

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat menentukan bagi perkembangan dan perwujudan diri individu, terutama bagi pembangunan bangsa dan negara. Kemajuan suatu kebudayaan bergantung kepada cara kebudayaan tersebut mengenali, menghargai, dan memanfaatkan sumber daya manusia dan hal ini berkaitan erat dengan kualitas pendidikan yang diberikan kepada anggota masyarakatnya kepada peserta didik.

Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, ketidakjujuran, dan dari buruknya akhlak dan keimanan. Pendidikan bermutu lahir dari system perencanaan yang baik dengan materi dan system tata kelola yang baik dan disampaikan oleh guru yang baik dengan komponen pendidikan yang bermutu, khususnya guru.

Pada era globalisasi saat ini, setiap institusi perguruan tinggi dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pendidikan yang berkualitas. Disamping akan mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi, institut tersebut akan mampu bersaing dengan institut perguruan tinggi lainnya secara lebih baik.¹

Sekolah atau madrasah sebagai lembaga pendidikan harus selalu berbenah diri agar menjadi berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi. Hal ini

¹Dedy Ardiansyah, *Sistem Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia*, (Jurnal penilaian kinerja tenaga penunjang di lingkungan STMIK EL Rahma), hlm. 3-5

menunjukkan bahwa inovasi dan kreativitas dalam mengelola lembaga pendidikan harus berjalan secara terus menerus sejalan dengan laju pertumbuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan. Mutu pendidikan menjadi perhatian utama dalam mengelola sekolah/madrasah. Sekolah yang bermutu akan dapat memuaskan pelanggan atau pengguna dari jasa pendidikan ini.

Mutu pendidikan yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.²

Mutu merupakan suatu keadaan yang esensi dalam segala hal, termasuk dalam dunia pendidikan. Karena pendidikan disekolah yang tidak bermutu lambat laun akan mati ditinggalkan pelanggannya dan kalah bersaing oleh penyelenggara pendidikan yang bermutu.³

Dengan demikian, mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstra kurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan pembelajaran tertentu.⁴

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dalam setiap kegiatan di suatu lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia (SDM) ini dapat berfungsi secara optimal jika dikelola dengan baik.

Werther dan Davis, menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah 'pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi'.

Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi

² Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2002), hlm. 206

³Latifah Husien, *Profesi Keguruan*, (Yogyakarta: PT Pustaka Baru Press, 2017), hlm. 193

⁴Marus Suti, *Strategi Peningkatan Mutu Di Era Otonomi Pendidikan*, (Jurnal MEDTEK, Volume 3 Nomer 2, Oktober 2011), hlm.3

pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan keabilitas hidupnya.⁵

Menurut Buchari Zainun peran dan manfaat sumber daya manusia dalam penelitian tentang perilaku organisasi telah membuktikan bahwa suatu organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusianya dengan berhasil guna bilamana anggotanya merasa bahwa kebutuhan dan keinginan mereka sudah sejalan dengan tuntutan organisasi.⁶

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia, secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (Departemen atau organisasi yang lain), maka sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.⁷

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2017), hlm. 4

⁶ Abdul Aziz, *Pengantar Manajemen dan Substansi Administrasi Pendidikan*, (Surabaya: Pena Salsabila, 2017), hlm. 191

⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2001), hlm. 27

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instalasi oleh karena daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan.

Peningkatan sumber daya manusia lembaga pendidikan harus dilakukan dengan berbagai langkah-langkah yang konstruktif sesuai dengan kebutuhannya, namun untuk menyederhanakan konstruksi tersebut maka setidaknya bisa digarisbawahi sebagai berikut yaitu dengan langkah pendidikan dan pelatihan peningkatan manajemen dan kompetensi sumber daya manusia tersebut.

Meningkatkan kecerdasan dan kemampuan sumber daya manusia diikuti dengan permasalahan-permasalahan pendidikan yang semakin kompleks. Berbagai permasalahan pendidikan yang perlu mendapatkan perhatian serius diantaranya: *pertama*, peranan pendidikan dalam pembangunan nasional dalam masyarakat yang serba terbuka menuntut adanya reformasi pendidikan nasional; *kedua*, pentingnya manajemen pendidikan agar dapat dibangun sistem pendidikan nasional yang kuat dan dinamis menuju kualitas output yang bermutu tinggi; *ketiga*, kemajuan teknologi informasi yang mempengaruhi proses pendidikan dalam masyarakat ilmu.⁸

Pelaksanaan kegiatan pengembangan dipantau dan dievaluasi agar berjalan dengan baik sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai sehingga dapat menghasilkan kegiatan yang bermutu.⁹

⁸ Rusmini, *Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Karakter Dan Attitude*, (Jurnal Nur El-Islam, Volume 4, Nomer 2, Oktober 2017), hlm. 89

⁹Valen Octavia Pakpahan, Harono,Amin Yusuf, *Peningkatan Mutu dan Profesionalisme Tenaga Pengajar di Akpelni Semarang Ditinjau dari Proses SDM*, (Jurnal UNNES),hlm.24

Keberhasilan suatu usaha sangat erat kaitannya dengan kualitas orang yang melakukan usaha tersebut. Begitupula keberhasilan sekolah/madrasah juga ditentukan oleh pengelolanya. Apabila para pengelola sekolah/madrasah berkualitas maka lembaga tersebut akan mengalami kemajuan dan memiliki mutu yang baik begitu pula jika sebaliknya.¹⁰ Untuk mendukung tercapainya pola penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, pimpinan lembaga pendidikan mesti melakukan langkah-langkah yang lebih efektif, efisien, dan produktif.

