

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Para praktisi pendidikan pada era modern ini telah melakukan berbagai penelitian yang menghasilkan terobosan baru dan juga pembaharuan untuk memberdayakan mutu pendidikan, salah satunya adalah dengan memberdayakan sumber daya manusia. Kemampuan pihak manajemen pada sebuah lembaga pendidikan di sekolah baik itu kepala sekolah, 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.

Keberhasilan program pendidikan pada sebuah lembaga pendidikan ialah terciptanya sumber daya manusia 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 pebelajaran tersebut. Sementara itu, keberhasilan dunia pendidikan dalam menciptakan sumberdaya manusia berkualitas tidak hanya bergantung pada seberapa banyak ilmu pengetahuan yang diajarkan kepada peserta didik, tetapi juga

keterampilan profesional yang dilatihkan dan dididikkan 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.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia sebagai suatu proses pembudayaan dilakukan melalui perencanaan yang baik dalam sebuah organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut Sondang P. Siagian mengemukakan:

“Apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian dan berbagai sasaran yang telah dan akan di tetapkan”.¹

Sekolah dan madrasah dalam aktivitasnya diwajibkan melakukan peningkatan kualitas yang dapat di wujudkan melalui pelaksanaan pendidikan bermutu. pendidikan dapat dikatakan bermutu jika dibuat secara sederhana tetapi penting dan memenuhi standar. Artinya produk tersebut harus tepat sesuai dengan tujuan.²

¹ Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara 2018), Hlm. 36

² E-Journal, Sumber Daya Manusia, Diakses Pada Tanggal 29 September 2021, Pukul 22.02

Hal yang paling penting bagi kepala sekolah/madrasah adalah meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolah/madrasah yang dipimpinnya. Perbaikan manajemen sumberdaya manusia merupakan langkah awal menuju kualitas dengan pilar utamanya adalah kepuasan pelanggan, perbaikan berkelanjutan serta menghargai sumber daya manusia menjadi asset yang paling penting dan berharga.

Dari berbagai hal tersebut maka manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang sangat menarik, dikarenakan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di sekolah/madrasah dalam upaya nya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Manajemen dalam prakteknya dibutuhkan pada saat orang bekerja bersama dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Perkembangan manajemen tersebut mengakibatkan semakin kompleks nya tugas pengelolaan organisasi, karena orang-orang yang berada didalam 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 ditentukan oleh keberhasilan para pemimpin atau menejer dalam mencapai tujuan organisasi itu, karena memimpin itu merupakan keharusan dari setiap manusia, ajaran islam telah memberikan ajaran tentang kondisi tersebut.

Di dalam meningkatkan mutu pendidikan pada sekolah/madrasah, manajemen sumber daya manusia yang terpenting adalah tenaga

pendidikannya, dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan / kemajuan sebuah lembaga sekolah/madrasah. Mutu pendidikan juga dapat dilihat melalui guru-gurunya melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing sesuai pada bidang yang telah ditetapkan dalam konteks lokal maupun nasional. Mutu pendidikan juga ditentukan bagaimana input, proses, yang ada di perguruan tinggi tersebut.³

Meminjam konsep manajemen secara umum, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai usaha merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan menilai sumber daya manusia pada perguruan tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pengembangan perguruan tinggi dan pencapaian program dan rencana kerja.⁴

Berkenaan dengan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dikemukakan oleh Uhar Suharsaputra sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam satu kesatuan gerak dan arah organisasi dalam mencapai tujuannya”.⁵

³ Amiruddin Siahaan, dkk, Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah, (Jakarta: Quantum Teaching, 2010), Hlm. 121

⁴ Arwildayanto, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Gorontalo :Ideas Publishing, 2012), Hlm. 8

⁵ E-Journal, Uhar Suharsaputra, Tersedia : <http://uharsaputra.wordpress.com> Diakses pada tanggal 11 Oktober 2021 Pukul 19.40

