

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah adalah suatu tempat yang berlabel lembaga pendidikan yang memiliki fungsi bagi para guru/ dosen/ ustad untuk mendidik, mengajarkan, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan peserta didik untuk belajar tentang ilmu pengetahuan, agama, eksak dan ilmu-ilmu lainnya yang dibutuhkan dalam kehidupan. Proses pembelajaran akan berjalan dengan baik apabila Lembaga pendidikan memberikan kenyamanan dan jaminan visi misi yang diharapkan akan bisa tercapai. Hal ini diperlukan seni dalam pengelolaan lembaga pendidikan, baik itu lembaga pendidikan umum atau lembaga pendidikan Islam. Karena pada hakikatnya pendekatan seni pengelolaan dalam lembaga pendidikan sangat bertumpu pada sumber daya manusia yang mengelola serta menjalankan peranya dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan dan kaidah yang tidak melanggar hukum negara dan hukum syariah (Na'im et al., 2021).

Proses pendidikan adalah perubahan dari satu hal menjadi hal lain. Hal yang mempengaruhi jalannya proses disebut sebagai proses, sedangkan hasil dari proses disebut juga sebagai hasil atau output. Dalam pendidikan skala kecil (sekolah atau madrasah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, pengelolaan lembaga, pengelolaan program, proses belajar dan mengajar, serta proses monitoring dan evaluasi. Proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan proses lainnya. Sebuah proses dianggap berkualitas tinggi jika koordinasi, harmonisasi, dan bimbingan input sekolah seperti guru, siswa, kurikulum, dan faktor pendukung lainnya berjalan dengan baik untuk menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mendorong minat belajar siswa, dan benar-benar efektif dalam mengajar peserta didik (Sangsurya et al., 2021).

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam menentukan masa depan. Sebuah organisasi yang berkualitas akan mendukung karyawan.

Menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Karyawan yang berkualitas sangat penting untuk mendukung Pencapaian Tujuan Organisasi. Tingginya kompetensi pegawai menunjukkan kualitas suatu organisasi, sehingga peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Efektivitas kinerja dalam sebuah organisasi dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada kehidupan pribadi pegawai, pegawai yang merasa nyaman dan tidak stres akan mempunyai pencapaian kerja yang tinggi, ketika unsur-unsur kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja diperhatikan dengan baik dalam sebuah organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik dari pegawai juga (Alexandro Hutagalung, 2022).

Mutu pendidikan, sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional. Bahkan dapat dikatakan masa depan bangsa terletak pada keberadaan pendidikan yang berkualitas pada masa kini, pendidikan yang berkualitas hanya akan muncul apabila akan terdapat lembaga pendidikan yang berkualitas. Karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan titik strategi dalam upaya untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas.

Agar mutu sekolah dapat ditingkatkan, kepala sekolah melakukan perencanaan dalam pengembangan strategi penyusunan tenaga pendidik agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan serta permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi. Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang berada dalam sistem tersebut merupakan sub sistem dengan sumber daya manusia yang perlu dikelola secara efektif, terutama tenaga pendidik. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk melaksanakan rencana tenaga pendidik di sekolah sesuai dengan program kerja, termasuk program

pembinaan dan pelatihan yang dilaksanakan secara rutin. (Ginting, Rayanta Akrim Lubis & Rasetia, 2021).

Untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik dan benar, penting mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu, terdiri dari daya pikir dan daya fisik yang menentukan kemampuan setiap orang. Perencanaan sangat penting dalam lembaga pendidikan, karena dapat membantu lembaga tersebut berjalan dengan baik. Kebutuhan akan tingkat profesionalisme juga dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dan meningkatkan peran sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi, serta meningkatkan perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia. (Tiara et al., 2023).

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan mendorong transformasi unit-unit pendidikan untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Program ini memberikan manfaat bagi sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, menjamin kesetaraan kualitas pendidikan, dan menciptakan ekosistem pendidikan yang berfokus pada peningkatan kualitas. Ini juga menciptakan kerjasama antara pemangku kepentingan di bidang pendidikan, termasuk sekolah dan pemerintah, serta melakukan pelatihan dan pembinaan intensif bagi para pemimpin seperti kepala sekolah, pengawas sekolah, penilik, dan guru oleh pelatih ahli dari kementerian pendidikan dan kebudayaan untuk mendukung keberhasilan transformasi pendidikan (Siti Reni, Masduki Asbari, Mohamad Biazat Ramadhan, 2023).

