



Dr. Nurul Hidayati Murtafiah, M.Pd.I.

MANAJEMEN MUTU

(Untuk Guru dan Kepala Madrasah)

Dr. Nurul Hidayati Murtafiah, M.Pd.I.

MANAJEMEN MUTU
(Untuk Guru dan Kepala Madrasah)

Editor: Dr. H. Andi Warisno, M.MPd.

**Yayasan Barcode
2020**

Sanksi Pelanggaran Pasal 72

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta

1. *Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan Sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat 2 dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan / atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.00 (satu juta), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) Tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000;00 (lima milyar rupiah).*
2. *Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta terkait bagaimana dimaksud pada ayat (1) pidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000.00; (lima ratus juta rupiah).*

Judul Buku : MANAJEMEN MUTU : Untuk Guru dan Kepala Madrasah
ISBN : 978-623-285-214-3
Penulis : Dr. Nurul Hidayati Murtafiah, M.Pd.I.
Editor : Dr. H. Andi Warisno, M.MPd.
Cetakan : Pertama Agustus 2020
Ukuran Buku : 15 x 23 cm
Layout oleh : Sulaiman

Diterbitkan Oleh

Penerbit Yayasan Barcode

Divisi Publikasi dan Penelitian

Jl. Kesatuan 3 No. 9 Kelurahan Maccini Parang

Kecamatan Makassar Kota Makassar

KATA PENGANTAR

Tidak ada yang bisa penulis sampaikan selain ungkapan puji syukur atas kehadiran Allah SWT. Sebab atas limpahan rahmat-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan dan menerbitkan buku ini. Buku ini sebagai titik tolak bagi penulis dalam usaha mengembangkan perspektif kajian sebagai bagian utuh kawasan manajemen pendidikan, utamanya terkait dengan efektivitas guru dan kepala madrasah dalam meningkatkan Mutu pendidikan. Oleh karena itu, perlu adanya sebuah upaya untuk menyajikan sebuah kajian tentang peningkatan mutu pendidikan serta peran guru dan kepala madrasah dalam mewujudkan cita-cita pendidikan yang berkualitas. Berdasarkan isu tersebut, penulis menyusun buku ini secara sederhana dengan memuat beberapa konsep ataupun dasar teori yang dipadukan dengan pengalaman di lapangan. terselesaikannya penulisan buku ini juga tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak.

Karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ketua Yayasan Hidayatul Mubtadiin Jati Agung, Kepala Madrasah Tsanawiyah dan Aliyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan. Semua bentuk kemudahan yang telah diberikan benar-benar bermanfaat bagi penulis untuk belajar menjadi pribadi yang lebih baik. Selain itu, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih dan hormat kepada Rektor Institut Agama Islam An Nur Lampung Bapak Dr. H. Andi Warisno,

M.MPd sebagai editor yang telah memberikan banyak sumbangsih ide dan gagasan serta dukungan dalam proses literasi ini. Terakhir, teruntuk orangtua-Imam Zumaro dan Sri Mursilatun, Suami tercinta – Ibnu Khudori yang telah memberikan dukungan dan selalu menguatkan untuk menyelesaikan buku ini. Tidak lupa juga penulis sampaikan rasa terima kasih untuk para pembaca yang telah berkenan menjadikan buku ini sebagai referensi bacaan rekan-rekan semua.

Terimakasih juga saya sampaikan kepada penerbit Barcode yang telah membantu menerbitkan buku ini. Akhir kata, penulis berharap agar buku ini dapat membawa manfaat kepada pembaca. Lampung Selatan, Penulis

Agustus 2020

Penyusun

DAFTAR ISI

Kata Pengantar_	iii
Daftar Isi_.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II PENGERTIAN MANAJEMEN	34
BAB III PENGERTIAN MUTU	39
BAB IV KARAKTERISTIK MUTU	48
BAB V KONSEP MUTU SUMBER DAYA MANUSIA	52
BAB VI SUMBER DAYA MANUSIA	64
BAB VII KONSEP TENTANG SUMBER DAYA MANAUSIA (SDM) DI MADRASAH	69
BAB VIII ARAH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI MADRASAH	73
BAB IX IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH	89
BAB X PENUTUP	94

BAB I PENDAHULUAN



Berbagai usaha telah dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Pandangan ini merupakan asumsi bahwa pendidikan merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, upaya menentukan masa depan yang lebih baik.

Manajemen merupakan salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan mutu pendidikan, karena melalui manajerial yang optimal, maka standar peningkatan mutu pendidikan dapat terwujud.

Islam pun menggambarkan tentang manajemen ini melalui surat Al-Baqarah ayat 282.¹

¹ Jawahir Tanthori, Unsur-Unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur'an, Jakarta: Pustaka al-Huda, 1983, h.47

وَلَا تَسْعَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۗ ذَٰلِكُمْ

أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۗ إِلَّا أَنْ

تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ

جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا ۗ

Artinya : dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya.²

² Departemen Agama RI, Terjemah Qur'anul Karim, Bandung: PT Syamil Cipta Media

Dalam dunia pendidikan manajemen memiliki peran penting untuk mengantarkan kemajuan organisasi madrasah, menurut Nanang Fatah, teori manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas, dan kepuasan³. Dengan demikian, manajemen merupakan faktor dominan dalam kemajuan organisasi. Oleh karenanya, manajemen mendapat perhatian yang semakin serius baik di kalangan pakar maupun praktisi.

Berkenaan dengan semua itu Richhard, H. Hastrop berpendapat : Manajemen pendidikan adalah upaya seseorang untuk mengerahkan, dan memberi kesempatan kepada orang lain untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan menerima pertanggung jawaban pribadi untuk maecapai pengukuran hasil yang di tetapkan.⁴

Untuk itu manajemen merupakan salah satu komponen vital sebuah lembaga pendidikan maupun

³ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001 , h.11

⁴ Richard, H. Hastrop, *Managing Education For Result*, 1975,h.

institusi-institusi yang lain. Mekanisme manajemen yang jelek akan sangat berpengaruh terhadap mutu atau out-putnya. Untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien, maka diperlukan diantaranya manajemen yang profesional.

Pengelolaan maupun pengembangan lembaga pendidikan yang bermutu sebaiknya melalui pengelolaan manajemen pendidikan yang optimal sesuai prosedur keilmuan, yaitu selain penekanan, juga dipusatkan kepada pencapaian fungsi-fungsi manajemen, dan hasil yang dapat diukur.

Mc Farlan membagi fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, Controlling* (POC). Terry menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen ialah *Planning, Organizing, Actualizzing, and Controlling* (POAC), Dale menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen ialah *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Innovating, Representing, and Controlling* (POSDIRC). Oey Liang Lee menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen ialah *Planning, Organizing, Coordinating, and Controlling* (POCC). Newman menyatakan bahwa fungsi-fungsi

manajemen ialah *Planning, Organizing, Asembling of resources, Directing, and Controlling* (POSDC). Koonts & O'Donnel menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen ialah *Planning, Organizing, Staffing, Directing, and Controlling* (POADC). MacKenzie menyatakan fungsi-fungsi manajemen ialah *Plan, Organize, Staff, Direc, and Control* (POSDiCo)⁵

Berarti lebih lanjut dan tegas bahwa manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, bertaqwa, kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan, keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, mandiri serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.⁶

⁵ Husaini Usman, *Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009, h.47

⁶ Soebagio Admodiwiryo, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Adadizya Jaya, 2005, h.25

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen pendidikan meliputi 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Pengarahan, 4) Pengawasan.

Setiap kegiatan manajemen selalu diawali dari perencanaan, artinya semua yang akan diorganisasikan, dilaksanakan, diawasi, dan dikendalikan harus direncanakan dengan baik terlebih dahulu agar semua kegiatan fungsi manajemen dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sebagai contoh yang direncanakan adalah pengorganisasian, pengarahannya, dan pengawasannya. Dan ketika melakukan pengorganisasian maka pengorganisasian yang dilaksanakan harus sesuai dengan perencanaannya, termasuk dalam mengorganisasikan pelaksanaan, dan mengorganisasikan pengendaliannya. Dan ketika melakukan pengawasan harus diperiksa apakah pelaksanaan sudah cocok dengan perencanaannya, selain itu yang diawasi yaitu bagaimana perencanaannya dan bagaimana pengorganisasiannya. Ketika melakukan pelaksanaan

maka pelaksanaan harus berpedoman pada perencanaannya, pelaksanaan pengorganisasian dan pengendalian yang harus dilakukan. Keempat fungsi manajemen saling berinteraksi.

Karakteristik keefektifan manajemen meliputi 1) Wawasan yang luas, 2) Wawasan strategi, 3) Peka lingkungan, 4) Kepemimpinan, 5) fleksibilitas, 6) Orientasi tindakan, 7) Orientasi hasil, 8) Komunikasi, 9) Hubungan perseorangan, 10) Kemampuan teknis.

Memenuhi harapan mutu pendidikan yang tinggi tentu diperlukan desentralisasi terhadap fungsi-fungsi manajemen di madrasah untuk mengoptimalkan kebijakan pada tingkat manajemen madrasah dalam melaksanakan programnya. Desentralisasi fungsi-fungsi administrasi dan manajemen ini memberikan kewenangan kepada madrasah bersama seluruh personal madrasah untuk menentukan visi dan misi, menyusun perencanaan madrasah, membagi tugas kepada seluruh personal, memimpin penyelenggaraan program madrasah,

melakukan pengawasan dan perbaikan sesuai dengan keperluan.

Sebagai pengelola sebuah madrasah selain sebagai pendidik, sesungguhnya kepala madrasah juga adalah top manajer. Maksudnya, seorang kepala madrasah adalah pengelola utama seluruh potensi dan segala aktivitas yang ada dan berlangsung di madrasah. Mengelola madrasah agar seluruh potensi madrasah berfungsi secara optimal bukanlah pekerjaan yang gampang. Diperlukan suatu keahlian manajerial yang maksimal. Apalagi yang dikelola bukanlah sekedar benda mati, namun juga makhluk hidup seperti guru, staf dan siswa sebagai sumber daya manusia yang memiliki cipta, rasa dan karsa. Tentu, selain harus menguasai pengetahuan prinsip-prinsip manajemen, seorang kepala madrasah juga menguasai seni mengelola. Seberapa banyak kepala madrasah menguasai pengetahuan prinsip dan seni manajemen kepemimpinan kepala madrasah yang baik adalah mampu mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan baik

dari sisi pembelajaran maupun pengembangan sumber daya manusia.⁷

Agar menghasilkan mutu output madrasah yang baik, kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan perlu memiliki wawasan ke depan. Menurut Subagio kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal yang terpenting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang terampil, berkualitas dan tenaga yang siap pakai memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industri serta masyarakat lainnya.⁸

Sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki tiga fungsi utama, yaitu: membantu para guru dalam memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para

⁷ Subagio Atmodiwiryo, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2005), h. 162

⁸Subagio Atmodiwiryo, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2005), h. 161.

guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan dimadrasah, dan menciptakan madrasah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh keputusan kerja yang tinggi.⁹

Oleh karena itu, pidarta menyatakan bahwa kepala madrasah merupakan kunci kesuksesan madrasah dalam mengadakan perubahan.¹⁰ Lebih lanjut Pidarta menjelaskan bahwa kepala madrasah memiliki peran dan tanggung jawab sebagai manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, dan administrator pendidikan.¹¹

Agar berhasil, kepala madrasah harus memiliki beberapa hal berikut:

Kepribadian yang kuat; kepala madrasah harus mengembangkan pribadi agar percaya diri, berani,

⁹ Kusmintarjo dan Burhanuddin, *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah*, (Jakarta: Depdikbud, 1997), h. 5

¹⁰ Made Pidarta, *Cara Belajar di Universitas Negara Maju; Suatu studi Kasus*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), h. 75

¹¹ Made Pidarta, *Landasan Kependidikan: Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, (Bandung: Rineka, 1997), h. 68

bersemangat, murah hati dan memiliki kepekaan sosial.