Fungsi manajemen sumber daya manusia pada dasarnya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.⁶ Dalam proses perencanaan langkah-langkah dalam 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 kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.⁷ Hal ini sangat penting untuk meningkatkan atau kualitas pendidikan yang berdampak pada peserta didik itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Beberapa pakar manajemen sumber daya manusia memberikan pandangan yang beragam tentang manajemen sumber daya manusia seperti yang dikemukakan

⁶ Malayu SP. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), Hlm. 21

⁷ Husaini Usman, Manajemen Teori, praktek, dan Riset pendidikan (Edisi Empat), (jakarta : Bumi Aksara 2013), Hlm, 534

Milkovich dan Boudreau, manajemen sumber daya manusia itu merupakan integrasi keputusan yang berbentuk hubungan antar karyawan, kualitas sinergi mereka memberikan kontribusi terhadap kemampuan sumber daya manusia dan organisasi dalam mencapai tujuan.⁸

Gerry Desler mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (Human Resource management) merupakan proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.⁹

Menurut Donnelly, Gibon dan ivancevich menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

“Human resources mnagement is the proces of accomplishing organizational objektive by acquiring retaining, termaining, developing and property using the human resources in a organization”.

Maksudnya adalah manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh kebutuhan perusahaan dengan menerima, membatasi, mengembangkan dan seharusnya kebijakan manajemen sumber daya manusia dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional.¹⁰

⁸ E-Journal, Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para pakar, Diakses Pada Tanggal 17 oktober 2021 , Pukul 19.25

⁹ Gerry Desler, Manajemen Sumber Daya Manusia; Human Resource Management, Terj. 2013, Hlm. 2

¹⁰ Priono Marnis, Manajemen Sumber daya Manusia , (Sidoarjo, Zifatama Publisher, 2014) Hlm. 10

Demikian juga dalam kajian lembaga pendidikan , masalah sumber daya manusia yang menjadi yang krusial dalam meningkatkan daya saing lulusan. Mutu tenaga pendidik dan kependidikan menjadi hal yang utama untuk meningkatkan daya saing lulusan lembaga pendidikan, jadi tingginya mutu sumber daya manusia islami lembaga pendidikan maka akan tinggi juga daya saing di lembaga pendidikan tersebut karena sumber daya manusia akan menciptakan lulusan- lulusan yang kompetitif di bandingkan lulusan – lulusan di lembaga pendidikan lainnya.¹¹

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan, dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Perencanaan sumber daya manusia yang baik adalah yang memiliki konsep dan dapat dijadikan pijakan dalam pembuatan pengambilan keputusan. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan pengembangan sumber daya manusia yang seharusnya di pekerjakan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan.¹² Kualitas sumber daya manusia yang di perlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi yang merupakan proses yang di dalamnya diperlukan program pendidikan yang di arahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. dengan istilah lain bahwa sumber daya manusia yang berkualitas itu

¹¹ M. Ihsan Dacholfany, Inisiasi strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami di Indonesia Dalam Menghadapi Era globalisasi, Dalam Jurnal Volume , No.1 januari-Juni 2017

¹² Irham Fahmi Manajemen Sumber Daya manusia Teori dan Aplikasi, (Bandung: Alfabeta, 2017), Hlm. 16

mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya. Untuk itu di perlukan peran sumber daya manusia yang kompeten yaitu sumber daya manusia 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 lembaga sekolah/madrasah untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan sekolah/madrasah yang efektif melalui pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia pada lembaga sekolah/madrasah harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan sumber daya manusia. Merubah sistem kerja yang responsif menjadi produktif dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dalam melaksanakan kebijakan strategis.

Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan manajemen sumber daya manusia yang kuat dan komitmen pemimpin merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan bagi lembaga 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/madrasah yang tidak di kelola dengan

professional sehingga tidak mampu memenuhi tuntutan dan harapan stakeholder maka berangsur-angsur akan ditinggalkan masyarakat.

