

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga sekolah berfungsi sebagai tempat bagi para pengajar, dosen, atau ustadz untuk mendidik, memberi dorongan, membimbing, dan membantu peserta didik dalam memperoleh pengetahuan, baik tentang sains, agama, maupun bidang ilmu lainnya yang berkaitan dengan kehidupan (Al-Manaf, 2021). Untuk memastikan proses pendidikan berlangsung seefisien mungkin, lembaga pendidikan perlu menciptakan suasana yang mendukung dan menjamin tercapainya visi dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Proses yang disebutkan dalam konteks ini meliputi pengambilan pilihan, pengawasan lembaga, pengelolaan program, pelaksanaan tugas pendidikan, beserta penilaian dan peninjauan dalam konteks lembaga pendidikan, termasuk madrasah dan sekolah. Jika berbagai komponen seperti guru, siswa, kurikulum, dan faktor pendukung lainnya dapat dikoordinasikan, diselaraskan, dan dibimbing dengan sukses, maka proses tersebut dapat dianggap berkualitas tinggi (A. Z. Darajat et al., n.d.). Hal ini bertujuan untuk menjamin keberhasilan proses pembelajaran, meningkatkan motivasi siswa dalam belajar, dan mengembangkan suasana belajar yang positif.

Salah satu komponen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia yang berdampak signifikan terhadap kemajuan suatu bangsa adalah kualitas pendidikan. Padahal, ketersediaan pendidikan saat ini memiliki dampak yang signifikan terhadap masa depan suatu negara. Hanya dengan dukungan lembaga pendidikan yang berkualitas, seseorang dapat memperoleh pendidikan yang baik (Nurnaningsih et al., 2023). Namun di samping menghasilkan orang-orang yang berbakat secara intelektual, pendidikan berkualitas tinggi dapat membentuk karakter dan kemampuan yang dibutuhkan di tempat kerja dan dalam situasi sosial.

Untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa mendatang, kepala sekolah harus memiliki rencana pengembangan strategis untuk tingkat kepegawaian

guna meningkatkan kualitas pengajaran. Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk mengatur staf pengajar sesuai dengan program kerja sekolah, termasuk melaksanakan program pelatihan dan pembinaan secara berkala (Ginting, Rayanta Akrim Lubis & Rasetia, 2021). Agar proses pembelajaran berfungsi secara efektif dan selaras dengan standar yang ditetapkan, sangat penting untuk menilai kinerja tenaga pengajar secara berkala.

Kualitas sumber daya manusia pada masa kini tidak dapat terbentuk secara instan, melainkan harus dikembangkan melalui suatu proses yang memerlukan program pendidikan yang sistematis. Esensi program pendidikan yaitu melatih dan meningkatkan kualitas individu sehingga mereka bisa menyesuaikan diri dengan laju perkembangan Masyarakat yang semakin dinamis. Dengan kata lain, kualitas individu yang unggul butuh pengelolaan secara efektif untuk dapat tumbuh dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai (J. Darajat & Wahid, 2022).

Manajemen SDM memiliki peran penting dalam usaha lembaga pendidikan untuk memperbaiki kualitas pendidikan serta menjamin efisiensi proses pembelajaran.

Terkait peran dan aktivitas manajemen, jelas bahwa lembaga pendidikan perlu menjadi lebih dari sekadar tempat untuk melakukan berbagai tugas dan aktivitas manajerial. Manajemen diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditujukan untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Seperti yang dapat diimplementasikan pada manajemen sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja staf dan guru (Miranti, 2021). Karena pendidik dan staf merupakan “penggerak utama” proses pendidikan di sekolah, banyak lembaga pendidikan yang berfokus pada menghasilkan output pendidikan berkualitas tinggi dan kurang memikirkan cara meningkatkan kesejahteraan kerja mereka. Dengan demikian, hal ini cukup krusial.

Ternyata dalam skala yang lebih besar, standar pendidikan di negara ini cenderung lebih rendah daripada negara-negara lain yang berdampak pada semua tingkatan pendidikan, mulai dari pendidikan dasar, menengah, hingga perguruan tinggi yang di bawah pengawasan Kementerian Pendidikan Nasional serta Agama. Pengelolaan pendidikan pada Kementerian Agama jauh di bawah

pengelolaan Kementerian Pendidikan Nasional, merupakan masalah sosial yang makin memprihatinkan (Darim, 2020).

