswa, dan stakeholder dalam pengelolaan madrasah. Selain itu aksesibilitas data di MTsN 1 Tulungagung memiliki sistem yang transparan dan dokumentasi yang baik, sehingga memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk analisis.

Berdasarkan pemaparan alasan di atas, maka peneliti menyimpulkan beberapa aspek yang akan diteliti: 1) Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Fokus pada bagaimana pengelolaan SDM dilakukan di madrasah. Meliputi aspek perencanaan, pelatihan dan pengembangan karir, dan penilaian kerja guru serta staf. 2) Kinerja Organisasi, Menganalisis bagaimana

pengelolaan SDM berkontribusi terhadap peningkatan kualitas madrasah. Kinerja organisasi dapat diukur melalui pencapaian tujuan pendidikan, efektivitas pengajaran, dan keterlibatan stakeholder. 3) Pengaruh terhadap Kualitas Madrasah Menggali hubungan antara pengelolaan SDM yang baik dengan peningkatan kualitas madrasah. Kualitas madrasah mencakup aspek akademik, karakter siswa, serta reputasi madrasah di masyarakat. Sehingga, peneliti merumuskan penelitiannya dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Madrasah (*Study Sqquential Exploratory Mixed Method MTsN 1 Tulungagung*)”.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang telah dipaparkan, Madrasah yang sudah terpilih memiliki banyak prestasi siswa, yang mengindikasikan pengelolaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah terpilih juga memiliki kinerja organisasi yang bagus, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengelolaan manajemen SDM dan kinerja organisasi yang berpengaruh terhadap kualitas madrasah. Dikarenakan peneliti ingin membuktikan bahwa pengelolaan SDM yang bagus apakah akan membawa kinerja organisasi menuju ke yang lebih baik juga dan pengaruhnya pada kualitas madrasah.

Pengelolaan SDM di setiap lembaga tentu berbeda, disesuaikan dengan kondisi yang sedang terjadi di Madrasah tersebut. Maka, peneliti

akan memperdalam kajian tentang pengelolaan SDM dengan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Belum optimalnya perencanaan SDM di madrasah, seperti tidak adanya analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan yang tepat sesuai kompetensi dan kebutuhan satuan pendidikan.
- b. Kegiatan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan masih terbatas, baik dari segi frekuensi, relevansi materi, maupun keberlanjutan program pengembangan profesi.
- c. Sistem penilaian kinerja SDM belum dilaksanakan secara objektif dan berkelanjutan, sehingga tidak mendukung peningkatan motivasi kerja dan profesionalitas guru serta staf.
- d. Kinerja organisasi madrasah masih rendah dalam aspek efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian tujuan institusi, termasuk pengelolaan kurikulum, pengambilan keputusan, dan tata kelola kelembagaan
- e. Belum terintegrasinya pengelolaan SDM dan kinerja organisasi dalam satu sistem manajemen mutu madrasah, sehingga tidak memberikan kontribusi maksimal terhadap peningkatan kualitas pendidikan
- f. Kualitas madrasah yang diukur melalui capaian akademik, akreditasi, dan kepuasan masyarakat belum mencapai standar optimal, yang diduga berkaitan dengan lemahnya pengelolaan SDM dan rendahnya kinerja organisasi.
- g. Kurangnya pelatihan berkala untuk guru: banyak guru yang mungkin

tidak mendapatkan pelatihan yang memadai untuk mengembangkan keterampilan dan metodologi pengajaran terbaru, yang dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran.

- h. Minimnya sistem evaluasi kerja, tanpa adanya sistem evaluasi kerja yang jelas dan objektif, sulit untuk mengukur kontribusi setiap anggota dalam mencapai tujuan madrasah, serta memberi umpan balik yang konstruktif.
- i. Tingkat partisipasi yang rendah dari stakeholder seperti, partisipasi orang tua dan masyarakat dalam pengambilan keputusan dan kegiatan sekolah sering kali minim, sehingga mengurangi dukungan dan kolaborasi yang diperlukan untuk pengembangan madrasah.
- j. Keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten, kurangnya staf pengajar yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan pendidikan yang terus berkembang, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi.
- k. Kurangnya program pengembangan karir, yang mana tanpa adanya jalur pengembangan karir yang jelas, motivasi guru dan staf dapat menurun, yang berdampak pada kualitas pengajaran dan layanan madrasah.
- l. Kendala dalam implementasi teknologi, meskipun ada upaya untuk menggunakan teknologi dalam manajemen, masih terdapat kendala dalam pelatihan penggunaan teknologi yang efektif, yang dapat menghambat efisiensi operasional.
- m. Komunikasi internal yang tidak efektif, kurangnya komunikasi yang

baik antara manajemen, staf pengajar dan siswa dapat menyebabkan miskomunikasi dan kurangnya pemahaman tentang visi dan misi madrasah.