Untuk mengatasi berbagai persoalan diatas, selain persoalan tentang peranan dan aktifitas manajemen, tampaknya lembaga sekolah/madrasah tidak cukup hanya dengan melakukan berbagai langkah dan aktivitas manajerial semata, tetapi lebih dari itu aktivitas manajerialpun dituntut harus bisa mewujudkan tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga seperti salah satunya adalah bagaimana sekolah/madrasah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja personel. Hal ini penting, mengingat tidak sedikit lembaga-lembaga sekolah/madrasah, termasuk lembaga sekolah/madrasah yang hanya memikirkan bagaimana memproduksi output pendidikan yang baik, tetapi kurang memperhatikan tentang bagaimana memperhatikan kepuasan kerja kepada para personel yang menjadi “motor penggerak” pendidikan di lembaga pendidikan atau madrasah dalam kehidupan kerjanya.

Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman di Kapongan Situbondo adalah sekolah/madrasah yang di selenggarakan oleh yayasan lembaga pendidikan Nurul Iman yang berdiri pada tanggal 03 Mei tahun 2005 dimana perkembangan dan kemajuan madrasah ini sangat pesat dari segi manajemen dan iklim organisasi. Sampai saat ini, MTs Nurul Iman menjadi salah satu Madrasah Tsanawiyah yang cukup diminati yang ada di Kabupaten Situbondo khususnya di kecamatan Kapongan dengan kapasitas siswa terbanyak dibandingkan dengan Madrasah lainnya yang ada di kecamatan

Kapongan. Namun seiring dengan perkembangan zaman, tentunya strategi manajemen untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs tersebut senantiasa diperbaharui. Sebab dengan mengingat tuntutan zaman yang selalu berkembang, maka pendidikan juga pasti tergiring kedalam arus tuntutan tersebut. Dalam hal ini tentu yang sangat berperan aktif adalah kepala madrasah selaku selaku menejer, dan dosen selaku pelaku untuk membentuk input sumber daya manusia yang berkompeten. Karena perkembangan teknologi informasi dan komunikasi serta gejolak modernisasi dan perubahan pengetahuan yang berjalan sangat cepat menjadikan guru diuntut mampu mengembangkan siswanya menjadi manusia lain dalam lingkup profesi masing-masing. Apalagi seiring dengan adanya tuntutan relevansi mutu lulusan dengan kebutuhan pasar menjadikan guru tidak sebatas sebagai tenaga pengajar yang hanya memberikan segudang teori pembelajaran akan tetapi mutu lulusan dan kepemilikan skil mahasiswa harus selalu diprioritaskan agar lulusan madrasah mampu bekerja bahkan menciptakan lapangan pekerjaan secara kreatif. Maka untuk membentuk input yang berkompeten dan berkualitas, tentu harus juga di dukung oleh tenaga yang berkualitas dan juga profesional. Sebagaimana termaktub didalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan.

Berangkat dari penjelasan diatas, penelitian ini disusun kemudian berupaya mendalami manajemen sumber daya di MTs Nurul Iman sebagai upaya merekonstruksi peningkatan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman

Kapongan, serta faktor-faktor lain yang sekiranya dapat mendukung serta menghambat dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman. Dengan harapan perguruan madrasah tersebut menjadi lembaga pendidikan unggul yang dikelola secara profesional.

Selain itu beberapa hal lain yang menjadi alasan penulis sehingga mendorong melakukan penelitian ini, antara lain pertama, sebagaimana diungkapkan oleh A.Malik Fadjar, bahwa pengembangan pendidikan bukanlah pekerjaan yang sederhana karena memerlukan perencanaan secara terpadu dan menyeluruh serta juga perlu di dukung suatu riset dan evaluasi sebagai empirical inquiry yang dapat dijadikan landasan pengembangan secara bijak. Alasan kedua MTs Nurul Iman seperti madrasah pada umumnya, menghadapi tantangan yang semakin berat seiring dengan perubahan masyarakat dan peran sumber daya manusia dalam kehidupan kerja mereka yang syarat dengan problematika. Agar dapat berperan aktif dalam perubahan tersebut juga tanpa harus menanggalkan amanah amanah untuk terus memberikan penyadaran terhadap nilai-nilai moral/agama dalam masyarakat yang senantiasa dinamis, maka MTs Nurul Iman juga harus mampu menyelenggarakan pendidikan yang bermutu. Dalam upaya menghasilkan dan meningkatkan pendidikan yang bermutu, maka di tuntut peran aktif dan pengelolaan yang professional, termasuk bagaimana mengelola sumber daya manusia di MTs Nurul Iman agar dapat meningkat terus profesionalitasnya.

Berangkat dari penjelasan diatas maka penulis merasa perlu untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam terkait dengan proses manajemen

sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman, mengingat MTs Nurul Iman cukup diminati oleh masyarakat jika dibandingkan dengan madrasah lainnya yang ada di Kabupaten Situbondo.

Dari uraian singkat tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian di MTs Nurul Iman dengan judul: “ **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs NURUL IMAN SITUBONDO**”.



B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah dapat dibuat dentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Peningkatan kualitas pendidikan khususnya di Situbondo kurang berjalan dengan baik.
- b. Perencanaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman kurang berjalan dengan baik.
- c. Implementasi manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman yang dilakukan belum optimal.
- d. Pengembangan SDM di MTs Nurul Iman belum berkesinambungan.
- e. Upaya menghadapi kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman belum terlaksana dengan baik.
- f. Belum intennya pelaksanaan supervisi pendidikan oleh pengawas di Situbondo.
- g. Peran SDM di MTs Nurul Iman belum kompeten dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Batasan Masalah

masalah tersebut maka butuh diberikan batasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman kurang berjalan dengan baik.

2. Implementasi manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman yang dilakukan belum optimal.
3. Upaya menghadapi kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman belum optimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan temuan lapangan diatas, mengapa manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Kapongan Situbondo belum dirasa optimal dalam meningkat kan mutu pendidikan. Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka dirumuskanlah masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman Kapongan Situbondo?
2. Bagaimana Implementasi manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman Kapongan Situbondo?
3. Bagaimana upaya menghadapi kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman Kapongan Situbondo?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian yang ingin di teliti, maka penelitian ini bertujuan ingin:

1. Untuk memahami perencanaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman Kapongan Situbondo.
2. Untuk mengetahui Implementasi SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman Kapongan Situbondo.
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya menghadapi kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman Kapongan Situbondo.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Dapat menyumbangkan suatu model manajemen Planning kualitas/mutu pendidikan yang menunjukkan suatu khas dari lembaga Madrasah yang mungkin dapat ditiru oleh madrasah atau lembaga pendidikan lain dalam pengelolaan perencanaan kualitas/mutu dalam meningkatkan kualitas/mutu pendidikan;
- b. Dapat dijadikan pertimbangan bagi dunia pendidikan dalam pengembangan konsep dan teori ilmu pendidikan khususnya teori-teori ilmu manajemen pendidikan; Dapat menyumbangkan suatu model manajemen SDM yang menunjukkan suatu khas dari perguruan tinggi

yang mungkin dapat ditiru oleh perguruan tinggi lain dalam pengelolaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan;

- c. Dapat dijadikan pertimbangan bagi dunia pendidikan dalam pengembangan konsep dan teori ilmu pendidikan khususnya teori-teori ilmu manajemen pendidikan;
- d. Sedangkan bagi lembaga pendidikan khususnya Mts Nurul Iman Kapongan Situbondo dalam melakukan upaya peningkatan mutu SDM yang akan berguna bagi peningkatan mutu pendidikan secara umum.

2. Kegunaan Secara Praktis

Sedangkan bagi lembaga pendidikan khususnya Mts Nurul Iman Kapongan Situbondo dalam melakukan upaya peningkatan Planning kualitas/mutu SDM yang akan berguna bagi peningkatan kualitas/mutu pendidikan secara umum.

