

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen ketatalaksanaan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang berkaitan dengan pengaturan kegiatan administrasi dan operasional secara sistematis melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Penerapan manajemen ketatalaksanaan yang baik akan menciptakan system kerja yang terarah, terkoordinasi, serta mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi dalam penyelenggaraan Pendidikan (Murtafiah, 2023). Dalam konteks Pendidikan islam, manajemen ketatalaksanaan tidak hanya berorientasi pada aspek administrasi, tetapi juga mengandung nilai-nilai moral dan spiritual yang menjadi landasan dalam menjalankan aktivitas pendidikan secara bertanggung jawab.

Seiring dengan pentingnya manajemen ketatalaksanaan, pengembangan sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara profesional. Dalam lembaga pendidikan, kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, secara signifikan berdampak pada keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Manajemen ketatalaksanaan dan pengembangan sumber daya manusia saling berhubungan. Penerapan fungsi manajemen yang baik akan membantu menciptakan sumber daya manusia yang disiplin, bertanggung jawab, dan berkinerja tinggi. Di sisi lain, manajemen yang tidak efektif dapat menyebabkan kualitas sumber daya manusia yang buruk, seperti

urangnya kedisiplin, koordinasi yang optimal, dan kurangnya pengembangan profesional bagi tenaga pendidik.

Secara ideal, lembaga pendidikan diharapkan dapat menerapkan manajemen ketatalaksanaan secara optimal untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini ditunjukkan dengan perencanaan yang matang, pembagian tugas yang jelas, pelaksanaan program yang terarah, dan pengawasan yang berkelanjutan. Sehingga, lembaga pendidikan dapat menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, disiplin, dan mampu mengikuti perkembangan zaman.

Namun kenyataannya, tidak semua lembaga pendidikan dapat menerapkan manajemen ketatalaksanaan secara optimal. Hal ini juga terjadi di Madrasah Takmiliyah Ula Sabilul Huda Desa Warugede. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, terdapat beberapa masalah dalam pengembangan sumber daya manusia. Beberapa di antaranya adalah kurang disiplin, terlihat dari keterlambatan kehadiran dalam kegiatan pembelajaran, kurang optimalnya koordinasi antar tenaga pendidik sehingga beberapa program tidak berjalan sesuai rencana, dan serta minimnya regenerasi tenaga pendidik muda yang menyebabkan kurangnya ide-ide baru dalam proses pembelajaran.

Permasalahan ini menunjukkan bahwa fungsi manajemen ketatalaksanaan, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, belum berjalan secara optimal. Situasi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi nyata di lapangan, yang berdampak pada kurang maksimalnya pengelolaan lembaga pendidikan dan rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen ketatalaksanaan memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia (Riska Gustiana, 2022), dan pemanfaatan penggunaan teknologi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan (Juita dkk., 2024). Namun, sebagian besar penelitian masih

berfokus pada lembaga pendidikan formal seperti sekolah dan perguruan tinggi.

Sementara itu, belum banyak penelitian tentang peran manajemen dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan non-formal, khususnya madrasah takmiliyah ula. Padahal, lembaga ini memiliki karakteristik yang berbeda dari segi struktur maupun system pengelolaannya. Hal ini menunjukkan adanya cela dalam penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini penting untuk menganalisis peran manajemen ketatalaksanaan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Takmiliyah Ula Sabilul Huda Desa Warugede. Penelitian ini berfokus pada peran fungsi manajemen ketatalaksanaan termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kedisiplin, koordinasi kerja, dan regenerasi tenaga pendidik muda.

Belum optimalnya pengembangan sumber daya manusia di madrasah terlihat belum terlaksananya program pembinaan, pelatihan, dan workshop bagi tenaga pendidik. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya akses terhadap pihak luar yang dapat mendukung peningkatan kompetensi, serta kurang aktifan kepala madrasah dalam menginisiasi program pengembangan sumber daya manusia. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan judul **“Peran Manajemen Ketatalaksanaan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Takmiliyah Ula Sabilul Huda Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi, yaitu:

1. Rendahnya kedisiplinan sumber daya manusia di Madrasah, baik tenaga pendidik maupun staf administrasi.
2. Kurangnya koordinasi antar personal dalam pelaksanaan kegiatan operasional Madrasah.
3. Minimnya keterlibatan generasi muda dalam kegiatan dan manajemen Madrasah.

C. Pembatas Masalah

Penelitian ini berfokus pada peran manajemen ketatalaksanaan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Takmiliyah Ula Sabilul Huda Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon. Manajemen ketatalaksanaan mencakup seluruh kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap kegiatan administrasi pendidikan.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran manajemen ketatalaksanaan dalam meningkatkan kedisiplinan sumber daya manusia di Madrasah Takmiliyah Ula Sabilul Huda Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana peran manajemen ketatalaksanaan dalam memperkuat koordinasi antar guru di Madrasah Takmiliyah Ula Sabilul Huda Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana peran sumber daya manusia dalam mendorong regenerasi tenaga pendidik muda Madrasah Takmiliyah Ula Sabilul Huda Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis peran manajemen ketatalaksanaan dalam meningkatkan kedisiplinan sumber daya manusia di Madrasah Takmiliyah Ula Sabilul Huda Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon.

2. Mendeskripsikan penerapan manajemen ketatalaksanaan dalam memperkuat koordinasi antar guru Madrasah Takmiliyah Ula Sabilul Huda Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon.
3. Mengkaji peran pengembangan sumber daya manusia dalam mendorong regenerasi tenaga pendidik muda di Madrasah Takmiliyah Ula Sabilul Huda Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, maka penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam, khususnya terkait penerapan manajemen ketatalaksanaan dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Madrasah Takmiliyah Ula.
2. Sebagai pedoman untuk mengoptimalkan fungsi manajemen ketatalaksanaan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.
3. Untuk meningkatkan kesadaran pentingnya kedisiplinan, koordinasi, dan regenerasi tenaga pendidik dalam memperkuat keberlangsungan lembaga pendidikan Islam.