

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Di Era Globalisasi saat ini, sulit untuk dapat menghindar dari arus deras 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 Martha disebut dengan perdagangan bebas.<sup>1</sup>

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.

---

<sup>1</sup> H.A.R Tilaar, Kebijakan Pendidikan, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 303.

Perubahan UU No. 2 Tahun 1989 menjadi UU No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang dilanjutkan adanya pemberlakuan kebijakan 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”.<sup>2</sup>

Maka yang menjadi pertanyaan, sudah siapkah lembaga pendidikan madrasah maupun pendidikan yang bernafaskan Islam menghadapi 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 sistem Pendidikan nasional, yaitu: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat

---

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

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 jawab.<sup>3</sup>

Pada hakikatnya pendidikan yang menyumbang terhadap pembangunan bangsa adalah pendidikan pada tiga jalur yaitu, jalur pendidikan formal, nonformal, 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 industri.<sup>4</sup>

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.

---

<sup>3</sup> Anonim, "Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional" (Tamita Utama 2003), 7.

<sup>4</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Manajemen Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2011 ), 288

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 diminati.<sup>5</sup> 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

---

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

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*).<sup>6</sup>

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

---

<sup>6</sup> Mulyasa Menjadi kepala sekolah profesional( Bandung PT Remaja Rosdakarya.2007).4

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 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 tersebut.<sup>7</sup>

Proses mendasar dalam memimpin atau memanager organisasi secara garis besar dibagi menjadi empat, yaitu *planing* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan).<sup>8</sup> 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.<sup>9</sup>

Di dalam memajukan sekolah, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya, dengan memiliki tenaga pendidik yang

---

<sup>7</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, Manajemen Pendidikan Islam, (Malang: UIN-MalikiPress, 2010).61

<sup>8</sup> Ali Imron, Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013), 8

<sup>9</sup> Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: BumiAksara, 2002). 10

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

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.

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

---

<sup>10</sup> Amiruddin Siahaan, dkk, Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah, (Jakarta: Quantum Teaching, 2006).121

pendidikan dalam atmosfer modernisasi dan globalisasi dewasa ini dituntut untuk mampu memainkan perannya secara dinamis proaktif.<sup>11</sup>

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/madrasah 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

---

<sup>11</sup> Moh. Shofan, Pendidikan Berparadigma Profetik( Yogyakarta: IRCISoD, 2004) 27

memproduksi output pendidikan yang baik, tapi kurang memperhatikan 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”.<sup>12</sup>

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

---

<sup>12</sup> Choirul Fuad Yusuf, Budaya Sekolah dan mutu Pendidikan, (Jakarta: PT. Pena Citrasatria, 2008), 21

sebagai barang dagangan, karena pendidikan bersendikan nilai-nilai kemanusiaan melalui aktivitas belajar mengajar. Maka pengelolaan pendidikan yaitu memanusiaikan manusia sebagai individu yang bermartabat, bermoral, bertaqwa, serta bertanggung jawab untuk dirinya, masyarakat, dan bangsanya.<sup>13</sup>

Madrasah secara harfiah berasal dari Bahasa Arab yang artinya samaatau setara dengan kata Indonesia "sekolah" (*school*). Secara harfiah madrasah bisa diartikan dengan sekolah, karena secara teknis keduanya memiliki kesamaan.<sup>14</sup> 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 disekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan atau sumber

---

<sup>13</sup> Onisimus Amtu, Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Kinerja, Strategi, dan Implementasi, (Bandung: Alfabeta, 2011), 27-29.

<sup>14</sup> Depag RI, Pendidikan Islam dan Pendidikan Nasional, Paradigma Baru (Jakarta, Dirjen Agama Islam, 2005), 62

daya manusia di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia.

Dalam manajemen sumber daya manusia, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai kualitas pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga pendidik guna menciptakan pendidikan yang berkualitas.<sup>15</sup>

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*).

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)

---

<sup>15</sup> Onisimus Amtu, Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Kinerja, Strategi, dan Implementasi, (Bandung: Alfabeta, 2011), 29.

di madrasah serta faktor-faktor lain yang sekiranya dapat mendukung serta menghambat pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, dengan harapan sekolah sebagai lembaga pendidikan unggul yang dikelola secara profesional.