Memahami tujuan pendidikan dengan baik; pemahaman yang baik merupakan bekal utama kepala madrasah agar dapat menjelaskan kepada guru, staf dan pihak lain serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya.

Pengetahuan yang luas; kepala madrasah harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya sebagai kepala madrasah.

Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai kepala madrasah, yaitu;

- a) Keterampilan teknis, misalnya teknis menyusun jadwal pelajaran, memimpin rapat
- b) Keterampilan hubungan manusia, misalnya bekerjasama dengan orang lain, memotivasi guru dan staf
- c) (Keterampilan konseptual, misalnya mengembangkan konsep pengembangan

madrasah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari pemecahannya.¹²

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, luaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala madrasah, guru, laborant, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, sarana madrasah, dan lain-lain. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, deskripsi kerja, dan stuktur organisasi. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita.¹³

¹² Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan KTSP*, (Jakarta: Depdiknas, 2006), h. 345

¹³ Soebagio Admodiwiryo, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Adi Jaya, 2005, h.25

Indikator keberhasilan akan mendapat dari berbagai aspek, seperti yang diungkapkan Syaiful Segala yaitu :

Efektifitas proses pembelajaran, kepemimpinan kepala madrasah, Pengelolaan. Tenaga kependidikan yang efektif madrasah memiliki budaya mutu, madrasah memiliki team work yang kompak, partisipasi warga madrasah dan masyarakat. Madrasah melakukan evaluasi perbaikan yang berkelanjutan, madrasah memiliki Akuntabilitas.¹⁴

Permasalahan implementasi manajemen Kepala Madrasah merupakan salah satu bagian integral dari proses pendidikan yang bertujuan untuk menumbuh kembangkan kualitas pendidikan dan madrasah sehingga mutu SDM pun dapat terwujud dengan sempurna.

Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia (umat Islam khususnya), sangatlah tepat bila dikaitkan dengan proses pelaksanaan pendidikan,

¹⁴ Soebagio Admodiwiryo, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Adi Jaya, 2005, h. 171

(Pendidikan Islam). Kegiatan pendidikan pada hakeketnya adalah diarahkan untuk penyiapan peserta didik dalam menghadapi lingkungan hidup yang selalu mengalami perubahan. Melalui pendidikan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dan masyarakat. Muhaimin menyatakan bahwa pendidikan dalam makna filosofisnya adalah upaya mempercepat dan menyertai perubahan serta perkembangan umat manusia dengan cara menghantar dan membimbing perubahan dan sekaligus mengarahkan kehidupan manusia itu sendiri.¹⁵ Mengingat pentingnya fungsi dan tujuan pendidikan juga telah dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, Sebagai Berikut:

“ Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi

¹⁵ Muhaimin, *Konsep Pendidikan Islam: Sebuah Telaah Komponen Dasar Kurikulum*. (Solo: Ramadhoni, 1991), h.9

manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, yang menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab.”¹⁶

Agar tujuan pendidikan dapat dicapai, maka pendidikan hendaknya dikelola secara profesional dengan manajemen yang baik dan oleh tenaga-tenaga yang mempunyai motivasi kerja tinggi, termasuk didalamnya adalah lembaga pendidikan Islam (madrasah). Sebagaimana diketahui bahwa salah satu prioritas pembangunan pendidikan nasional dalam kaitanya dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia ialah menyangkut peningkatan mutu setiap jenis dan jenjang pendidikan. Seiring dengan kehidupan dinamis masyarakat, maka pendidikan harus selalu di kembangkan, agar peserta didik dapat mengikuti perkembangan dan perubahan masyarakat. Dengan kata lain pendidikan perlu dikembangkan sepanjang hidup (Long life education). Pandangan pokok mengenai proses pendidikan sepanjang hidup adalah berlangsung dijalur formal, Informal, maupun

¹⁶Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, pasal 3

non formal, dimana manusia itu hidup. Lembaga pendidikan Islam (Madrasah) masuk dalam katagori lembaga pendidikan formal dan sangat memungkinkan untuk dapat dijadikan sebagai proses pengembangan kualitas sumber daya manusia Indonesia.¹⁷

Keberadaan lembaga pendidikan berdasarkan realitas yang berkembang dimasyarakat Indonesia justru yang paling banyak adalah model lembaga pendidikan formal seperti madrasah. Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam khas milik umat Islam, dan lahir dari proses sejarah umat islam yang panjang. Serta dengan lembaga pendidikan madrasah tersebut telah digunakan oleh umat Islam, dan lahir dari proses sejarah umat Islam yang panjang, serta dengan lembaga pendidikan madrasah tersebut telah digunakan oleh umat Islam untuk mempelajari berbagai ilmu untuk perkembangan

¹⁷Ahmad Ftatah Yasin, *Dimensi-dimensi Pendidikan Islam*,(Malang: UIN Press,2008),257-274.

kehidupan umat Islam sepanjang sejarah, terutama diwilayah Nusantara Indonesia.¹⁸

Penyelenggaraan model Pendidikan madrasah telah menyebar dan berkembang hampir dipelosok-pelosok wilayah Indonesia. Bahkan Menurut data statistik madrasah Lampung Selatan mencapai 196 buah, yang terdiri dari. Jumlah MTs sebanyak 100 buah dengan rincian yang berstatus negeri sebanyak 4, sedangkan sisanya 96 berstatus swasta, Untuk tingkat MA sebanyak 38 buah, yang terdiri dari 1 negeri dan 37 Swasta.¹⁹ Dari data tersebut dapat dipahami bahwa betapa tingginya semangat kemandirian masyarakat Islam Lampung Selatan dalam nmenyelenggarakan pendidikan dimadrasah (MTs dan MA) yang didorong oleh semangat keagamaan dan dakwah. Hanya saja semangat berjuang dan dakwah dibidang penyelenggaraan pendidikan tersebut belum dibarengi dengan profesionalitas dalam manajemen.

¹⁸Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Insilam di Indonesia*:Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan perkembangan,(Jakarta:Raja Grafindo persada, 1996),66

¹⁹www.emispendis.kemenag.go.id

Suatu lembaga pendidikan (Madrasah) pada dasarnya adalah upaya pengembangan dan formalisasi pendidikan sehingga kegiatan, fungsi, dan proses pendidikan dalam suatu masyarakat bisa berlangsung secara lebih terencana, sistematis, berjenjang dan profesional.²⁰

Lembaga-lembaga pendidikan Islam, seperti pesantren, dan madrasah, pada awalnya kurang mendapatkan perhatian dari masyarakat, terutama kelompok masyarakat-masyarakat menengah atas. Hal ini disebabkan karena lembaga-lembaga pendidikan tersebut dianggap belum mampu mengakomodasi kepentingan dan tuntutan masyarakat terkait dengan perkembangan peserta didik untuk persiapan hidup di masa depannya. Dan terutama sekali keberadaan lembaga pendidikan madrasah tersebut, sejak lahir dan berkembannya umumnya berada di wilayah pedesaan, yang apabila dicermati mayoritas penduduk pedesaan berekonomi kelas bawah dengan pola kehidupan

²⁰Yahudi Cohen, *School and Civilizational States* (New York: Internasional Text book Company Pergamon Press,1970), h.56.

bercocok tanam (pertanian). Di wilayah perkotaan justru madrasah pada mulanya sulit untuk bisa berkembang atau dengan kata lain kurang diminati masyarakat perkotaan. Dan apabila berbicara tentang madrasah berarti berbicara tentang tradisi kehidupan orang desa.

Di samping itu madrasah masih memiliki permasalahan-permasalahan internal yang sangat fundamental, seperti dikatakan Malik Fadjar bahwa, problem yang dihadapi madrasah meliputi seluruh sistem kependidikannya, terutama sistem manajemen dan etos kerja yang rendah, kualitas dan kuantitas guru yang kurang memadai, kurikulum yang tidak efektif, dan sarana fisik serta fasilitas yang masih belum cukup. Karena faktor-faktor tersebut menjadikan lembaga pendidikan Islam, seperti madrasah, ditinggalkan oleh masyarakat, kurang mendapat respon dari masyarakat. sehingga eksistensinya menjadi termarginalkan dari dunia pendidikan

masyarakat.²¹ Di samping itu ketertinggalan madrasah selama ini, juga dilatarbelakangi oleh tiga faktor penting yaitu; *Pertama*, tradisi yang dikembangkan masih berorientasi ke masa silam yang berciri konservatisme. *Kedua*, mutu penyelenggaraan yang sangat rendah sehingga profesionalisme tidak jelas. *Ketiga*, relevansi pendidikan Islam yang kurang mampu merespon tuntutan perkembangan baru yang riil.²²

Dari beberapa persoalan di atas, pertanyaan yang muncul adalah kenapa lembaga pendidikan Islam (madrasah) yang secara historis telah berjalan cukup lama, tetapi masih dianggap belum bisa memberikan harapan yang maksimal bagi masyarakat, khususnya umat Islam? Mengapa madrasah yang jumlahnya puluhan ribu dan

²¹Yahudi Cohen, *School and Civilizational States* (New York: Internasional Texbook Company Pergamon Press,1970), h.,41 Aspek Kemampuan,Semangat Komitmendan disiplin sumber daya manusia (tenaga pendidik) sebagai penentu kualitas pendidikan di madrasah juga sering menjadi bahan kritik para ahli pendidikan (lihat *mulyasa,manajemen berbasis sekolah,Konsep,Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosydakarya,2002),3. (lihat juga Azra,*Pendidikan Islam: Tradisi Mordernisasi Menuju Melanium Baru*,Jakarta:Logos, 1999),80

²²Koran Pendidikan, 21 /8/2004

menyebar di seluruh wilayah Indonesia masih dianggap belum mampu berkembang seperti lembaga pendidikan formal lainnya seperti madrasah ?

Mengapa mutu lulusan madrasah selalu kalah dibanding dengan mutu lulusan sekolah? Apa yang salah dalam peningkatan sistem pendidikan madrasah? Dan lain sebagainya.