Dari penjelasan mengenai situasi di institusi pendidikan tersebut, ini menjadi kenyataan yang objektif yang terjadi di hampir semua lembaga pendidikan di Indonesia, termasuk yang bersifat negeri maupun swasta. Walaupun sekolah negeri memiliki beberapa kelebihan dalam hal ketersediaan sarana dan prasarana, secara keseluruhan mereka juga menghadapi berbagai masalah yang cukup rumit, terutama yang berkaitan dengan kemampuan institusi dalam mengembangkan visi mereka. Karena itu, daya saing sekolah negeri juga belum cukup kuat untuk berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kualitas dan ketatnya persaingan di dunia pendidikan (Rismawati et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan solusi yang dapat membantu memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam manajemen di lembaga pendidikan, yang masih sering ditemukan. Terutama terkait dengan penerapan dan dampak Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, diharapkan lembaga-lembaga akademik akan berubah menjadi pusat-pusat pembelajaran yang unggul dan dikelola dengan baik. Studi ini akan meneliti pada lembaga pendidikan sebagai studi kasus untuk menganalisis aspek-aspek tersebut yakni MA NU Putri Buntet Pesantren Cirebon.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan bahwasanya mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Putri semakin meningkat dapat dilihat dari output siswi yang kompetitif, prestasi akademik dan non-akademik siswi di berbagai kompetisi, dan menempatkan kualifikasi guru yang linear. Keberhasilan Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Putri Buntet dalam menempatkan diri sebagai lembaga pendidikan terkemuka tidak lepas dari proses belajar yang efektif dan berdaya saing, yang secara hakiki juga tercermin dari sumbangsih kepala sekolah dalam peningkatan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan di dalamnya.

Faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan lembaga pendidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah telah secara efektif membina dan mendukung staf pengajarnya di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Putri Buntet. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara pada hari Selasa tanggal 19 November 2024 dengan Bapak kepala madrasah yang bernama Bapak Dr. H. Ahmad Abu Nashor, L.c, M.H.I., kepala Madrasah Aliyah mengenai masalah mutu pendidikan.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Dr. H. Ahmad Abu Nashor, L.c, M.H.I. tersebut mengatakan bahwasannya meskipun mutu di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Putri Buntet mengalami peningkatan, namun masih ada tantangan terkait kekurangan guru dengan kualifikasi yang sesuai, sarana dan prasarana yang belum memadai, serta keterbatasan pada meningkatkan kesejahteraan serta kualifikasi guru honorer.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti berencana untuk melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Putri yang bertujuan untuk mendalami penyebab-penyebab yang mendasari tantangan pada mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Putri yang disebabkan oleh permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia. Penelitian ini akan melibatkan analisis menyeluruh terhadap kebijakan rekrutmen, pengembangan tenaga pengajar, dan pengelolaan konflik di lingkungan madrasah. fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia dan menganalisis bagaimana perubahan dalam manajemen tersebut dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dari keseluruhan penjelasan di atas, peneliti bermaksud untuk melakukan studi tambahan tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Putri Buntet Pesantren Cirebon”

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada uraian sebelumnya, isu-isu yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

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

C. Batasan Masalah

Untuk mencegah meluasnya masalah penelitian, penting untuk mempertahankan fokus masalah tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi pada bagian :

1. Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen dalam suatu organisasi yang berorientasi pada pengaturan dan manajemen sumber daya manusia yang ada, dengan tujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas guna mencapai sasaran organisasi (Siagian, 2020).
2. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan peningkatan sebagai metode, tindakan, atau proses yang melibatkan peningkatan (upaya, kegiatan, dan sebagainya). Oleh karena itu, peningkatan menandakan tingkat perkembangan yang berkontribusi pada pembangunan kerangka kerja; itu mewakili kemajuan, peningkatan keterampilan dan kemampuan untuk mencapai standar yang lebih tinggi (Siahaan et al., 2023)
3. Peningkatan kualitas melibatkan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan standar produk atau layanan guna mencapai keberhasilan dalam setiap penawaran. Untuk mencapai keberhasilan ini, setiap bisnis, organisasi, atau lembaga harus menerapkan pendekatan terstruktur terhadap peningkatan berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan kualitas (Daulay & Hidayat, 2023).

Dalam penelitian ini, penulis akan mengupas 4 variabel dari 5 hal yang tercantum dalam teori tentang manajemen sumber daya manusia.

D. Rumusan Masalah

Mengingat keterbatasan permasalahan yang ada, penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi perencanaan sumber daya manusia di MANU Putri Buntet?

2. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di MANU Putri Buntet?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MANU Putri Buntet?
4. Bagaimana keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan mutu di MANU Putri Buntet?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Menganalisis strategi perencanaan sumber daya manusia di MANU Putri Buntet.
2. Menganalisis proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di MANU Putri Buntet.
3. Menganalisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MANU Putri Buntet.
5. Menganalisis keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan mutu di MANU Putri Buntet?

F. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini dapat dilihat dari 2 (dua) aspek, yaitu :

1. Secara teori, penelitian ini menawarkan perspektif baru mengenai manajemen sumber daya manusia di madrasah berbasis pesantren, khususnya di MANU Putri Buntet. Penelitian ini mengisi kekosongan dalam konteks pesantren dengan pendekatan yang lebih kontekstual dan spesifik terhadap nilai-nilai keagamaan dan budaya pesantren.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat berguna bagi:
 - a. Memberikan masukan konkret bagi pihak MANU Putri dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pada evaluasi kinerja secara sistematis.
 - b. Membantu guru dan staf MANU Putri untuk lebih memahami pentingnya pelatihan yang berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan lembaga, sehingga dapat meningkatkan kompetensi serta kinerja secara efektif.

- c. Meningkatkan pemahaman dan kemajuan pengetahuan ilmiah bagi para peneliti untuk studi lebih lanjut terkait pengelolaan sumber daya manusia serta peningkatan kualitas pendidikan, serta membuka ruang untuk eksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi pada masalah serupa.