- n. Minimnya monitoring dan evaluasi berkala terhadap kinerja guru dan staf madrasah, menyebabkan kurangnya perbaikan berkelanjutan dalam proses pembelajaran dan layanan pendidikan
- o. Keterbatasan kepala madrasah dalam menerapkan prinsip manajemen modern, seperti manajemen berbasis kinerja dan manajemen berbasis data, sehingga pengambilan keputusan cenderung tidak strategis.

2. Batasan Masalah dan Fokus Penelitian

a. Batasan Masalah

Peneliti akan membatasi kajian tentang pengelolaan SDM dan kinerja organisasi dalam meningkatkan kualitas madrasah dengan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di MTsN 1 Tulungagung
- 2) Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di MTsN 1 Tulungagung
- 3) Pemberdayaan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di MTsN 1 Tulungagung
- 4) Penilaian Kerja SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di MTsN 1 Tulungagung
- 5) Kinerja Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah Di

MTsN 1 Tulungagung.

- 6) Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Terhadap Kualitas Madrasah Di MTsN 1 Tulungagung
- 7) Pengaruh Kinerja Organisasi Terhadap Kualitas Madrasah Di MTsN 1 Tulungagung
- 8) Pengaruh Secara Bersamaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dan Kinerja Organisasi Terhadap Kualitas Madrasah Di MTsN 1 Tulungagung

b. Fokus penelitian

Melalui identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah di paparkan di atas maka penelitian ini difokuskan pada:

- 1) Implementasi manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi dalam meningkatkan kualitas madrasah di MTsN 1 Tulungagung.
- 2) Pengaruh secara signifikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi terhadap kualitas madrasah.

3. Pertanyaan dan Tujuan penelitian

a. Pertanyaan penelitian

Dari masalah tersebut dapat diuraikan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Perencanaan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di MTsN 1 Tulungagung?

- 2) Bagaimana Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di MTsN 1 Tulungagung?
- 3) Bagaimana Pemberdayaan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di MTsN 1 Tulungagung?
- 4) Bagaimana Penilaian Kerja SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di MTsN 1 Tulungagung?
- 5) Bagaimana Kinerja Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah Di MTsN 1 Tulungagung?
- 6) Adakah Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Terhadap Kualitas Madrasah Di MTsN 1 Tulungagung?
- 7) Adakah Pengaruh Kinerja Organisasi Terhadap Kualitas Madrasah Di MTsN 1 Tulungagung?
- 8) Adakah Pengaruh Secara Simultan Atau Bersamaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dan Kinerja Organisasi Terhadap Kualitas Madrasah Di MTsN 1 Tulungagung?

b. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah disajikan di atas menjadi acuan untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Menganalisis Temuan Dan Membangun Proposisi Tentang Perencanaan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Mtsn 1 Tulungagung.
- 2) Menganalisis Temuan Dan Membangun Proposisi Tentang

Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Mtsn 1 Tulungagung.

- 3) Menganalisis Temuan Dan Membangun Proposisi Tentang Pemberdayaan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Mtsn 1 Tulungagung
- 4) Menganalisis Temuan Dan Membangun Proposisi Tentang Penilaian Kerja SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Mtsn 1 Tulungagung.
- 5) Menganalisis Temuan Dan Membangun Proposisi Tentang Kinerja Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah Di Mtsn 1 Tulungagung.
- 6) Menjelaskan Pengaruh MSDM Terhadap Kinerja Organisasi Di Mtsn 1 Tulungagung.
- 7) Menjelaskan Pengaruh Kinerja Organisasi Terhadap Kualitas Madrasah Di Mtsn 1 Tulungagung .
- 8) Menjelaskan Pengaruh Secara Simultan Atau Bersamaan MSDM Dan Kinerja Organisasi Terhadap Kualitas Madrasah Di MTsN 1 Tulungagung.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.¹⁵ Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

¹⁵ Surahman Winarno, "Dasar dan Teknik Research", (Bandung: Tarsito, 1978). h. 24

1. H1 : terdapat pengaruh signifikan MSDM terhadap kualitas madrasah
2. H2 : terdapat pengaruh signifikan kinerja organisasi terhadap kualitas madrasah
3. H3 : terdapat pengaruh signifikan secara bersamaan MSDM dan kinerja organisasi terhadap kualitas madrasah