Dari persoalan-persoalan dan beberapa pertanyaan tersebut, sebenarnya umat Islam dituntut untuk memikirkan mengenai eksistensi madrasah sebagai lembaga pendidikan khas milik umat Islam, agar tidak tertinggal dan selalu direspon oleh masyarakat, mengingat jumlah umat Islam Indonesia mayoritas tetapi justru peminat memilih lembaga pendidikan madrasah masuk kategori minoritas terutama di masyarakat Perkantoran.²³ Padahal madrasah sebagai lembaga pendidikan merupakan sub sistem pendidikan nasional yang

²³ Marno, *Madrasah dalam perspektif masyarakat menengah atas: Studi kasus di STIN Malang I*, (Malang: Tesis). 2002.

apabila dikelola dengan baik, akan mampu memberikan sumbangan besar kepada masyarakat, bangsa dan negara, karena madrasah dalam realitasnya telah menyelenggarakan model kurikulum dan sistem pendidikan yang di dalamnya penuh dengan nuansa pembentukan aspek spiritual dan rasional, aspek ilmu dan amal bagi peserta didik.

Inovasi dan pengembangan terhadap lembaga pendidikan madrasah ini penting, mengingat jumlah madrasah yang sangat signifikan, sementara lembaga pendidikan madrasah sebagai sub sistem pendidikan nasional mempunyai peran yang sama dengan lembaga pendidikan lain, yakni berusaha meningkatkan kualitas manusia Indonesia. Sebab itu menurut H.A.R Tilaar perlu diupayakan reposisi pendidikan madrasah agar sesuai dengan paradigma baru tuntutan dan harapan masyarakat dan pembangunan bangsa.²⁴

Keberadaan sumber daya manusia

²⁴H.A.R Tilaar, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional* (Jakarta: Reneka Cipta, 2000),164-179.

merupakan bagian integral dalam kehidupan suatu madrasah madrasah. Karena masing-masing sumber daya manusia mempunyai peranan yang strategis. Oleh sebab itu, pembinaan terhadap personal yang ada menjadi tanggung jawab kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi di suatu madrasah. Konsekuensinya setiap kepala masdrasah harus memahami benar mengenai lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian.

Banyak masalah yang tidak terpisahkan dari kehidupan madrasah sebagai suatu organisasi. Masalah-masalah itu mencakup beberapa aspek seperti mendefinisikan tujuan, menentukan kebijaksanaan, mengembangkan program, mempekerjakan orang, mengadakan fasilitas, mencapai hasil dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang terpisah-pisah. Semua kegiatan tersebut memerlukan keterlibatan orang-orang dengan latar belakang kemampuan yang berbeda-beda, seperti para guru yang profesional, kelompok orang-orang yang tidak terlibat dalam tugas mengajar, seperti pustakawan, laboran, dan

sebagainya.

Secara umum kita mengakui bahwa keberhasilan usaha seseorang mempunyai hubungan yang erat dengan kualitas manusia yang melakukan usaha atau tugas tersebut. Kualitas sumber daya manusia yang nampak melalui kompetensi yang dimilikinya merupakan hal esensial untuk menjadi manusia profesional. Begitu juga dengan keberhasilan suatu madrasah.

Keberhasilan madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah. Peningkatan atau manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk memberdayakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan²⁵

Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan adalah menarik,

²⁵ Abdul Djalil. *Kepemimpinan dan Inovasi Pendidikan: Kasus di Marasah Ibtidaiyah Negeri Malang 1 JI*. Bandung. (Malang:Tesis), 1999.

rnengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan.

Oleh sebab itu, kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus mampu mengolah dan memanfaatkan segala sumber daya manusia yang ada, sehingga tercapai efektivitas madrasah yang pada ujungnya menghasilkan perubahan yang diharapkan pada anak didik.

Madrasah sebagai sebuah organisasi melibatkan begitu banyak individu yang memiliki kecenderungan yang berbeda satu sama lain baik dari latar belakang sosial, pendidikan bahkan sebagai individu yang memiliki kepribadian yang juga berbeda satu sama lain. Masing-masing individu itu saling bekerja sama satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan yang sama dari organisasi yang menaunginya.

Baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa factor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. Faktor pemimpin yang

sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut.²⁶

Bukan hal mudah bagi seorang pemimpin organisasi untuk membangun kerja sama yang harmonis dalam organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. Pemimpin organisasi yang dalam hal ini diperankan oleh kepala madrasah harus mampu mengelola organisasi dengan baik, lebih-lebih pada aspek peningkatan personalia sebagai sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak suatu organisasi.

Peningkatan personalia ini dimanifestasikan pada *job description* yang jelas untuk menghindari terjadinya *job overlapping*. Peningkatan personalia ini dimulai sejak tahap rencana pengadaan pegawai, penempatan, penyesuaian diri, evaluasi, perbaikan, kompensasi pegawai sampai pemberhentian pegawai. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan profil pegawai yang benar-benar memiliki kualifikasi dari segi keahlian, kecakapan, motivasi,

²⁶Muhaimin, dkk. *Manajemen Pendidikan: Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Pengembanag Madrasah* (Jakarta. Kencana, 2009), 29

dan kreatifitas yang maksimal.

Maka, pada akhirnya orang yang paling menentukan keberhasilan suatu madrasah adalah kepala madrasah. Dibutuhkan konsentrasi kepemimpinan dalam arti kesungguhan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara: memelihara para anggotanya, berinisiatif dan berkreaitifitas dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga terjadi hubungan proses administratif dan akan saling mengaitkan proses administrasi yang pada akhirnya akan tercipta keserasian antara tujuan organisasi dan usaha-usaha individu dalam kinerjanya sekaligus meningkatkan kualitas diri. Oleh karena itu kepala madrasah punya peran penting dalam mengembangkan SDM yang ada, SDM di sini adalah guru dan tenaga personalia lain.

Meskipun banyak persoalan yang muncul dari penyelenggaraan sistem pendidikan Islam di madrasah sebagaimana tersebut di atas, dewasa ini ada lembaga pendidikan Islam (madrasah) yang ternyata dapat dianggap unggul dan mampu bersaing dengan lembaga madrasah maju lainnya yaitu MTs

Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

Secara umum tujuan kelembagaan pada jenjang pendidikan MTs adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut yang ingin di capai. Untuk mencapai tujuan tersebut MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan menetapkan target pencapaian sebagai berikut : (1) Terpenuhinya azas pemerataan dan keadilan pelayanan pendidikan bagi peserta didik, (2)Terlaksananya program pendidikan yang transparan, akuntabel, efektif, dan parsipatif, (3) Madrasah telah memiliki kurikulum satuan pendidikan (KTSP) yang memenuhi standar isi sesuai dengan peraturan pemerintah No.22 tahun 2006, (4) Madrasah telah memenuhi minimal 90% standar tenaga pendidikan dan kependidikan sesuai dengan PP No. 19 Th. 2005, (5) Madrasah telah memenuhi standar sarana dan fasilitas pendidikan sesuai dengan PP No 19 Th. 2005 sebesar 75%, (6)

Standar ketuntasan belajar minimal untuk seluruh mata pelajaran telah mencapai rata-rata 75.00, (7) Mencapai standar kelembagaan yang bermutu dan manajemen berbasis madrasah dalam pencapaian standar pengelolaan pembelajaran kurikulum, pasilitas pendidikan, personal, kesiswaan, administrasi, dan sumber daya lainnya.

Belakangan ini ada beberapa madrasah yang mengalami kemajuan pesat sekali dan berhasil menjadi percontohan bagi madrasah-madrasah lainnya di Sidoharjo Jati Agung yaitu Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo. MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan merupakan MTs yang menerapkan manajemen kepala Madrasah yang juga diterapkan oleh madrasah-madrasah lainnya, yaitu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, dalam upaya meningkatkan mutu madrasah.

Dan berdasarkan hasil wawancara penulis pada pra penelitian dilapangkan menemukan data-data informasi sebagai berikut ²⁷

Perencanaan kurikulum dan kegiatan pembelajaran MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan yaitu dengan menyusun kurikulum yang akan diterapkan, adapun kurikulum yang digunakan adalah kurikulum Diknas dan Departemen Agama, serta merencanakan waktu pelaksanaan kurikulum dengan menyusun kalender akademik, dan merencanakan program pembelajaran guna meningkatkan mutu, serta merencanakan penilaian hasil belajar dan perencanaan akademik, adapun perencanaan dalam kepemimpinan kepala madrasah yaitu merencanakan pembuatan visi dan misi, serta tujuan madrasah dan rencana kerja madrasah. Sedangkan perencanaan dalam bidang pendidik dan tenaga kependidikan yaitu merencanakan tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan untuk

²⁷ Wawancara Kepada Kepala TU dan Waka Kurikulum, tgl 26 September 2014, jm 11.00

diajukan ke yayasan, serta menyusun program pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan.

Pengorganisasian MTs Hidayatul Muftadiin Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan yaitu mendisain seluruh perencanaan dalam struktur organisasi sesuai pada bidang masing-masing.

Penggerakan dan pelaksanaan MTs Hidayatul Muftadiin Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan adalah dengan melaksanakan hasil perencanaan untuk dilaksanakan oleh MTs Hidayatul Muftadiin Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan antara lain melaksanakan kurikulum yang telah disusun melalui silabus dan RPP, serta melaksanakan seluruh kegiatan kurikulum sesuai susunan kalender akademik, dan melaksanakan program pendidikan tambahan berdasarkan Standar Kompetensi Lulusan guna meningkatkan mutu. Adapun penggerakan dalam kepemimpinan kepala madrasah yaitu melaksanakan program visi dan misi, serta tujuan, dan melaksanakan rencana kerja yang telah disusun.

Adapun penggerakan dalam bidang pendidikan dan tenaga kependidikan yaitu melaksanakan standar pendidikan dan tenaga kependidikan, dan pengangkatan pendidik dan tenaga kependidikan tambahan yang dilaksanakan oleh penyelenggara madrasah.

Pengawasan yang diterapkan MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan dalam bidang kurikulum yaitu melalui supervisi pengelolaan akademik secara teratur dan berkelanjutan, serta laporan hasil evaluasi dan penilaian sekurang-kurangnya setiap akhir semester. Adapun kepemimpinan kepala madrasah melakukan pengawasan laporan program pengawasan laporan program pengawasan secara objektif, bertanggung jawab dan berkelanjutan, serta pemantauan supervisi, evaluasi, serta pelaporan dan tindak lanjut hasil evaluasi. Adapun pengawasan dalam bidang pendidikan dan kependidikan yaitu dengan pengawasan kepala madrasah, waka kurikulum, supervisi terhadap kinerja tenaga pendidik dan

tenaga kependidikan, serta pelaporan tugas masing-masing sekurang-kurangnya setiap akhir semester.

BAB II

PENGERTIAN MANAJEMEN



Dalam bahasa Indonesia, istilah manajemen hingga saat ini belum memiliki keseragaman. Berbagai istilah yang dipergunakan seperti: keterlaksanaan, manajemen, manajemen pengurusan dan lain sebagainya.