Kajian berikut mencoba mengkaji salah satu sekolah, yakni di MTs Nurul Huda Koncer Darul Aman Tenggarang Bondowoso. Madrasah tersebut merupakan sekolah/madrasah yang berada berdampingan dengan kota Bondowoso dan telah beroperasi selama lebih dari 25 tahun namun masih eksis ditingkat sekolah menengah. Bahkan sekolah/madrasah Nurul Huda swasta menapaki siklus peningkatan prestasi yang lebih baik dibanding beberapa sekolah/madrasah MTs Swasta lainnya yang memiliki prestasi yang banyak di bidang akademik dan Non Akademik dan berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Sayyid Muhammad Alwi Al Maliki Koncer Darul Aman Tenggarang Bondowoso merupakan madrasah yang berada di Bondowoso sebelah Selatan yang memiliki kultur religi yang sangat baik karena satu komplek dengan Pondok Pesantren antara lembaga terdekat baik negeri maupun swasta keduanya merupakan symbol dari lembaga pendidikan madrasah tingkat menengah di kabupaten Bondowoso yang ditandai dengan eksistensi lembaga tersebut sampai saat ini hal ini tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang baik dari lembaga tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “*Manajemen*

*Sumber Daya Manusia Pada Madrasah Bermutu di MTs Nurul Huda Koncer Darul Aman Tenggarang Bondowoso”.*

**B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka peneliti menfokuskan penelitian ini pada fokus permasalahan berikut :

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia pada Madrasah bermutu di MTs Nurul Huda Koncer Darul Aman Tenggarang Bondowoso ?
2. Bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia pada Madrasah bermutu di MTs Nurul Huda Koncer Darul Aman Tenggarang Bondowoso ?
3. Bagaimana pelaksanaan sumber daya manusia Dalam sumber daya manusia pada Madrasah bermutu di MTs Nurul Huda Koncer Darul Aman Tenggarang Bondowoso ?

**C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan Perencanaan Manjeman Sumber daya manusia oleh Kepala Sekolah sumber daya manusia dalam peningkatan Mutu Madrasah di MTs Nurul Huda Koncer Darul Aman Tenggarang Bondowoso.

2. Untuk mendeskripsikan pengorganisasian sumber daya manusia dalam peningkatan Mutu Madrasah di MTs Nurul Huda Koncer Darul Aman Tenggarang Bondowoso.
3. Mendeskripsikan pelaksanaan rencana sumber daya manusia dalam peningkatan Mutu Madrasah di MTs Nurul Huda Koncer Darul Aman Tenggarang Bondowoso.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat 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, hasil penelitian ini diharapkan sebagai pengetahuan tentang pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan sebagai bahan penelitian selanjutnya;
- c. Bagi Jurusan MPI Institut KH. Abdul Chalim Mojokerto, hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk menambah literatur di

bidang manajemen terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga.

## 2. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan menjadi khasanah keilmuan khususnya menambah referensi dalam pengembangan keilmuan pengelolaan sekolah secara mikro di lingkup sekolah / madrasah, khususnya dalam manajemen tenaga pendidik di sekolah/madrasah.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan suatu model manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan suatu khas dari madrasah yang mungkin dapat ditiru oleh sekolah/madrasah lain dalam pengelolaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan. 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.

## E. Penelitian Terdahulu dan Orisinitas Penelitian

Sehubungan dengan judul tesis yang peneliti ajukan maka kiranya perlu adanya pijakan awal yaitu adanya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul tesis. Oleh karena itu peneliti menggunakan beberapa penelitian sebelumnya, hal demikian diperlukan untuk untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama, dengan demikian diketahui sisi-sisi apa saja yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Penelitian terkait dengan standar pendidikan dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan bukanlah sebuah penelitian yang baru. Ada beberapa penelitian yang sudah dilakukan terkait dengan tema tersebut, diantaranya tabel berikut ini :

Tabel 1  
Persamaan dan Perbedaan dalam Penelitian

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Yusraini (Al-'Ulum, 2012) Judul penelitian tentang "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Tenaga Pendidik dan Kependidikan untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan".	Manajemen Sumber Daya Manusia yang fokus pada Tenaga Pendidikan dan Kependidikan	Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Madrasah Bermutu pada Kepala Madrasah dan Lembaga Madrasah Tsanawiyah secara umum dan lokasi penelitian.
2	Ika Dewi Rhamawati (UMS, 2012) dengan penelitian berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kualitas Sekolah (Studi Empirik Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012)"	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kualitas Sekolah	Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Madrasah Bermutu pada Kepala Madrasah dan Lembaga Madrasah Tsanawiyah secara umum dan lokasi penelitian.
3	Mohamad Adnan (UNY, 2012) melakukan penelitian tentang "Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Ali Maksum Krpyak Yogyakarta".	Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan	Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Madrasah Bermutu pada Kepala Madrasah dan Lembaga Madrasah Tsanawiyah secara umum dan lokasi penelitian.
4	Titi Maemunati (UNY, 2008) yang melakukan penelitian	Managemen Tenaga Kependidikan	Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Madrasah Bermutu

	berjudul <i>Managemen Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis sekoah di MTsN. Tempel Sleman</i> Yogyakarta.	Dalam Peningkatan Mutu	pada Kepala Madrasah dan Lembaga Madrasah Tsanawiyah secara umum dan lokasi penelitian.
5	Deal (Taylor Francis Online, 2006), penelitian ini berjudul " <i>Voices from the classroom; Literacy Belifs and practicec of two Novice Elemantary Teachers</i> ".	Manajemen Guru dalam meningkatkan mutu sekolah	Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Madrasah Bermutu pada Kepala Madrasah dan Lembaga Madrasah Tsanawiyah secara umum dan lokasi penelitian.

Berdasarkan tabel diatas, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan obyek penelitian pada Kepala Madrasah dan Pendidikan secara umum, sementara dalam penelitian ini menitikberatkan pada manajemen Kepala Madrasah.

Disamping itu juga, penelitian terdahulu adalah terletak pada pemusatan obyek penelitian pada manajemen sumber daya manusia pada Madrasah bermutu, sementara beberapa penelitian terdahulu manajemen masih bersifat umum, sehingga penelitian terdahulu di atas sebagai gambaran pemberi acuan agar penelitian tidak sama dengan penelitian terdahulu serta tidak terdapat unsur plagiasi dalam penyusunan Tesis ini. Sehingga peneletian terdahulu terdapat perbedaan yang sangat signifikan dan peneliti menganggap bahwa penelitian ini dapat dikategorikan orisinal.

## F. Definisi Istilah

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done through people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.<sup>16</sup>

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>17</sup> Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

---

<sup>16</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Cet. I; Yogyakarta: Penerbit Teras, 2009), 8

<sup>17</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi) (Cet. VII; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), 1.

Dengan memperhatikan peranan manajemen, maka pengertian manajemen adalah ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.<sup>18</sup>

Menurut Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>19</sup> Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>20</sup>

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

---

<sup>18</sup> Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro), (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 1.

<sup>19</sup> Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 10.

<sup>20</sup> M. Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 5.

pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.<sup>21</sup>

## 2. Madrasah Bermutu

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 lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pengguna produk jasa.<sup>22</sup>

Mutu pendidikan merupakan dua istilah yang berasal dari mutu dan pendidikan, artinya menunjuk pada kualitas produk yang di hasilkan lembaga pendidikan atau sekolah. Yaitu dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun yang lain, serta lulusan relevan dengan tujuan.<sup>23</sup>

Menurut pengertian di atas, sekolah yang bermutu mempunyai beberapa Indikator yaitu, *Pertama*, jumlah siswa yang banyak, ini menandakan antusias masyarakat terhadap lembaga pendidikan sangat tinggi. *Kedua*, memiliki prestasi akademi maupun non akademi. *Ketiga*, lulusan relevan dengan tujuan lembaga pendidikan, artinya sesuai standar yang telah di tentukan oleh sekolah.

---

<sup>21</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, Manajemen Pendidikan Islam, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 61.

<sup>22</sup> Eti Rocharty, dkk., Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 96

<sup>23</sup> Aan Komariah dan Cipi Tiratna. Visionary Leadership, Menuju sekolah Efektif. ( Jakarta : Bumi Aksara, 2005). 5.

Mutu menciptakan lingkungan baik pendidikan, orang tua, pejabat pemerintah, wakil masyarakat, dan pebisnis, untuk bekerja sama guna memberi peluang dan harapan masa depan peserta didik. Setiap orang mengharapkan bahkan menuntut mutu dari orang lain, sebaliknya orang lain juga selalu mengharapkan dan menuntut mutu dari diri kita. Ini artinya, mutu bukanlah suatu yang baru, karena mutu adalah naluri manusia. Mutu secara esensial di gunakan untuk menunjukan kepada suatu penilaian atau penghargaan yang di berikan atau di kenakan kepada barang (*produk*) dan/jasa (*service*) tertentu, berdasarkan pertimbangan obyektif atas bobot dan kinerjanya. Mutu adalah suatu cara dalam mengelola suatu organisasi yang bersifat komprehensif dan trintegrasi yang di arahkan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan.