Penelitian mengenai “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Madrasah (*Study Sequential Exploratory Mixed Method MTsN 1 Tulungagung*)” memiliki kegunaan secara teoritis dan praktis yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori manajemen pendidikan, khususnya dalam kaitannya antara pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja organisasi terhadap mutu lembaga pendidikan berbasis keagamaan seperti madrasah. Hasil penelitian dapat memperkaya literatur mengenai penerapan konsep manajemen SDM (perencanaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan serta penilaian kinerja) dalam konteks madrasah, yang selama ini cenderung kurang terwakili dalam study akademik. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memahami pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja organisasi. Hasilnya diharapkan memberikan wawasan tentang pengaruh perkembangan SDM di Lembaga madrasah tersebut.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori manajemen pendidikan, khususnya dalam kaitannya antara pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja organisasi terhadap mutu lembaga pendidikan berbasis keagamaan seperti madrasah. Hasil penelitian dapat memperkaya literatur mengenai penerapan konsep manajemen SDM (perencanaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan serta penilaian kinerja) dalam konteks madrasah, yang selama ini cenderung kurang terwakili dalam study akademik. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memahami pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja organisasi. Hasilnya diharapkan memberikan wawasan tentang pengaruh perkembangan SDM di Lembaga madrasah tersebut.

2. Kegunaan Praktis:

a. Bagi Kepala Madrasah

Kepala madrasah dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai rekomendasi yang konkret bagi pengelola madrasah dalam merancang kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif. Menyusun strategi perencanaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan serta penilaian kerja yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi guru maupun staf. Dengan demikian, pegawai madrasah dapat menggunakan penelitian ini sebagai dorongan untuk lebih terlibat dalam penerapan dan penggunaan hasil kebijakan pengelola madrasah yang ada guna meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang mereka berikan.

b. Bagi pengelola lembaga

Memberikan dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan program peningkatan kualitas SDM dan organisasi madrasah secara sistematis dan terukur dan dijadikan sebagai acuan dalam melakukan supervisi terhadap aspek manajemen SDM dan kinerja organisasi agar berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan.

c. Bagi Guru

Memberikan panduan bagi guru dan staf untuk memotivasi dan mengelola sumber daya manusia secara optimal. Serta mendorong praktik terbaik dalam kolaborasi tim, komunikasi, dan pengembangan profesional. Memberikan dasar untuk mengukur kemajuan dan efektivitas pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan madrasah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lanjutan tentang pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Dan juga menjadikan referensi bagi madrasah lain dalam mengimplementasikan manajemen SDM yang efektif dan berorientasi pada hasil. Mereka dapat memperluas cakupan penelitian ini atau menggali aspek-aspek yang belum terjamah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

D. Penegasan Istilah

Agar tidak terjadi kesalahfahaman dalam memaknai suatu kajian dalam penelitian ini, maka peneliti akan memberikan penegasan istilah secara konseptual dan operasional:

1. Secara Konseptual

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Huat dan Torrington dalam penelitian kaswan manajemen sumber daya manusia adalah: Pertama, MSDM

merupakan bagian dari manajemen. Kedua, MSDM menangani orang, karyawan, pekerja atau staf yang bekerja dalam suatu organisasi. Ketiga, MSDM menaruh perhatian kesejahteraan orang yang ada di dalam organisasi. Keempat karyawan, pekerja, atau staf yang sejahtera diharapkan bekerja secara efektif sebagai satu kelompok/tim dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.¹⁶

b. Perencanaan SDM

Perencanaan tenaga kerja atau perencanaan sumber daya manusia secara umum ialah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan kerja dalam suatu waktu tertentu. Artinya adanya rencana untuk menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam suatu periode, penentuan jumlah ini harus diikuti kualitas melalui persyaratan yang telah ditetapkan. Wether & davis menyebutkan perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan secara sistematis permintaan dan penawaran karyawan pada masa yang akan datang dalam suatu organisasi. Sedangkan John M. Ivancevich mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia adalah bagaimana organisasi menghitung pasokan tenaga kerja yang tersedia dan permintaan tenaga kerja yang akan diminta untuk

¹⁶ Kaswan, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 6.

masa yang akan datang.¹⁷

c. Pelatihan dan pengembangan SDM

Pelatihan dan pengembangan SDM adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sebuah pelatihan idealnya dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi yang menyelenggarakan pelatihan maupun tujuan para peserta yang mengikuti pelatihan secara perorangan. Karena tujuan penelitian tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Mills dalam Artasasmita pada dytta menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah Untuk menolong peserta pelatihan agar memperoleh keterampilan, sikap, dan kebiasaan berfikir dengan efisien dan efektif.¹⁸

d. Pemberdayaan SDM

Pada hakikatnya pemberdayaan merupakan penciptaan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*). Logika ini didasarkan pada asumsi bahwa tidak ada masyarakat yang sama sekali tanpa memiliki

¹⁷ Kasmir, “manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)”, (Jakarta:PT Radja Grafindo persada, 2020), h. 58-59.

¹⁸ Fazrina dytta, “pemanfaatan hasil belajar pada pelatihan keterampilan mekanik otomotif”. (universitas pendidikan indonesia: repository.upi.edu 2016). h. 8

daya. Setiap masyarakat pasti memiliki daya, akan tetapi kadang- kadang mereka tidak menyadari atau daya tersebut masih belum diketahui secara eksplisit. Oleh karena itu daya harus digali dan kemudian dikembangkan. Jika asumsi ini berkembang maka pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya, dengan cara mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya, sehingga pemberdayaan akan mengantarkan pada proses kemandirian.¹⁹

e. Penilaian kinerja

Penilaian kerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kerja individu. Penilaian kerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan. Dalam menilai kinerja seseorang tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi perlu dilakukan menurut kaidah atau sistem tertentu yang sudah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja dalam jangka waktu atau periode tertentu.

¹⁹ Tri Winari, "pemberdayaan Masyarakat". (Jakarta. Golbal Media 1998).

Kegunaan penilaian kerja merupakan sebuah mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan apakah setiap karyawan pada tiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Setelah dinilai, maka karyawan akan memperoleh hasil penilaian kinerja baik berupa angka, huruf dan predikat tertentu. Hasil penilaian kinerja pada akhirnya akan mempengaruhi citra karyawan serta kompensasi yang diperolehnya.²⁰

f. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi ialah sebuah konsep yang penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja organisasi Menurut Ni Kadek Suryani dan John diartikan sebagai cerminan keberhasilan atau kegagalan dari suatu perusahaan dan juga gambaran hasil yang dicapai perusahaan dari serangkaian pelaksanaan fungsi kerja atau aktivitas dalam periode tersebut.²¹ Sedangkan Suyadi Prawirosentono mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.²² Sesuai dengan

²⁰ Kasmir, "manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik):", (jakarta: pt. Rajagrafindo persada, 2016). h. 184

²¹ Suryani Ni Kadek, John, "kinerja organisasi" (yogyakarta: cv budi utama sleman, 2018). h. 33

²² Suyadi Prawirosentono. (1999). Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama. Yogyakarta; BPFE

wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusiannya. Artinya kemampuan sumber daya manusia yang dibebankan kepadanya harus benar-benar teruji sehingga mereka mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

g. Kualitas madrasah

Kualitas madrasah adalah aspek penting dalam pendidikan yang mencakup berbagai elemen yang berkontribusi terhadap efektivitas proses belajar mengajar. Menurut istilah kata kualitas berarti mutu, yaitu tingkat baik buruknya sesuatu, akan tetapi banyak pakar dan organisasi yang mencoba mendefinisikan kualitas (mutu) berdasarkan sudut pandangnya masing-masing. Menurut mustaqim kualitas madrasah atau madrasah berkualitas adalah sekolah yang dikembangkan untuk mencapai keunggulan dalam keluaran (*output*) pendidikannya. Untuk mencapai keunggulan tersebut maka masukan (*input*), proses pendidikan, guru dan tenaga

kependidikan, manajemen, layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut.²³ Pada dasarnya mutu madrasah bukanlah tujuan akhir, melainkan acuan terselenggaranya proses pendidikan yang benar.

2. Secara Operasional

Definisi operasional dari judul penelitian “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Organisasi dan pengaruhnya terhadap Kualitas Madrasah (Study Sequential Exploratory Mixed Method di MTsN 1 Tulungagung)” adalah pengelolaan yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai kualitas madrasah dengan efektif dan efisien. Dimana penelitian ini membahas tentang hubungan secara statistic manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi terhadap kualitas madrasah. Adapun hubungan antar variabel:

- a. Variabel Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai variabel X_1 , yang berupa variabel bebas atau variabel independen .
- b. Variabel Kinerja Organisasi sebagai variabel X_2 , yang merupakan variabel bebas atau variabel independen.

²³ Mustaqim, “sekolah/madrasah berkualitas dan berkarakter” (jurnal nadwa, vol. 6 no. 1 2012). h. 143

- c. Variabel Kualitas Madrasah sebagai variabel Y, yang merupakan variabel dependen atau terikat