Menurut George R. Terry Leslie. W. Rue Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok atau orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud yang nyata.²⁸

Menurut Sondang Siagian manajemen adalah “Kemampuan atau keterampilan seseorang untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain”.²⁹

²⁸George R. Terry Leslie. W. Rue , *Manajemen Pendidikan Problema dan Tantangannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 1

²⁹Soebagio Admodiwiryo, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Ardadizya Jaya, 2000), h. 5

Sedangkan dalam ensiklopedi ekonomi bisnis dan manajemen, manajemen adalah “Proses merencanakan dan mengambil keputusan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia, keuangan, fasilitas dan informasi guna mencapai sasaran organisasi cara efisien dan efektif.”³⁰

Menurut pengertian keduanya manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat di atas pengertian manajemen pada dasarnya memiliki pengertian yang hampir sama yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Manajemen merupakan suatu usaha atau tindakan kearah pencapaian tujuan melalui sebuah proses. Proses disini dimaksudkan untuk menunjukkan fungsi-fungsi aktifitas utama yang dilibatkan oleh manajer. Fungsi ini mencakup perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing),

³⁰*Ibid*

pelaksanaan (leading), dan pengawasan (controlling).

- b. Manajemen merupakan sistem kerja sama dengan pembagian peran yang jelas. Sistem kerja sama atau sistem organisasi merupakan sistem sosial yang terdiri dari manusia yang berinteraksi satu sama lain dari aktifitas yang terpola. Interaksi didasarkan pada peran yang dimiliki masing-masing komponen yang ada dalam sistem organisasi tersebut.
- c. Manajemen melibatkan secara optimal kontribusi orang-orang, dana, fisik dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Manajemen mengorganisasi dan mendayagunakan sumber-sumber fisik dan non fisik secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Penggunaan sumber-sumber tersebut harus terarah dan bertujuan serta memperhatikan prinsip-prinsip efisiensi dan efektifitas.

Pada hakikatnya proses manajemen dilakukan oleh seorang manajer di dalam suatu organisasi dengan aktifitas tertentu, mereka berusaha mempengaruhi para personel atau anggota organisasi

agar mereka mau bekerja sesuai prosedur, pembagian kerja yang ditentukan dengan penuh tanggung jawab guna mencapai tujuan bersama.

Dalam pemahaman yang lebih luas, bahwa manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki melalui kerja sama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah merupakan wadah bagi operasionalisasi manajemen. Unsur-unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen adalah : manusia (*men*), barang-barang (*materials*), mesin (*machines*), metode (*methods*), uang (*money*), dan pasar (*market*). “ Keenam unsur ini memiliki unsur masing-masing dan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam persepektif pendidikan, manajemen yang baik merupakan hal penting (esensial) bagi sumber daya yang ada untuk dapat

difungsikan dan memberikan pengaruh secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Manajemen yang efektif sangat signifikan bagi keberhasilan guru dan murid dalam pembelajaran. Organisasi merupakan wadah bagi aktifitas dan fungsi manajemen yang dijalankan oleh manajer atau pimpinan bersama anggotanya. Dalam perspektif ini, organisasi pendidikan khususnya sistem permadrasahan merupakan salah satu wadah dari aktifitas manajemen.

BAB III PENGERTIAN MUTU



Dalam pengertian umum, mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang maupun barang maupun jasa.³¹

Definisi mutu memiliki konotasi yang bermacam-macam tergantung orang yang memakainya. Mutu berasal dari bahasa latin, *qualis* yang artinya *What kind of*. Mutu menurut deming ialah kesesuaian dengan yang diisyaratkan. Mutu menurut West Burnham ialah ukuran relatif suatu produk atau jasa sesuai dengan standar mutu desain. Mutu desain meliputi spesifikasi produk dan mutu penyesuaian, yaitu seberapa jauh suatu produk telah memenuhi persyaratan atau spesifikasi mutu yang ditetapkan. Mutu menurut Peter & Ausin ialah nafsu dan kebanggaan. Perusahaan raksasa IBM mendefinisikan mutu adalah memuaskan pelanggan sepuas-

³¹ Sudarman denin, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: PT Bumoi Aksara 2006, h.53

puasnya. Sedangkan Sallis berpendapat bahwa mutu sulit di definisikan, dan suatu konsep yang mudah lepas serta sulit di pegang. Preffer & Coote menyatakan bahwa mutu adalah konsep licin karena memiliki berbagai arti yang berbeda-beda. Mutu menurut Sallis adalah konsep yang absolut dan relatif.³²

Mutu juga merupakan gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan oleh pelanggan.³³ Mutu yang absolut ialah mutu yang idealismenya tinggi dan harus dipenuhi, berstandar tinggi, dengan sifat produk bergengsi tinggi, biasanya mahal, sangat mewah, dan jarang dimiliki orang. Misalnya, mobil mewah, rumah mewah, perhiasan mewah, dan interior *president room* di hotel bintang lima. Mutu dengan konsep absolut berarti harus *High Quality* atau *Top Quality*. Mutu sendiri dapat di definisikan sebagai tingkat keunggulan.

³² Husaini Usman, *Op.Cit.*, h.511

³³ Tim dosen UPI, Manajemen pendidikan, Bandung : Alfabet, 2009, h.295

Mutu yang relatif menurut Sallis bukanlah sebuah akhir, namun sebagai sebuah alat dimana produk atau jasa dinilai, yaitu apakah telah memenuhi standar yang telah ditetapkan. Mutu sebagai konsep relatif memiliki dua aspek yaitu prosedural dan transformasional.³⁴ Aspek prosedural ialah mutu jasa atau produk yang dihasilkan sudah sesuai dengan spesifikasi standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika produk itu bersifat masal maka semuanya akan seragam mutu dan perubahan organisasi. Aspek ini meliputi³⁵ 1. Pelayanan prima kepada pelanggan, Tanggung jawab sosial yang tinggi, kepuasan pelanggan dan perawatan, 2. Dinomor satukan, didengar dan dipuaskan, 3. Dilingkungan pendidikan, budaya transformasional adalah fungsi dari motivasi yang dimiliki pendidik dan pemimpin dengan peserta didik sebagai pusat perhatiannya.

Pada dasarnya pengertian mutu memiliki variasi bagaimana didefinisikan oleh masing-masing orang atau pihak. Dan dalam hal ini produsen sebagai

³⁴*Ibid*,h.511

³⁵*Ibid*

penyedia barang atau jasa, dan konsumen sebagai pengguna barang atau jasa akan memiliki definisi yang berbeda mengenai mutu barang atau jasa. Perbedaan ini mengacu pada orientasi masing-masing pihak mengenai barang atau jasa yang menjadi objeknya. Satu kata menjadi benang merah dalam konsep mutu baik menurut konsumen maupun produsen adalah kepuasan. Dan berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka yang disebut mutu ialah produk dan atau jasa yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan dan memuaskan pelanggan. Barang atau jasa yang dikatakan bermutu adalah yang dapat memberikan kepuasan baik bagi pelanggan maupun produsennya.

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, iuran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala madrasah, guru, laboran, staf, tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, sarana madrasah, dan lain-lain. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria

masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, deskripsi kerja, dan stuktur organisasi.

Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motifasi, ketukan, dan cita-cita.³⁶

Adapun mutu proses mengandung makna bahwa kemampuan sumber daya madrasah mentransformasikan multi jenis masukan dan situasi untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu bagi peserta didik.³⁷ Dan dalam mutu proses ini terlibat berbagai input seperti bahan ajar, metodologi, sarana dan prasarana madrasah, dukungan aministrasi, manajemen, sumber daya lainya serta penciptaan suasana yang kondusif.³⁸

Begitu pula mutu iuran adalah mutu hasil dengan melahirkan keunggulan akademik yang

³⁶ Sudarwan denin, *Op. Cit.*, h.53

³⁷ *Ibid*

³⁸ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009, h.555

dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.³⁹

Mutu berkenaan dengan penilaian bagaimana suatu produk memenuhi kriteria, standar atau rujukan tertentu. Dalam dunia pendidikan, standar ini menurut depdiknas dapat dirumuskan melalui hasil belajar mata pelajaran skolastik yang dapat diukur secara kuantitatif dan pengamatan yang bersifat kualitatif, khususnya untuk bidang –bidang pendidikan sosial. Rumusan mutu pendidikan bersifat dinamis dan dapat ditelaah dari berbagai sudut pandang.

Kesepakatan tentang konsep mutu seperti yang diungkapkan Syiful Syagala dikembalikan pada rumusan atau rujukan yang ada seperti proses belajar mengajar, kurikulum, sarana prasarana, fasilitas pembelajaran dan tenaga kependidikan sesuai dengan kesepakatan pihak-pihak yang berkepentingan.⁴⁰

Mutu bermanfaat bagi dunia pendidikan karena : 1. Meningkatkan pertanggung jawaban (akuntabilitas) madrasah kepada masyarakat dan atau pemerintah

³⁹ Sudarwan Denim, *Op. Cit*, h.53

⁴⁰ Syaful Sagala, *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009, h.169

yang telah memberikan semua biaya kepada madrasah, 2. Menjamin mutu lulusannya, 3. Bekerja lebih profesional, 4. Meningkatkan persaingan yang sehat.

Mutu pendidikan harus diupayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi oleh suatu perubahan terencana. Peningkatan mutu pendidikan diperoleh melalui dua strategi, yaitu peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademis untuk memberi dasar minimal dalam perjalanan yang harus ditempuh mencapai mutu pendidikan yang dipersyaratkan oleh tuntutan zaman, dan peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada keterampilan hidup yang esensial yang dicakupi oleh pendidikan yang berlandasan luas, nyata dan bermakna. Dalam kaitan dengan relevansi pendidikan dan penilaian berdasarkan kondisi aktual mutu pendidikan tersebut.⁴¹

Deskripsi manusia seutuhnya menghendaki agar pendidikan yang diberikn meliputi berbagai kemampuan yang relevan dengan kebutuhan perkembangan manusia seutuhnya, yang dilandasi

⁴¹ Syiaful Sagala, *Op. Cit.*, h. 170

oleh dorongan untuk bertahan dalam hidup bersama dengan orang lain,maupun doronga untuk berkembang. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam konteks kehidupan harus selalu dapat diadaptasikan pada perubahan cepat yang terus menerus. Stategi peningkta mutu pendidikan yang menuju pada pengembangan keterampilan yang relevan,nyata dan bermakna itulah yang diperlukan dalam kehidupan masyarakat. Keterampilan hidup bukan saja kompetensi dalam mengelola dirinya. Untuk tumbuh kembang,seperti membaca,menulis, dan berhitung. Dalam juga kompetensi menguasai berbagai pengetahuan, keterampilan dalam bebrbagai situasi spesifik dirumah, ditempat kerja,dimasyarakat, dan bagaimana ia mengadakan relasi dengan orang lain.

Memenuhi harapan mutu pendidikan yang tinggi perlu diperlukan desentralisasi terhadap fungsi-fungsi manajemen dimadrasah untuk mengoptimalkan kebijakan pada tingkat manajemen dimadrasah dalam melaksanakan programnya. Desentralisasi fugsi - fungsi administrasi dan

manajemen ini memberikan kewenangan kepada madrasah bersama seluruh personal madrasah untuk mementukkan visi dan misi, menyusun perencanaan madrasah, membagi tugas kepada seluruh personal, memimpin penyelenggaraan program madrasah, melakukan pengawasan dan perbaikan sesuai dengan keperluan.⁴² Keterkaitan ini menunjukkan bahwa peranan antara para profesional, orang tua, dan masyarakat saling melengkapi memenuhi tuntutan kualitas madrasah.

⁴² Ibid, h.170

BAB IV KARAKTERISTIK MUTU



Mutu memiliki 13 karakteristik mutu sebagai berikut:

a. Kinerja (performa):

Berkaitan dengan aspek fungsional madrasah. misalnya: kinerja guru dalam mengajar baik, memberikan penjelasan menyakinkan, sehat dan rajin mengajar, dan menyiapkan bahan pelajaran lengkap. Pelayanan administrasi dan edukatif madrasah baik ditandai hasil belajar tinggi, lulusannya banyak, putus madrasah sedikit, dan yang lulus tepat waktu banyak. Akibat kinerja yang baik maka madrasah tersebut menjadi madrasah favorit.

b. Waktu wajar (*timeliness*)

Selesai dengan waktu yang wajar, misalnya : memulai dan mengakhiri perjalanan tepat waktu. Waktu ulangan tepat. Batas waktu pemberian pekerjaan rumah wajar. Waktu untuk guru naik pangkat wajar.

c. Handal (*reliability*)

Usia pelayanan prima bertahan lama, misalnya : pelayanan prima yang diberikan madrasah bertahan dari tahun ke tahun, mutu madrasah tetap bertahan dari tahun ketahun. Sebagai favorit bertahan ditahun ktahun. Madrasah menjadi juara tertentu bertahan dari tahun ketahun. Kerja keras guru bertahan dari tahun ketahun.

d. Daya Tahan (*durability*)

Tahan banting, misalnya : meskipun kritis moneter, madrasah masih tetap, bertahan, tidak tutup. Siswa dan guru tidak putus asa dan selalu sehat.

e. Indah (*aesthetics*)

Misalnya : eksterior dan interior madrasah ditata menarik. Taman ditanami bunga dan terpelihara dengan baik. Guru-guru membuat media pendidikan yang menarik. Warga madrasah berpenampilan rapi.

f. Hubungan manusiawi (*personal interface*)

Menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme, misalnya : warga madrasah saling menghormati, baik warga intern maupun ekstern sekplah, demokratis, dan menghargai profesionalisme.

g. Mudah penggunaannya (easy of use)

Sarana dan prasarana yang di pakai,misalnya : atur-an madrasah mudah di terapkan.Buku-buku perpustakaan mudah dipinjam dan dikembalikan tepat waktu.Penjelasan guru dikelas mudah dimengerti siswa.

h. Bentuk khusus(feature)

Keunggulan tertentu,misalnya : madrasah ada yang unggul dengan semua hampir lulusnya diterima di universitasd bermutu.

i. Standar tertentu(conformance to specification)

Memenuhi standar tertentu,misalnya : madrasah memenuhi standar minimal pelayanan(SPM),madrasah memenuhi standar minimal ujian nasional atau madrasah sudah memenuhi ISO 900:200 atau madrasah sudah memenuhi TOEFL dengan skor maksimal.

j. Konsistensi(cosistency)

Keajegan, konstan, atau stabil,misalnya : mutu madrasah dari dahulu sampai sekarang tidak menurun seperti has mengatrol siswa-siswinya. Warga madrasah konsisten antara perkataan dan

perbuatan. Apabila berkata tidak berbohong, apabila berjanji ditepati, dan apabila dipercaya tidak mengkhianati.

k. Seragam(uniformity)

Tanpa variasi, tidak tercampur, misalnya : madrasah menyeragamkan pakaian madrasah dan pakaian dinas. Madrasah melakukan aturan, tidak pandang bulu atau pilih kasih.

l. Mampu melayani(serviceability)

Mampu memberikan pelayanan prima, misalnya : madrasah menyediakan kotak saran dan saran-saran yang masuk mampu dipenuhi dengan sebaik-baiknya. Madrasah mampu memberikan pelayanan yang optimal.

m. Ketepatan(accuracy)

Ketepatan pelayanan misalnya : madrasah mampu memberikan pelayanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan madrasah, guru-guru.⁴³

⁴³ Husaini Usman, *Op. Cit*, h.514

BAB V

KONSEP MUTU SUMBER DAYA MANUSIA



Konsep mutu pendidikan yang menjamin atas kualitas pendidikan adalah sebagai berikut :

a. Proses mengajar

Guru merupakan salah satu faktor yang strategispada satu madrasah,dituntut mempunyai kreativitas dan keuletan dalam mengelola proses pembelajaran,untuk menjaadikan peserta didik yang aktif,kreatif.Bukan sekedar transfer penguitahuan atau mengingat dan menguasai pengetahuan tentang apa yang diajarkan melai\ndanlebih menekankan kepada internalisasi mengembangkan aspek-aspek kognitif,afektif,psikomotor dan kemandirian.Dalam peningkatan mutu proses pembelajaran ini mengandung makna bahwa kemampuan sumber daya madrasah mentransformasi multi jenis masukan dan situasi

untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu bagi peserta didik.⁴⁴

b. Kurikulum

Pengembangan dan kurikulum nasional pada umumnya telah dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional pada tingkat pusat.⁴⁵ Karena itu bagaimana merealisasikan dan menyesuaikan kurikulum tersebut dalam kegiatan pembelajaran. Melalui pengembangan kurikulum yang berlaku. Dan setandar kurikulum itu telah disentralistik dalam undang-undang SISDIKNAS.

c. Fasilitas sarana prasarana pembelajaran

Sarana dan prasarana pembelajaran adalah alat dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang prosea pendidikan.⁴⁶ Sarana dan prasarana yang baik serta peggunaanya yang optimal akan meningkatkan mutu pendidikan dalam pelaksanaan proses pendidikan. dan hal-hal yang

⁴⁴ Sudarwan denim, Op. Cit, h. 53

⁴⁵ Juhri, Op. Cit, h. 69

⁴⁶ Ibid

mengatur semua ini termaktub dalam undang-undang SIKDISNAS.

d. Tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan sebagai pelayan teknis kependidikan mampu merespon isu –isu penting sehingga madrasah itu mampu bersaing dalam hal mutu. Merupakan sebuah kedewasaan dalam bekerja menjadi ciri dari manajemen yang bermutu.⁴⁷

Untuk memenuhi harapan mutu tersebut perlu adanya tehnik pengawasan untuk peningkatan mutu, pengawasan mutu tersebut antara lain:

a. Quality control(QC) dan quality assurance(QA)

QC merupakan teknik dan kegiatan operasional yang digunakan untuk memenuhi persyaratan mutu. QC merujuk pada deteksi dan eliminasi komponen –komponen atau hasil akhir suatu produk yang tidak cocok dengan standart. QC diketahui setelah proses berakhir .

⁴⁷ Ibid

Sebaliknya ,QA ialah pinjaman mutu sebelum proses,sedang diproses,dan setelah diproses.jadi,QA ialah seluruh kegiatan terencana dan sistematis yang diterapkan di dalam sistem manajemen mutu untuk meyakinkan bahwa sesuatu produk akan memenuhi persyaratan mutu.QA berkenaan dengan desain ,mutu menuju proses ,dan menjamin mutu produk sesuai dengan standart yang telah itetapkan sebelumnya ,makaQA secara konsisten menghasilkan produksi sesuai standar khusus atau mengerjakan suatu pekerjaan dengan benar sejak awal,sampai selesai (*getting things right first time ,every time*).

Untuk itu mekanisme penjamin an mutu QA melalui tahapan berikut:(1) Komitmen, (2) Tuntunan internal, (3) Tanggung jawab melekat, (4) Kepatuhan, (5) Evaluasi diri, (6) Audit internal, (7) Peningkatan mutu terus menerus.

b. Total quality control

TQC seperti yang dinyatakan Anonim pada hakikatnya adalah sistem untuk mengikut sertakan karyawan atau yang dipimpin secara Gotong royong,kekeluargaan ,dan musyawarah untuk mufakat dalam rangka meningkatkan mutu atau kualitas hasil pekerjaan sehingga memberikan kepuasan kepada pemakai dan meningkatkan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja.⁴⁸

TQC berarti sistem .Sistem artinya apabilasalah satu subsistem lemah maka keseluruhan sistem akan menjadi lemah dan memiliki tujuan antara lain:

- 1) Meningkatkan usaha pencapaian target dan kebijaksanaan kerja secara efektif,efesien,dan produktif .
- 2) Menamabah dan meningkatkan hubungan kemanusiaan ,disiplin ,dan moral kerja karyawan .
- 3) Meningkatkan keterampilan dan kreativitas secara berkesinambungan.

⁴⁸ Husaini Usman,OP.Cit,h.555

- 4) Menghilangkan cita buruk masyarakat tentang birokrasi di instansi pemerintahan .
- 5) Memperkokoh rasa persatuan dan kesatuan korp.

Tumbuh dan berkembangnya TQC pada suatu organisasi membutuhkan mentalitas dasar dalam lingkungan organisasi merupakan langkah awal sebelum melaksanakan langkah-langkah kerja sehingga mampu mempercepat terciptanya iklim yang sehat, secara umum ruang lingkup mentalitas dasar sebagai berikut :

- 1) Kerjasama dan partisipasi terpadu, (2) Kesadaran akan pentingnya mutu, (3) Kendali mutu yaitu PDCA(*Plan, do, check, and action*).
- (4) Kendali mutu selama proses sampai dengan hasilnya, (5) Jangan menyalahkan siapapun, (6) Konsep penting –sedikit (mengutamakan prioritas), (7) Pemakai (pelanggan)bagaikan raja,(8) Berbicara dengan data, (9) Adakan tindakan pencegahan dan perbaikan, (10) Kendali mutu dimulai dengan saran kuantitatif, (11) Konsep

pemasaran, (12) Prosuder dan standarisasi tertulis, (13) Hubungan atasan bawahan harmonis dan sinergi.⁴⁹

Seperti halnya dengan sistem manajemen yang lainn dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan ,TQC harus melakukan beberapa kegiatan untuk melaksanakan kegiatan .untuk melaksanakan kegiatan tersebut pihak pelaksana kegiatan ini dibagi dalam tiga kelompek sebagai berikut :

1) Top manajemen

Sebagai pemimpin tertinggi perusahaan /organisasi ,top manajemen mempunyai tanggung jawab untuk merumuskan kebijakan-kebijakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tetapkan

2) Middle manajemen

Middle manajemen bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan yang telah

⁴⁹ Husaini usman,OP.Cit ,h

diambil oleh manajemen dalam bentuk kegiatan –kegiatan.

3) karyawan

Secara umum karyawan bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan secara operasional.pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan ini dalam sistem manajemen TQC dilaksanakan melalui QC.⁵⁰

c. Total quality management (TQM)

Menurut Edward Sallis “Total Manajemen is a philosophy and a methodology wich assist institutions to manage change and set their own agendas for dealing with theplethora external pressures,⁵¹

Pendapat di atas menenkankan pengertian bahwa manajemen mutu terpadu merupakan suatu filsafat dan metodologi

⁵⁰ Agus Fahmi, manshur ghani sanusi, *konsep pendidikan modern*, surabaya : SMA Khadijah ,2006,h.67

⁵¹ Ibid, h.67

yang membantu berbagai institusi, terutama industri dalam mengelola perubahan dan menyusun agenda masing-masing untuk menanggapi tekanan faktor eksternal

TMQ (Total Quality Management) juga diartikan sebagai manajemen kualitas secara total. Di Indonesia dikenal dengan MMT (Manajemen Mutu Terpadu) yang merupakan suatu pendekatan yang sistematis, Praktis, dan strategis bagi penyelenggaraan pendidikan mutu. Pengertian tersebut tidak menekankan satu komponen dalam sistem pendidikan, tetapi menyangkut seluruh komponen penyelenggaraan pendidikan yaitu input, proses, dan output serta semua perangkat yang mendukungnya.

Ada beberapa karakteristik yang tercakup dalam unsur TQM, yaitu :

1. Fokus kepada pelanggan baik kepada pelanggan internal maupun eksternal
2. Obsesi tinggi terhadap kualitas

3. Penggunaan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah
 4. Komitmen jangka panjang
 5. Kerja sama time work (team work)
 6. Adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan
 7. Perbaikan proses secara berkesinambungan
 8. Adanya pendidikan dan pelatihan yang bersifat Bottom-up
 9. Kebebasan yang terkendali
 10. Adanyakesatuan tujuan
- d. Manajemen berbasis madrasah (MBS)

MBS adalah model manajemen yang memberikan otonom lebih besar kepada Madrasah⁵² dan mendorong pembuatan keputusan secara partisipatif yang melibatkan semua warga madrasah secara langsung.⁵³ Dan suatu proses kerja komunitas madrasah

⁵² Juhri, *Op.Cit*,h.20

⁵³ Husaini Usman, *Op.Cit*,h

dengan cara menerapkan kaidah-kaidah otonomi, akuntabilitas, partisipasi, dan sustainabilitas untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran secara bermutu. MBS ini bertujuan untuk :

1. Meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif madrasah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia
2. Meningkatkan kepedulian warga madrasah dan masyarakat dalam menyelenggarakan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama.
3. Meningkatkan tanggung jawab madrasah kepada orang tua, masyarakat, dan pemerintahan tentang mutu madrasah nya.
4. Meningkatkan kompetisi yang sehat antara madrasah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.⁵⁴

⁵⁴ Juhri, *OP. Cit*, h.22

Keseluruhan tehnik pengawasan untuk meningkatkan mutu tersebut merupakan mata rantai suatu sistem pada tehnik pengawasan guna meningkakan mutu suatu madrasah dan dapat di ilustrasikan dalam bentuk lima pilar tehnik pengawasan mutu sebagaio berikut:

Gambar 3. Tehnik pengawasan mutu



BAB VI SUMBER DAYA MANUSIA



Bertitik tolak dari paradigma berfikir tentang pendidikan dalam perspektif ilmu-ilmu sosial, dapat dikatakan bahawa kegiatan pendidikan merupakan sesuatu yang inheren dalam setiap SDM. Karena melalui kegiatan pendidikan itulah kekayaan budaya dalam suatu SDM diwariskan, dipelihara, dan dikembangkan dari suatu generasi ke generasi berikutnya.⁵⁵

Melalui aktivitas pendidikan itulah generasi baru memperoleh seperangkat pengetahuan, pemahaman dan kemampuan yang bersifat jasmaniah maupun rohaniah sehingga mereka dapat memainkan peran-peran sosial sebagaimana yang diharapkan dalam sistem kehidupan sosial di mana pendidikan itu diselenggarakan.

⁵⁵ Ruslikan, dalam Haris Supratno, (ed.), *Konstruksi Teori Ilmu-ilmu Sosial* (Surabaya: Unesa University Press, 2003), 947.

Dalam konteks pewarisan budaya tersebut, misi pendidikan (dalam Islam) selalu dikaitkan dengan konteks budaya dan tuntutan kehidupan SDM sesuai dengan zamannya. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Sayyidina Ali RA “ Didiklah anak-anak kalian sesuai dengan zamannya, karena mereka lahir pada zamannya, dan bukan pada zaman dimana kalian di didik”. Dalam hal ini pendidikan seharusnya diarahkan ke pemenuhan kebutuhan SDM dan masa depan sebagaimana dijelaskan Alvin Toffler dalam Malik Fadjar, bahwa “Education must shift into the future tense”.⁵⁶

Melalui proses pendidikan yang konteks dengan budaya zamannya itulah, generasi baru akan memperoleh pengalaman belajar tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak, berhubungan dan berinteraksi sosial dalam kehidupan sehari-hari. Eksistensi SDM beserta budayanya tidak mungkin bertahan dan berkelanjutan bila tanpa fungsi dan proses pendidikan dalam SDM tersebut. Peran

⁵⁶ Malik Fadjar, *Tantangan dan Peran Umat Islam dalam Menyongsong Abad XXI*, (Surabaya: Makalah IAIN Sunan Ampel, 1995), 3.

pendidikan sebagai entitas budaya SDM umumnya dapat dilaksanakan secara efektif manakala tersistematisasi dalam sebuah kegiatan pendidikan yang berlangsung dilembaga formal. Dalam konteks ini, suatu negara akan dikatakan maju manakala suberdaya manusianya memiliki kemampuan yang cakap dalam segala bidang, sehingga menghasilkan berbagai produk pemikiran, barang dan jasa, serta memiliki sikap-prilaku yang dapat menjunjung tinggi nilai-nilai SDM dan bangsanya. Untuk bisa mencetak sumber daya manusia (SDM) yang handal diperlukan adanya lembaga pendidikan yang representatif, yang dalam hal ini lembaga pendidikan harus dikelola secara profesional dengan indikator memiliki SDM yang handal, serta menggunakan tolak ukur teori-teori manajemen SDM lingkungan.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang apabila dikelola dengan profesional sesuai dengan teori-teori manajemen kepala madrasah, sangat memungkinkan untuk bisa berkembang ke arah yang lebih baik, maju dan unggul. Lembaga pendidikan madrasah merupakan lembaga permadrasahan formal

yang di dalamnya terdapat anak manusia sebagai investasi SDM yang akan dididik untuk dikembangkan agar memiliki kualitas yang dapat diharapkan untuk menjadi pelaku-pelaku perubahan dan transformasi nilai-nilai kemajuan bagi kehidupan masyarakat, bangsa dan negara.

Jika menggunakan kacamata teori manajemen, dalam mengelola lembaga pendidikan Islam seperti madrasah tersebut merupakan organisasi yang perlu dikelola dengan pendekatan sistemik. Artinya bahwa madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam merupakan sebuah organisasi pendidikan yang di dalamnya terdapat beberapa komponen dalam suatu sistem, dan komponen-komponen tersebut memiliki fungsi sendiri-sendiri dan harus berjalan sesuai dengan jobnya masing-masing, serta saling terkait secara integratif. Jika salah satu unsur dalam manajemen madrasah tidak berjalan, maka sistem pendidikan madrasah akan mengalami eror, kurang produktif dan bahkan tidak akan bisa maju. Salah satu komponen penting yang perlu dikelola dengan menggunakan

teori manajemen adalah aspek sumberdaya manusia (SDM) di lembaga madrasah tersebut.

Oleh karena itu, Kepala madrasah / madrasah jika mengelola madrasah dengan menggunakan teori manajemen modern ini harus memperhatikan beberapa prinsip, yang antara lain: 1) Manajemen tidak dapat dipandang sebagai suatu proses teknik secara ketat. 2) Manajemen harus sistematis, dan pendekatan yang digunakan harus dengan pertimbangan secara hati-hati. 3) Organisasi sebagai keseluruhan dan pendekatan manajer individu untuk pengawasan harus sesuai dengan situasi. 4) Pendekatan motivasional yang menghasilkan komitmen bekerja terhadap tujuan organisasi sangat dibutuhkan.⁵⁷

Jika madrasah dianggap sebagai lembaga pendidikan Islam dibangun dengan teori manajemen sistemik maka unsur dan komponen pokok dalam madrasah seharusnya dikaji secara menyeluruh dan tidak terpisah. Karena unsur dan komponen tersebut akan menjadi bukti bahwa madrasah yang berkualitas unggul seharusnya unsur dan

⁵⁷ Ibid.

komponennya adalah menyatu, sehingga keberhasilannya adalah menyeluruh. Namun unsur dan komponen madrasah yang dimaksudkan oleh penulis dalam kajian ini adalah dibatasi pada aspek manajemen pengembangan sumberdaya manusia (SDM) di madrasah.

BAB VII

KONSEP TENTANG SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI MADRASAH



Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi organisasi. Dalam perkembangannya. Organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departement*. SDM sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang berkerja dengan lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan) ; atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi dalam organisasi bisnis, yang dapat

diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁵⁸ Pada organisasi yang masih bersifat tradisional, fokus terhadap SDM belum sepenuhnya dilaksanakan. Organisasi tersebut masih berkonsentrasi pada fungsi produksi, keuangan, dan pemasaran yang cenderung berorientasi jangka pendek. Mengingat betapa pentingnya peran SDM untuk kemajuan organisasi, maka organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang.

Mengelola sumber daya manusia di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Lembaga madrasah yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan

⁵⁸ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Untuk bisnis Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajag Mada University Press, 2003).13

kualitas SDM. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia SDM bagi departemen lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan. Tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumberdaya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan SDM, atau dengan kata lain, secara lugas MSDM dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasional.⁵⁹

⁵⁹ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003),4.

BAB VIII

ARAH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI MADRASAH



Istilah pengembangan mengandung pengertian yang sangat luas terutama bila diterapkan dalam proses pembangunan bangsa. Akan tetapi, apabila istilah pengembangan ini dihubungkan dengan pendidikan maka hal ini akan mempunyai tingkat yang lebih luas serta menyeluruh didalam menciptakan suatu kematangan.⁶⁰

Pengembangan madrasah merupakan suatu upaya perbaikan seluruh sistem pendidikan madrasah sebagai konsekwensi dari identitasnya sebagai madrasah umum yang berciri khas agama Islam, terutama dihadapkan pada kebijakan pembangunan nasional dibidang pendidikan.⁶¹

⁶⁰ H.M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), h. 109.

⁶¹ Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, (Surabaya: Pustaka Pelajar, 2003), h. 175.

Dengan pemikiran pengembangan yang utuh meliputi perencanaan dan pertimbangan akan sebagai hal secara matang. Perhitungan dan pertimbangan dalam sebuah perencanaan ini dimaksud untuk mengantisipasi sesuatu yang tidak di inginkan terjadi dalam proses pengembangan madrasah. Sehingga dalam proses pengembangan madrasah dapat benar-benar berjalan secara efektif dan efisien.

Madrasah dituntut untuk selalu melakukan perubahan dan pengembangan agar madrasah menjadi madrasah alternatif dan selalu menjadi tumpuan SDM. Madrasah dalam hal ini akan menjadi agen of change tanpa menghilangkan ciri keislamannya. Usaha meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah nampaknya terus bergulir dan usaha menuju kesatuan sistem pendidikan nasional dalam rangka pembinaan semakin ditingkatkan. Usaha tersebut tidak hanya tugas dan wewenang Departemen Agama saja, akan tetapi merupakan tugas pemerintah secara keseluruhan bersama SDM.

Keinginan untuk melakukan pengembangan madrasah dapat dilihat dalam sejarah pada periode Mukti Ali (mantan Menteri Agama RI), ia menawarkan konsep alternatif pengembangan madrasah melalui Surat Keputusan bersama (SKB) 3 Menteri. Antara Menteri Dalam Negeri, Menteri Agama, dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 1975, tentang peningkatan mutu pendidikan pada madrasah. Berdasarkan SKB 3 Menteri tersebut, yang dimaksud madrasah adalah lembaga pendidikan yang menjadikan mata pelajaran agama Islam, sebagai mata pelajaran dasar yang diberikan sekurang-kurangnya 30%, disamping mata pelajaran umum dengan dikeluarkannya SKB 3 Menteri itu maka: (1) Ijazah madrasah dapat mempunyai nilai yang sama dengan madrasah umum yang setingkat. (2) Lulusan madrasah dapat melanjutkan ke madrasah umum setingkat lebih atas. (3) Siswa madrasah dapat berpindah ke madrasah umum yang lebih setingkat.⁶²

⁶² Ibid, h.163.

Dengan berlakunya SKB 3 Materi tersebut maka secara akademis kualitas kelulusan madrasah diharapkan sejajar bahkan lebih unggul dari pada sekolah umum, siswa madrasah dapat memiliki kesempatan yang sama dengan lulusan madrasah umum untuk meneruskan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi maupun untuk mendapatkan pekerjaan nantinya. Dengan demikian peranan madrasah dalam mengembangkan sumber daya akan tetap mampu menempatkan eksistensinya dalam pergumulan dunia pendidikan, minimal dalam jangka waktu tertentu.

Pada tahun 1976 Departemen Agama mengeluarkan kurikulum sebagai standar untuk dijadikan acuan oleh madrasah, baik untuk MI, MTs, dan MA. Selain itu DEPAG, juga mengeluarkan:

- a. Pedoman dan aturan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran pada madrasah, sesuai dengan aturan yang berlaku pada madrasah-madrasah umum.

- b. Deskripsi berbagai kegiatan dan metode penyampaian program untuk setiap bidang studi, baik untuk bidang studi agama, maupun bidang studi umum.⁶³

Pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di madrasah terus dilakukan, seiring dengan perkembangan zaman yang ditandai dengan majunya ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan berlakunya UU Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional sebagai pedoman pelaksana, maka kurikulum yang berlaku sudah disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pendidikan dasar meliputi Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), menekankan kemampuan umum yang diperlukan untuk hidup bersama SDM dan bernegara. Materi pada tingkat dasar di madrasah ini lebih menekankan pada pembekalan kemampuan yang fungsional untuk kehidupan dalam berbagai

⁶³ Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta; LSIK, 1999), 182.

bidang: politik, sosial, ekonomi, dan budaya dengan berbasis pada nilai-nilai agama Islam.

Ahmad Zayadi, menjelaskan bahwa arah pengembangan pendidikan madrasah bertujuan agar dapat “Mengantarkan peserta didik menjadi manusiayang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, berkepribadian, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan, berbangsa, dan bernegara”. Oleh karena itu pengembangan madrasah terdapat berbagai prinsip dasar yang menjadi acuan, diantaranya:

1. Membangun prinsip keselarasan antara pendidikan madrasah dengan sektor pendidikan (di luar madrasah), dan dengan sektor-sektor lainnya. Pendidikan madrasah bukan sesuatu yang secara eksklusif terpisah dari sistem terbuka yang senantiasa berinteraksi dengan lingkungannya.
2. Prinsip perencanaan pendidikan. Manusia pada hakekatnay senantiasa melakukan perubahan menuju ke arah yang lebih baik, direncanakan

maupun tidak direncanakan, diterima maupun tidak. Dalam konteks ini, pendidikan dituntut untuk cepat tanggap atas perubahan yang tepat dan secara normatif sesuai dengan cita-cita SDMnya. Pendidikan madrasah bersifat progresif, tidak resistensi terhadap perubahan, akan tetapi mampu mengendalikan arah perubahan itu. Pendidikan madrasah harus mampu mengatasi perubahan itu.

3. Prinsip rekonstruksionis. Dalam kondisi SDM yang menghendaki perubahan mendasar, artinya perubahan dalam skala besar, maka pendidikan madrasah harus mampu menghasilkan produk-produk yang dibutuhkan oleh perusahaan besar tersebut. Pendekatan rekonstruksionis ini tetap berpijak pada kondisi kekinian.
4. Prinsip pendidikan berorientasi pada peserta didik, dalam memberikan pelayanan pendidikan, sifat-sifat peserta didik yang umum maupun khusus harus mampu menjadi pertimbangan. Layanan pendidikan untuk

kelompok usia anak, berbeda dengan remaja dan dewasa. Pendekatan pendidikan anak di daerah terpencil tidak dapat disamakan dengan pendidikan anak perkotaan. Termasuk dalam hal ini adalah perlunya perlakuan yang khusus bagi kelompok ekonomi lemah, berkelainan fisik atau mental.

5. Prinsip multi budaya. Sistem pendidikan madrasah harus memahami bahwa SDM yang dilayani bersifat plural, dan oleh karenanya pluralisme perlu menjadi acuan yang tidak kalah pentingnya dengan acuan-acuan yang lain.
6. Prinsip pendidikan global. Pendidikan madrasah harus mampu berperan dalam menyiapkan peserta didik menghadapi kehidupan dalam SDM global, dengan tetap melestarikan karakter agamis.⁶⁴

Dalam pengembangan madrasah sedikitnya ada dua sisi yang harus dipenuhi

⁶⁴ Ahmad Zayadi, *Desain Pengembangan Madrasah*, (Jakarta; Departemen Agama 2005), h. 22.

sekaligus. Pertama, adalah perhatian terhadap daya dukung, baik meliputi ketenangan, kurikulum, sarana dan prasarana, pendanaan dan manajemen yang tangguh. Kedua, harus ada cita-cita, etos kerja dan semangat yang tinggi dari semua pihak yang terlibat di dalamnya. Selain dari pada itu, untuk memajukan lembaga pendidikan madrasah diperlukan adanya peran para manajer pendidikan. Para manajer yang dimaksud di sini adalah para pemimpin di berbagai lapisan lembaga itu. Para manajer tidak hanya memiliki kekuatan untuk mengarahkan, memberi bimbingan, mengontrol, atau evaluasi, melainkan juga memberikan kekuatan penggerak. Kekuatan penggerak yang dimaksud adalah selalu menguatkan dan memperbaharui etos kerja, cita-cita, imajinasi-imajinasi secara terus menerus.⁶⁵

Untuk merealisasikan pengembangan madrasah perlu mempertimbangkan kemampuan, kesiapan, niat/tekat yang kuat serta kebersamaan

⁶⁵ Imam Suprayogo, *Reformasi Visi Pendidikan Islam*. (Malang: UIN Press, 1999), 71-73.

dari semua warga madrasah, yang dipelopori oleh kepala madrasah dan didukung oleh pengurus yayasan, komite madrasah, serta diikuti oleh para guru dan staf lainnya untuk berpartisipasi dalam melakukan pengembangan dan pembaharuan di madrasah, serta didukung oleh aturan-aturan kebijakan yang fleksibel baik dari kanwil ataupun pusat guna menatap masa depan yang lebih baik.⁶⁶

Sebagai upaya pengembangan madrasah, ada lima strategi pengembangan madrasah yang harus dilakukan diantaranya: 1) peningkatan layanan pendidikan di madrasah; 2) Perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan di madrasah; 3) Peningkatan mutu dan relevansi pendidikan; 4) Pengembangan sistem dan manajemen pendidikan; 5) Pemberdayaan kelembangan madrasah.⁶⁷

⁶⁶ Zuhairini dan Abdul Ghofir, *Metodologi Pembelajaran Agama Islam*, (Malang: UIN Press, 2004), 14.

⁶⁷ Depag, *Desain Pengembangan Madrasah*, (Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2004). 38.

Kelima hal tersebut masing-masing akan dijelaskan di bawah ini;

1). Strategi peningkatan layanan pendidikan madrasah.

Ikhtiar untuk mengembangkan madrasah pada situasi apapun, terus dilakukan, strategi yang selama ini ditempuh difokuskan pada upaya mencegah peserta didik agar tidak putus madrasah, mempertahankan mutu pendidikan agar tidak semakin menurun. Indikator keberhasilan pengembangan madrasah antara lain adalah; mengecilnya jumlah angka putus madrasah, pemerataan kesempatan peserta didik untuk mendapatkan pendidikan walaupun di daerah terpencil, peserta didik yang terlanjur putus madrasah didorond untuk memperoleh pendidikan yang sederajat, proses belajar mengajar tetap mengajar tetap berlangsung meskipun dana terbatas.

2). Strategi perluasan dan pemerataan pendidikan di madrasah

Strategi ini berfokus pada program Wajib Belajar Pendidikan Dasar (Wajar Diknas) 9

tahun. Jenis dan jenjang pendidikan lainnya pun tercakup. Indikator keberhasilannya antara lain adalah; mayoritas penduduk berpendidikan minimal SMP/MTs, meningkatkan budaya belajar yang di tunjukan dengan angka melek huruf, porsi SDM yang kurang beruntung memperoleh kesempatan pendidikan yang lebih banyak.

3). Strategi peningkatan mutu dan relevansi pendidikan di madrasah.

Kebijakan progam departemen agama untuk meningkatkan mutu relevansi pendidikan meliputi (empat) aspek, yaitu kurikulum, tenaga kependidikan, sarana prasarana, dan kepemimpinan madrasah.⁶⁸

Berikut ini akan dijelaskan masing - masing aspek tersebut:

- a. Pengembangan kurikulum berkelanjutan di semua jenjang dan jenis madrasah, yang meliputi; pengembangan kurikulum madrasah tsanawiyah yang dapat

⁶⁸ Ibid, h.40.

memberikan kemampuan dasar secara merata disertai dengan muatan lokal, mengintegrasikan kemamampuangenerik dalam kurikulum yang memberikan kemampuan adaptif, meningkatkan adaptif, meningkatkan relevansi program pendidikan sesuai dengan tuntutan SDM, dan mengembangkan budaya keteladanan di madrasah.

- b. Pembinaan profesi guru di madrasah yang meliputi; memberikan kesempatan yang luas kepada semua guru untuk mengikuti peningkatan profesionalisme melalui pelatihan- pelatihan dan study lanjut, memberikan perlindungan hukum dan rasa aman kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam melaksanakan tugas.
- c. Pengembangan sarana prasarana madrasah yang meliputi ; Pembangunan fasilitas pendukung yang sangat sesuai dengan kebutuhan madrasah. Agar fasilitas yang

ada memiliki nilai guna yang tinggi diperlukan adanya pengolahan dan pengaturan yang jelas, dan untuk itu perlu kiranya setiap madrasah memiliki ketrampilan dan pengetahuan dalam mengelola sarana dan prasarana yang ada di madrasah tersebut. Adapun upaya yang dilakukan dalam pengembangan sarana dan prasarana madrasah diantaranya; menjamin tersedianya kebutuhan ruangan belajar dan laboratorium serta perpustakaan, mengefektifkan pengelolaan dan pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan yang saling terkait secara intensif, menyediakan dana pemeliharaan yang memadai, mengembangkan lingkungan madrasah sebagai pusat pemberdayaan dan pembinaan peserta didik.

4). Strategi pengembangan sistem dan manajemen pendidikan.

Strategi ini berkenaan dengan upaya mengembangkan sistem manajemen madrasah, sehingga secara kelembagaan madrasah akan memiliki kemampuan sebagai berikut; a) Berkembangnya prakarsa dan kemampuan-kemampuan kreatif dalam pengelolaan pendidikan, tetapi tetap berada dalam bingkai visi, misi dan tujuan kelembagaan madrasah; b) Berkembangnya organisasi pendidikan di madrasah yang lebih berorientasi pada profesionalisme dari pada hirarkhi; c) Layanan pendidikan yang semakin cepat, terbuka, adil dan merata.

5). Strategi pemberdayaan kelembagaan madrasah.

Strategi ini menekankan pada pemberdayaan madrasah sebagai pusat pembelajaran dan pendidikan. Indikator keberhasilannya adalah: a) Tersedianya madrasah-madrasah yang bervariasi dengan diikat oleh visi, misi dan tujuan pendidikan

madrasah, dengan dukungan organisasi yang efektif dan efisien; b) Mutu sarana prasarana madrasah yang semakin meningkat dan iklim pembelajaran yang semakin kondusif bagi peserta didik; c) Tingkat kemandirian madrasah semakin tinggi.

Dengan memperhatikan berbagai strategi dalam pelaksanaan pengembangan madrasah sebagaimana di atas, jelaslah bahwa partisipasi SDM sangat diperlukan dan bahkan menempati posisi strategi sebagai pelaku utama dalam menjalankan berbagai program pengembangan mutu madrasah. Demikian juga sebaliknya tanpa adanya dukungan SDM yang handal, nampaknya sangat sulit keberadaan madrasah untuk bisa berkembang.

BAB IX

IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH



Manajemen Kepala Madrasah adalah suatu penataan bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui aktifitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf pembinaan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengndalian, pengawasan, penilaian dan pelaporan secara sitematis yang dikembangkan untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkualitas.

Tujuan manajemen adalah mencapai kinerja organisasi secara produktif, efektif,dan berkualitas dan bermutu yang berindikasi pada kualitas madrasah .

Prinsip-prinsip manajemen merupakan nilai yang tidak dapat diabaikan dalam praktik manajemen, bahwa praktik manajemen harus didasari prinsip yang berorientasi pada tujuan dengan

memikirkan kemampuan sumber daya yang dimiliki, senantiasa memperhatikan aspek psikologis manusia dan nilai-nilai yang berkembang dimasyarakat.

Pengembangan manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi, dimana fungsi-fungsi tersebut terkait satu sama dengan lainnya, dan aktivitas yang dijalankan oleh MSDM sesuai dengan fungsi yang dimilikinya, dengan tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja dan pelayanan. Diantara fungsi-fungsi tersebut antara lain adalah;

Fungsi perencanaan (*planning*) merupakan fungsi MSDM yang dinilai esensial, karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dimana hal tersebut berkaitan erat dengan operasionalisasi organisasi dan kelancaran kerja yang ada di dalamnya.

Fungsi pengadaan (*procurement*) berkaitan erat dengan peningkatan ketrampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhadap SDM yang ada. Juga

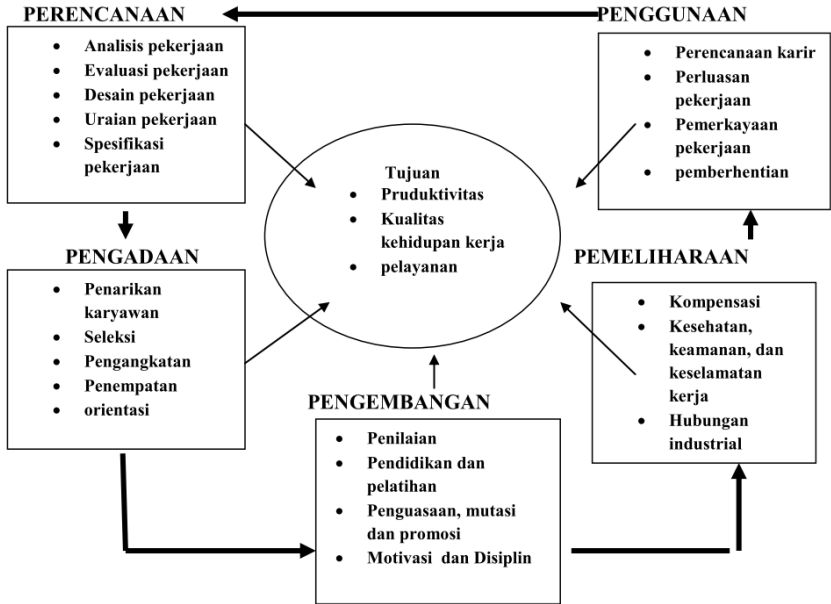
berbagai bentuk pengembangan diri untuk para karyawan yang berprestasi.

Fungsi pemeliharaan (*maintenance*) berkaitan dengan upaya mempertahankan kemauan dan kemampuan kerja karyawan melalui penerapan beberapa program yang dapat meningkatkan loyalitas dan kebanggaan kerja.

Fungsi penggunaan (*use*) menekankan pada pelaksanaan berbagai tugas dan pekerjaan oleh karyawan serta jenjang peningkatan posisi karyawan. Selain itu berkaitan pula dengan kontrasepsi untuk karyawan yang telah berhenti bekerja, baik yang sementara atau permanen maupun akibat pemutusan hubungan kerja sepihak. Hubungan komunikasi antar karyawan juga sangat perlu untuk diperhatikan mengingat hal itu akan mempengaruhi kualitas hubungan kerja yang nantinya akan mempengaruhi motivasi kerja. Pembuatan sistem kinerja yang harmonis mutlak untuk diwujudkan. Hal-hal perlu diperhatikan pada fungsi dan aktivitas MSDM yang terintegrasi secara singkat dapat dilihat pada gambar dibawah ini;

Gambar 9.1.

Fungsi dan Aktivitas MSDM yang Terintegrasi



Gambar diatas memberikan ilustrasi aktivitas MSDM bisa dilakukan dengan memperhatikan pada tujuan, visi, misi madrasah kemudian perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan. Kemudian evaluasi dan selanjutnya merencanakan kembali dari hasil evaluasi. Di samping itu juga, di dalam pengimplementasian manajemen kepala madrasah di MTs Hidayatul

Mubtadiin akan memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan pengorganisasian. Yang antara lain dapat disebutkan sebagai berikut;

- a. Organisasi/ lembaga akan memiliki sistem informasi SDM yang akurat.
- b. Organisasi atau lembaga akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan, berupa diskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan yang terkini (*upto-date*).
- c. Organisasi/lembaga memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM yang mendukung kegiatan bisnis.

Organisasi/lembaga akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.⁶⁹

⁶⁹Faustino C. G. Ibid, 7

BAB X PENUTUP



Implementasi manajemen kepala madrasah di MTS Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan telah diterapkan serta telah diusahakan dalam meningkatkan mutu madrasah. Yaitu manajemen yang transparan, efektif, akuntabel dan partisipatif dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen teori George Terry yang menjalankan fungsi manajemen pendidikan diawali dengan perencanaan seluruh program diantaranya perumusan visi, misi dan tujuan serta perencanaan peningkatan mutu madrasah di MTs Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan. Sistem pengorganisasian dengan merekrut tenaga kerja yang profesional sesuai kebutuhan dan latar belakang pendidikan serta pengalaman, yang menunjang kerjasama antara pegawai melalui komunikasi dan komitmen yang berbudaya mutu, penggerakan dan pelaksanaan yang diawasi

langsung oleh kepala sekolah dengan evaluasi yang terus menerus dan berkelanjutan, yang ternyata merupakan upaya MTs Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia madrasah tersebut, dan penulis berkesimpulan bahwa keberhasilan implementasi manajemen kepala madrasah terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia di madrasah tsanawiyah Hidayatu Mubtadiin Jati Agung sangat baik.

PROFIL PENULIS

Dr. Nurul Hidayati Murtafiah, M.Pd.I lahir di Sidoasri pada tanggal 15 Bulan Agustus Tahun 1991 ini menempuh pendidikan Strata Satu (S1) Bidang Ilmu Pendidikan Agama Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) An Nur Lampung pada Tahun 2009 dan lulus pada Tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung (S2) Bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Tahun 2013 dan lulus pada Tahun 2015. Melanjutkan Program Doktor (S3) program 5000 Doktor Diktis Kementerian Agama RI di Universitas Islam Negeri (UIN) pada Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam tahun 2015 dan lulus pada tahun 2019.

Memulai karir sebagai tenaga pendidik dan kependidikan sejak lulus dari SMA N 1 Sidomulyo Lampung selatan pada Tahun 2009, sebagai Guru di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan. Pada tahun 2015 s/d sekarang sebagai Dosen di Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung, dan sebagai Dosen Profesional pada bidang keahlian Pengembangan Sistem Evaluasi PAI sejak 2017 s/d

sekarang. Beliau juga aktif diberbagai kegiatan kemasyarakatan di tempat ia tinggal.

Buku yang ditulis oleh Dr. Nurul Hidayati Murtafiah, M.Pd.I ini merupakan karya keduanya dimana beliau mulai berkecimpung di dunia pendidikan dimulai dari tahun 2009. Selain itu Buku ini juga dipersembahkan untuk Suami tercinta beliau yang setia mendukung dan mendampingi beliau disetiap keadaan sehingga menjadi motivasi beliau.