Dalam lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan berjalannya pendidikan dengan baik. Hal ini karena sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam usaha memperbaiki mutu pendidikan sudah tidak diragukan lagi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan untuk meningkatkan dan relevansi mutu pendidikan. Kualitas adalah unsur esensial dalam proses tersebut. (Tiara et al., 2023).

Disamping itu, masalah yang sering muncul dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah terjadinya kesenjangan kemampuan dan kecakapan para pelaksana pendidikan baik tenaga guru maupun non guru, dengan tuntutan efektifitas dan efisiensi kerja, kurangnya para pelaksanan pendidikan menjalani orientasi dan memperoleh pendidikan yang konperhensif, serta kurangnya para pelaksana pendidikan yang terlatih dibanding dengan percepatan pembaharuan dalam bidang pendidikan. Pada persoalan tentang rendahnya mutu pendidikan yang terjadi di Negara ini , secara makro bila dibandingkan dengan Negara-Negara lain, ternyata hal tersebut terjadi di semua jenjang pendidikan, mulai dari Pendidikan Dasar, Menengah dan Perguruan Tinggi, baik, yang dikelola Depdiknas maupun Departemen Agama yang lebih memprihatinkan lagi isu yang berkembang di masyarakat bahwa mutu pendidikan yang dikelola Departemen Agama jauh dibawah mutu pendidikan yang dibawah naungan Depdiknas. Sampai (Muhammadun, 2020)

Dari observasi yang peneliti lakukan bahwasannya mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun semakin menurun setiap tahun nya dilihat dari rendahnya kualifikasi tenaga pengajar karena masih banyak tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi akademiknya, sarana dan prasarana yang kurang memadai, kurangnya memahami kurikulum terbaru, kurangnya keterlibatan orang tua dan teknologi pendidikan yang tidak dimanfaatkan secara optimal. Peneliti juga melakukan wawancara kepada salah satu staf TU di madrasah tersebut mengenai masalah mutu pendidikan dari hasil wawancara dengan narasumber tersebut mengatakan bahwasannya rendahnya mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun ini di sebabkan karena kualitas Manajemen sumber daya manusia yang kurang efektif di lihat dari tidak adanya upaya berkelanjutan yang memerlukan evaluasi terus menerus dan penyesuaian sesuai dengan perubahan dalam madrasah.

Dari masalah tersebut peneliti ingin melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun dengan tujuan untuk mendalami penyebab rendahnya mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun

yang di sebabkan oleh permasalahan dalam efektifitas manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini akan melibatkan analisis mendalam terhadap kebijakan rekrutmen, pengembangan tenaga pengajar, dan pengelolaan konflik di lingkungan madrasah. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktort-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dan menganalisis bagaimana perubahan dalam manajemen tersebut dapat meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun. Dari keseluruhan latar belakang di atas peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai "Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Penerapan efektifitas manajemen sumber daya manusia yang belum berjalan dengan optimal.
- 2) Kualifikasi dan kemampuan tenaga pendidik yang belum sesuai.
- 3) Kurangnya usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadi perluasana masalah penelitian, maka diperlukan adanya fokus masalah. Oleh karena itu pada penelitian ini dibatasi pada bagian:

- 1) Unit penelitian dibatasi pada Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun.
- 2) Fokus penelitian ini akan melibatkan analisis mendalam terhadap kebijakan rekrutmen, pengembangan tenaga pengajar, dan pengelolaan konflik di lingkungan madrasah serta arah madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun?
2. Bagaimana mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun?
3. Apa saja Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun.
2. Mengetahui mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun.
3. Mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau dari 2 (dua) manfaat yaitu:

1. Manfaat secara teoretis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai salah satu rujukan dalam upaya memahami secara lebih jauh tentang efektifitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Al Washliyah Tsanawiyah Cempaka Talun.
2. Manfaat secara praktis hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

- a) Masukan dan menambah wawasan bagi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun.
- b) Menambah pemahaman bagi guru di Madrasah Al Washliyah Tsanawiyah Cempaka Talun tentang pentingnya meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Cempaka Talun.
- c) Menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis dan bagi pembaca.