Pimpinan atau kepala madrasah mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program latihan dan pengembangan. Komitmen pimpinan sangat penting agar latihan dan pengembangan karyawan berlangsung secara efektif, baik dari perencanaan, proses serta tujuan dari latihan dan pengembangan dapat tercapai.¹¹

Komitmen yang dimiliki kepala madrasah dalam menerapkan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah atau madrasah merupakan persyarat utama yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, sebab tanpa adanya komitmen yang tinggi sangat mustahil perubahan dan pemberdayaan ini bisa dilaksanakan dengan baik. Komitmen merupakan langkah awal yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai *leader* dan *manager*, karena kepala madrasah merupakan kunci keberhasilan sekolah, komitmen dan keyakinan harus terus ditingkatkan, karena ini merupakan strategi awal yang harus dimiliki kepala madrasah. Tanpa adanya

¹⁰Mohammad Thoha, *Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan Dan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan*(JurnalManajemen Pendidikan Islam, Volume 2 Nomor 1, Mei 2017), hlm.169

¹¹Rusmini, *Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jurnal Mutu, Lembaga Pendidikan Tinggi, Sumber Daya Manusia),hlm.20

komitmen yang tinggi, mustahil manajemen peningkatan mutu bisa diterapkan disekolah dengan baik dan berhasil.¹²

Dengan hal ini tugas kepala madrasah sebagai pengelola sumber daya manusia (SDM) bukanlah pekerjaan yang mudah karena kepala madrasah dituntut untuk mengerjakan instrumen pengelolaan tenaga kependidikan untuk membantu kelancaran disekolah yang dipimpinnya.¹³

Strategi kepala madrasah dapat juga diimplementasikan melalui desain struktural, sistem gaji dan bonus, alokasi dana, atau melalui aturan, kebijakan dan prosedur organisasi. Pemimpin bertanggung jawab dan mempunyai wewenang dalam mengimplementasikan strategi organisasi secara baik.¹⁴

Seorang kepala madrasah yang merupakan seorang leader atau pemimpin harus mempertahankan dengan melalui berbagai strategi yang harus digunakan dan diimplementasikan dalam pengelolaan SDM yang berbakat agar dapat menjadikan input dan output yang berkualitas unggul dan terjamin.

Di MTs Az-Zubair dalam meningkatkan mutu SDM, Kepala madrasah memberikan contoh terlebih dahulu mana yang sekiranya bisa ditiru oleh para guru yang ada disana yang kemudian di transfer kepada peserta didik sehingga melahirkan output yang berkualitas. Seperti yang pertama yaitu meningkatkan kedisiplinan seluruh warga sekolah baik peserta didik, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan. Menjalani komunikasi dan kerja sama yang baik dengan warga sekolah, komite, wali murid. Untuk meningkatkan mutu peserta didik,

¹²Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta:Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 159-168

¹³ Leny Marlina, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan*, (Jurnal istinbath, Volume 1 Nomer 15 Juni 2015), hlm.137-138

¹⁴TriantoSafaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta:Grahallmu. 2004), hlm.101

kepala sekolah mengadakan kegiatan ekstrakurikuler yang dapat menggali minat, bakat, dan kemampuan peserta didik.¹⁵

Dari beberapa pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu SDM di MTs Az-Zubair Sumber Anyar, Larangan Tokol, Tlanakan, Pamekasan”.

B. Fokus Penelitian

Setiap peneliti perlu adanya fokus penelitian yang memberikan arah sehingga nampak lebih jelas apa yang akan diteliti dan yang akan dicapai sesudah penelitian. Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu SDM di MTs Az-Zubair Sumber Anyar, Larangan Tokol, Tlanakan, Pamekasan?
2. Apa saja faktor pendukung Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu SDM di MTs Az-Zubair Sumber Anyar, Larangan Tokol, Tlanakan, Pamekasan?
3. Apa saja faktor penghambat Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu SDM di MTs Az-Zubair Sumber Anyar, Larangan Tokol, Tlanakan, Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana mestinya setiap usaha yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki tujuan. Tujuan merupakan salah satu pedoman dalam satu penelitian,

¹⁵ Observasi langsung di MTs Az-Zubair, 15 April 2019

maka dari itu diperlukan suatu usaha dan cara-cara tertentu untuk terciptanya suatu tujuan. Begitu pula dengan penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu SDM di MTs Az-Zubair Sumber Anyar, Larangan Tokol, Tlanakan, Pamekasan.
2. Untuk mendeskripsikan apa saja faktor pendukung dalam Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu SDM di MTs Az-Zubair Sumber Anyar, Larangan Tokol, Tlanakan, Pamekasan.
3. Untuk mendeskripsikan apa saja faktor penghambat dalam Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu SDM di MTs Az-Zubair Sumber Anyar, Larangan Tokol, Tlanakan, Pamekasan.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Peneliti ini mempunyai beberapa kegunaan, yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan menjadi inspirasi dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai salah satu masukan dalam meningkatkan mutu SDM. Adapun secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain

1. Bagi Kepala Madrasah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai strategi yang terkait dengan peningkatan mutu sumber daya manusia.
2. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan juga sebagai pedoman untuk meningkatkan kualitasnya sebagai pendidik di Madrasah.

3. Bagi tenaga kependidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi oleh para tenaga kependidikan non-guru guna meningkatkan kualitas kinerjanya.

E. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi kesalahan pemahaman terhadap istilah yang digunakan dalam pendekatan ini, maka penulis perlu memberikan pengertian terhadap istilah yang ada. Adapun istilah-istilah tersebut adalah:

1. Strategi adalah: cara atau taktik untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kepala sekolah/ madrasah: tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin sekolah tempat di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.
3. Mutu SDM: tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan moral yang tinggi.

Jadi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia adalah cara atau taktik yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan, keterampilan, serta moral yang tinggi yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi.