

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), yakni sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Dari dua aset pokok ini lebih penting dari sumber daya alam.¹ Manajemen memiliki peranan kunci dalam keberlangsungan (*survival*), efektivitas, dan daya saing setiap organisasi, maupun lembaga karena manusia merupakan sumber daya yang memiliki kemampuan khusus dan menempati kedudukan tertinggi diantara makhluk lainnya.

Pernyataan di atas sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Surah Al-Baqarah ayat 30, yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Berdasarkan firman Allah SWT diatas menjelaskan bahwa manusia memiliki posisi tertinggi yakni sebagai khalifah di muka bumi. Khalifah atau pemimpin di muka bumi yang diberikan tanggung jawab untuk mengelola bumi dan sumber daya lainnya untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan manusia itu sendiri, akan berkualitas

¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), Cetakan 3, h. 2.

jika dikelola dengan baik oleh pemimpin atau manajer yang ada dalam sebuah organisasi tersebut.²

Pendidikan adalah usaha sadar manusia untuk menumbuh kembangkan potensi-potensi bawaan, baik jasmani dan rohani sesuai dengan nilai-nilai masyarakat dan kebudayaan Indonesia.³ Pernyataan ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menerangkan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.⁴

Penjelasan di atas memberikan gambaran bahwa dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, tentu dalam proses pendidikan tersebut tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dalam mengelola pendidikan tersebut. Serta, adanya koordinasi atau kerjasama dari berbagai sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan. Salah satu aset utama dalam pendidikan ialah adanya sumber daya manusia yang bertugas mengelola, mengatur, atau memajemen lembaga tersebut. Aset tersebut ialah tenaga kependidikan madrasah yang merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Secara profesional bertugas

²Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2010), h. 3.

³Muhammad Anwar, *Filsafat Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2015) h. 19-20.

⁴ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Media Pustaka, 2008), h. 2.

melaksanakan manajemen, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Jelas, tenaga kependidikan madrasah dituntut untuk lebih profesional dan berkualitas. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas tersebut ialah dengan adanya bekal pendidikan dan pelatihan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 40 menerangkan bahwa “tenaga pendidik dan tenaga kependidikan madrasah berhak memperoleh pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas” khususnya tenaga kependidikan madrasah haruslah diberikan, atau dibekali pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas, dan kompetensinya, supaya mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diembannya untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Untuk itu perlu adanya sebuah alat manajemen untuk mengelolanya.

Pentingnya mengelola atau memanagemen sumber daya yang ada dalam lembaga terutama manusia (*stakeholder*), karena pada dasarnya lembaga pun tercipta atas adanya manusia, dari manusia jugalah yang mampu mengelola, menggerakkannya, serta mengembangkan lembaga agar tidak *stagnan* ditempat dan selalu dikenal eksistensinya. Terutama lembaga pendidikan islam yang dituntut untuk memberikan pelayanan pendidikan islam dengan semaksimal mungkin. Tentulah, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas juga. Maka, dari itu untuk meningkatkan kualitas perlu adanya pemberian bekal pendidikan dan pelatihan, atau yang sering disebut dengan diklat dalam penyelenggaraannya memerlukan pengelolaan atau manajemen yang baik supaya dapat berjalan efektif dan efisien.

Manajemen pendidikan dan pelatihan merupakan gabungan dua kata, yakni manajemen yang berarti pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang juga diartikan sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan (*Institusi Training*), yang memiliki fungsi sebagai tempat meningkatkan, membina kompetensi pegawai.⁵ Kompetensi ialah segala kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai, berupa wawasan, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang perlu ditingkatkan atau dikembangkan. Jelas, untuk meningkatkan kompetensi tersebut lembaga harus memberikan perhatian khusus, terhadap pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang akan di berikan kepada tenaga kependidikan madrasah. Salah satu bentuk terobosan baru dalam manajemen pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh balai diklat keagamaan, ialah dengan adanya berbagai pendidikan dan pelatihan yang diadakan khusus untuk meningkatkan kualitas, dan kuantitas pegawai kementerian agama. Terutama yang ditujukan pada lembaga pendidikan islam, pendidikan dan pelatihan ini sangatlah penting diberikan terhadap tenaga kependidikan madrasah. Diharapkan mampu menghasilkan tenaga kependidikan madrasah yang profesional, terampil, dan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Sehingga, berdampak positif terhadap lembaga pendidikan islam. Serta, mampu mempertahankan eksistensinya dan yang terpenting ialah tidak *stagnan* ditempat yang artinya lembaga tersebut tidak diam ditempat dan terus berkembang.

⁵ Prof. Sukardi, Siti Nurjanah, *Manajemen Diklat dan Kepelatihan (Diklat) Vokasi dan Kejuruan*. (Yogyakarta: UNY Press. 2016), h. 1.

Pada era globalisasi dewasa ini, menjadi sebuah keharusan untuk menyiapkan tenaga kependidikan madrasah yang berkualitas, namun pada realitanya menjadi semakin rumit. Akan tetapi, hal tersebut bukan menjadi alasan untuk menghindarinya. Namun, menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi setiap lembaga pendidikan islam yang bersangkutan. Secara umum pengembangan tenaga kependidikan madrasah tengah dan akan menghadapi berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh semua praktisi pengembangan. Seiring dengan berbagai tantangan dan tuntutan akan peningkatan kualitas tenaga kependidikan madrasah, untuk itu perlu adanya penyesuaian diri terhadap perubahan yang sering terjadi begitu cepat. Mengingat, dunia pendidikan dan pelatihan yang bersifat dinamis maka harus ada inovasi, atau pembaharuan menjadi sebuah tantangan yang kompleks. Dalam kondisi ini, lembaga pendidikan dan pelatihan harus melakukan terobosan baru dalam meningkatkan kualitas, kompetensi tenaga kependidikan madrasah. Pendidikan apa pun bentuknya dan tingkatnya pada akhirnya memiliki tujuan yang sama yaitu menuju kepada suatu perubahan perilaku, baik individu, kelompok maupun masyarakat. Perubahan perilaku mencakup pula perubahan peningkatan kemampuan tiga ranah, yaitu: kognitif (*cognitive*), efektif (*affective*), dan psikomotorik (*psychomotor*). Namun, kenyataannya di lapangan terdapat beberapa masalah yang dihadapi salah satu fakta di lapangan yang ditemukan bahwa kurikulum, program, dan materi pelajaran baik pendidikan dan pelatihan pimpinan, fungsional, teknis, dan lain sebagainya. Lebih menonjolkan ranah kognitif dengan melihat, mengingat, dan berpikir tentang informasi dan psikomotor yang berhubungan dengan aktivitas fisik yg berkaitan dengan proses mental dan

psikologi, ketimbang ranah afektif yang mengenai sikap, minat, emosi, nilai hidup dan operasinya peserta pendidikan dan pelatihan. Serta, Metode dan materi yang diajarkan sangat berpengaruh terhadap minat atau keinginan belajar peserta pendidikan dan pelatihan. Karena, setiap orang memiliki kemampuannya masing-masing dan menyukai metode belajar yang lebih *variatif*.

Keberadaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan haruslah lebih baik dari pada penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga non pendidikan dan pelatihan. Sebab, hal tersebut akan menentukan keberadaan dan juga citra lembaga pendidikan dan pelatihan. Itulah sebabnya, lembaga pendidikan pelatihan dituntut lebih profesional. Profesional dalam mengemban tugas, melaksanakan fungsi serta peranannya. Kenyataannya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan hanya sebagai syarat yang harus diikuti oleh pegawai karena tuntutan lembaga. Setelah selesai diselenggarakan pendidikan dan pelatihan banyak hal yang ditinggalkan seperti tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan teori yang diajarkan. Padahal tidak sedikit peserta yang lulus dengan predikat nilai baik. Hal itu tidak menjadi jaminan. Jika ia adalah terbaik, ia menjadi bukti dari kesenjangan yang biasa terjadi di lembaga pendidikan dan pelatihan kebanyakan. Jelas, hal tersebut perlu diperhatikan khusus oleh lembaga pendidikan dan pelatihan, Mengingat dunia pendidikan dan pelatihan yang bersifat dinamis akan perubahan yang harus diperhatikan yang saling berkesinambungan satu sama lain. Tuntutan akan perubahan, pembaharuan secara terus menerus ini merupakan

sebuah tantangan tersendiri bagi lembaga diklat. Kondisi inilah yang menimbulkan lembaga diklat harus terus berinovasi, dan berkembang sesuai tuntutan zaman.

Pengelolaan manajemen pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan satu kesatuan, yang mana kedua kegiatan tersebut saling berkesinambungan. Tentu saja pemberian pendidikan dan pelatihan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan setiap peserta pendidikan dan pelatihan yang bersangkutan. Khususnya tenaga kependidikan madrasah yang mengikuti pendidikan dan pelatihan ini. Mengingat pentingnya pemberian bekal skill, kemampuan, keterampilan, serta peningkatan kompetensi bagi tenaga kependidikan madrasah. Pendidikan dan pelatihan perlu direncanakan secara matang oleh kepala balai, mengingat banyaknya masalah yang mengakibatkan menurunnya produktivitas tenaga kependidikan madrasah, seperti terdapat tenaga kependidikan madrasah yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, tenaga kependidikan madrasah yang belum profesional, tenaga kependidikan madrasah yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan kompetensinya, tenaga kependidikan madrasah yang belum terampil dalam menggunakan berbagai media teknologi secara online, tenaga kependidikan yang kurang uptodate, serta penurunan gairah atau semangat kerja tenaga kependidikan, kurangnya kemampuan *problem solving* dan berbagai masalah lainnya yang akan di hadapi tenaga kependidikan madrasah tersebut kedepannya. Maka, perlu sekali adanya pendidikan dan pelatihan yang merupakan salah satu investasi dalam peningkatan kualitas, kompetensi tenaga kependidikan madrasah.

Hal diatas harus dihindari, maka dari itu pengelolaan pendidikan dan pelatihan hal yang sangat penting sekali untuk diperhatikan. Guna meningkatkan mutu lembaga

yang berhubungan dengan kualitas tenaga kependidikan madrasah diperlukan pelaksanaan yang cermat dan teliti, contohnya seperti melakukan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga kependidikan madrasah yang disesuaikan dengan masalah atau kesulitan yang sedang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya.

Guna dapat membantu, mempermudah tiap tenaga kependidikan madrasah dalam meningkatkan kompetensinya sehingga menghasilkan dampak positif terhadap kinerja, produktivitas, serta kualitas dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya serta guna mencapai tujuan, visi misi lembaga pendidikan islam tentu saja dalam pelaksanaannya harus sesuai dengan kebutuhan. Agar pendidikan dan pelatihan tersebut tidak hanya sekedar mengisi kekosongan waktu atau sekedar mendapat pengetahuan saja. Tetapi dapat menghasilkan tenaga kependidikan madrasah yang profesional dan terampil diberbagai bidang sehingga mampu meningkatkan kualitas lembaga pendidikan islam, dan salah satu terobosan baru dalam pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan khusus oleh balai diklat ialah dengan berbagai kelebihan dan keunggulan lembaganya dalam pengelolaan pendidikan dan pelatihan keagamaan.

Salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan yang berada di bawah naungan kementerian agama ialah Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin bertujuan meningkatkan skill, kemampuan, pengetahuan, serta diharapkan dengan ikut sertanya pegawai kementerian agama, khususnya kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diadakan dapat membuat tenaga kependidikan madrasah tersebut mampu menjalankan tugas, fungsi, dan tanggung jawab keprofesiannya pada lembaga pendidikan islam

secara efektif dan efisien. Mengingat kelebihan dan keunggulan yang dimiliki balai, salah satu diantaranya ialah tersedianya berbagai jenis pendidikan dan pelatihan yang ditujukan khusus untuk tenaga kependidikan madrasah salah satunya ialah pendidikan dan pelatihan tata usaha madrasah, pendidikan dan pelatihan manajemen madrasah, pendidikan dan pelatihan pengembangan diri dan peningkatan integritas, serta pendidikan dan pelatihan pengelolaan kearsipan madrasah, dan lain sebagainya.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Nomor 345 tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Keagamaan menyebutkan bahwa:

“Balai Diklat Keagamaan adalah unit pelaksanaan teknis badan litbang dan pendidikan dan pelatihan kementerian agama yang menangani bidang pendidikan dan pelatihan di lingkungan kementerian agama di daerah. Sebagai kepanjangan tangan dari badan litbang dan pendidikan dan pelatihan kementerian agama tersebut, balai diklat keagamaan banjarmasin mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan, dan tenaga teknis keagamaan di wilayah kerja departemen agama provinsi kalimantan selatan, tengah, dan timur”.⁶

Melihat dari latar belakang lembaga yang mengadakan pendidikan dan pelatihan yang berada dibawah naungan kementerian agama didirikan di Provinsi Kalimantan Selatan bertempat Jalan Ahmad Yani KM 22 Landasan Ulin Barat Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru (70723). Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik dalam mengadakan penelitian yang berjudul **“Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kependidikan Madrasah (Studi Kasus di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin)”**.

⁶ Di akses melalui Website <http://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id> Pada 10 Januari 2020, Pukul.08.00 WIT.

B. Definisi Operasional:

Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam memahami penelitian ini, maka peneliti akan mendeskripsikan beberapa istilah yang ada dalam judul ini.

1. Manajemen

Menurut kamus besar bahasa indonesia, manajemen */manajémén/* merupakan proses pemakaian sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yg telah ditentukan; penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.⁷ Dari segi bahasa, manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata tersebut digabung menjadi *managere* yang berarti menangani. *Manegere* diterjemahkan ke bahasa inggris *to manage* yang merupakan kata benda, dan *manager* untuk orang yang melakukan manajemen. Management diterjemahkan dalam bahasa indonesia menjadi kata manajemen yang berarti pengelolaan.⁸ Sedangkan menurut istilah manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasi, memotivasi, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi. Agar bisa tercapai hasil yang optimal, maka segala sesuatu perlu adanya manajemen.⁹

⁷ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008) h. 989-990.

⁸ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 5-6.

⁹ M. Sobry Sektikno, *Manajemen Pendidikan*, (Lombok: Holistica, 2012), h. 3-4.

Dari beberapa definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan proses yang sangat penting dalam mengatur, mengelola, dan mendayagunakan berbagai macam sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi, ataupun lembaga yang bertujuan untuk mencapai visi misi dalam organisasi, ataupun lembaga yang bersangkutan secara efektif dan efisien.

2. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan

Manajemen pendidikan dan pelatihan merupakan gabungan dua kata, yaitu manajemen yang berarti pengelolaan dan pendidikan dan pelatihan yang juga diartikan sebagai lembaga pendidikan islam dan kepelatihan. Manajemen pendidikan dan pelatihan sering disebut juga *institusi training*, yang memiliki fungsi sebagai tempat meningkatkan membina kompetensi .¹⁰ Kompetensi ialah segala kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai, berupa wawasan, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang perlu ditingkatkan atau dikembangkan.

Menurut Leonard Nadler yang dikutip oleh Soemaartono dalam Buku Abdorrakhman yang berjudul “Esensi Praktis Manajemen ” Menerangkan bahwa: “.....*Learning related to the present job of the individual*”, “...*learning related to a future but defined job for which the individual is being prerated..*”, “...*learning for the general growth of the individual and or the organization*”, and”...*learning is the*

¹⁰ Sukardi, Siti Nurjanah, *Manajemen Diklat dan Kepelatihan (Diklat) Vokasi dan Kejuruan*, (Yogyakarta: UNY Press. 2016). h. 20.

acquisition of new skills, attitudes, and knowledge.”¹¹ Pernyataan tersebut menerangkan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap terbaru untuk mempersiapkan seseorang agar mampu melakukan pekerjaan yang saat ini menjadi tanggung jawabnya sebagai bagian dari perkembangan individu maupun organisasi di mana ia akan bekerja.

Menurut Mel Siberman dan Elaine Biech, dalam bukunya yang berjudul “*Active Training A Handbook of Techniques, Designs, Case Examples, and Tips*”, menjelaskan bahwa: “*Training is a method of enhancing human performance. Whenever a Person’s ability to perform a job is limited by a lack of knowledge or skill, it makes sense to bridge that gap by providing the required instruction*”. Pernyataan tersebut, menerangkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan metode untuk meningkatkan kinerja manusia. Setiap kali kemampuan kinerja manusia dibatasi atau dihambat oleh kurangnya pengetahuan atau keterampilan, untuk mengatasi atau menghadapi hal tersebut maka, diperlukan seorang instruktur atau seorang pelatih untuk menambah. Serta, memperbarui kemampuan (*skill*) untuk meningkatkan kinerja manusia dalam bekerja yang disesuaikan dengan zaman.¹²

¹¹ Abdorrahman Gintings, *Esensi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Perpustakaan Nasional Katalog dalam Terbitan (KDT), 2011), h. 7-8.

¹² Mel Siberman dan Elaine Biech, *Active Training A Handbook of Techniques, Designs, Case Examples, and Tips*, (Kanada: Wiley, Library of Congress Cataloging, 2015), h. 17.

Menurut Dugan Laird Elwood F. Holton III, dkk, dalam bukunya yang berjudul “*Approaches to training and development*, menerangkan bahwa: “....*an experience, a discipline, or a regimen that causes people to **acquire new**, predetermined behaviors. Whenever employees need new behaviors, then we need a training department.*¹³”

Pernyataan di atas menerangkan pada kata yang bercetak tebal yang berarti “**baru**” yang menekankan bahwa pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk menghasilkan suatu yang baru, yaitu pembaharuan dalam sebuah organisasi baik dari perilaku, pengetahuan, kemampuannya untuk menghadapi tuntutan perubahan yang terjadi di lingkungan pekerjaan.

Dari penjelasan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan sangatlah penting dalam sebuah lembaga, khususnya lembaga pendidikan Islam. Jelas, untuk meningkatkan kompetensi tersebut lembaga pendidikan dan pelatihan keagamaan harus memberikan perhatian khusus, terhadap pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang akan di berikan kepada tenaga kependidikan madrasah. Dengan tujuan menghasilkan tenaga kependidikan madrasah yang berkualitas, terampil, dan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Sehingga, berdampak positif terhadap lembaga pendidikan madrasah, serta mampu mempertahankan eksistensinya dan yang terpenting ialah tidak *stagnan* ditempat yang artinya lembaga tersebut tidak diam ditempat, serta mampu melakukan inovasi atau

¹³Dugan Laird, *Approaches to training and development*, (Amerika: Basic Book, 2003), h. 28.

pembaharuan secara terus menerus guna meningkatkan kualitas lembaga sebagai antisipasi atas segala ancaman, dan tantangan yang harus dihadapi ke depannya. Salah satunya ialah ancaman akan kepunahan organisasi atau lembaga tersebut. Untuk menghadapi segala ancaman tersebut ialah dengan adanya manajemen pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk seluruh peserta yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan. Terutama pegawai kementerian agama yang membutuhkannya, khususnya pada lembaga pendidikan islam, yaitu tenaga kependidikan madrasah yang memiliki masalah atau kekurangan kemampuan, keterampilan khusus dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan posisi, jabatan, atau kedudukannya dalam sebuah lembaga pendidikan islam. Sesuai dengan tujuan, visi misi lembaga tersebut. Guna menambah dan memperbarui kemampuan (*skill*), pengetahuan pegawai dalam meningkatkan kompetensi, yang disesuaikan dengan perubahan dan perkembangan zaman.

3. Tenaga Kependidikan Madrasah

Tenaga kependidikan madrasah merupakan salah satu tenaga administrasi yang terdapat di madrasah yang ada pada lembaga pendidikan madrasah. Tenaga kependidikan madrasah bertugas memberikan dukungan layanan administrasi madrasah guna terselenggaranya pendidikan yang berkualitas atau bermutu dalam sebuah lembaga pendidikan Islam.

Penjelasan tersebut sesuai dengan Peraturan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 yang menyatakan bahwa:

“Tenaga kependidikan madrasah bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”¹⁴

Dari penjelasan di atas, jelas tenaga kependidikan madrasah sangatlah penting dalam pengelolaan madrasah. Dimana tenaga kependidikan madrasah memiliki tugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan lembaga pendidikan islam. Tentulah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengelola madrasah. Tenaga kependidikan madrasah haruslah berkualitas, dan profesional. Guna meningkatkan kualitas keprofesiannya tersebut perlu sekali adanya bekal pendidikan dan pelatihan untuk tenaga kependidikan madrasah. Tentunya, pendidikan dan pelatihan tersebut haruslah dikelola dengan baik supaya dapat memberikan dampak positif yang *signifikan* terhadap peningkatan kualitas, dan kuantitas tenaga kependidikan madrasah, diharapkan juga mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

¹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*,(Jakarta: Visimedia, 2007) h. 20.

C. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan madrasah di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan madrasah di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti di dalam mengadakan penelitian mempunyai tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui manajemen pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan madrasah di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan madrasah di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

E. Alasan Memilih Judul

Alasan peneliti memilih judul penelitian “Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kependidikan Madrasah di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin, adalah sebagai berikut:

1. Karena dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan islam sangat berkaitan erat dengan masalah yang dihadapi sumber daya manusia, oleh karena itu proses manajemen pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting sekali untuk diperhatikan.
2. Karena peneliti tertarik untuk meneliti masalah manajemen pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan madrasah disebuah lembaga pendidikan dan pelatihan keagamaan Banjarmasin.

F. Signifikasi Penelitian

Signifikasi penelitian ini terbagi atas dua macam, yakni signifikasi teoritis, dan signifikasi praktis, berikut ini penjabarannya:

1. Signifikasi secara teoritis

Signifikasi secara teoritis dalam peneliti ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam hal pemikiran di bidang pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan madrasah di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

2. Signifikasi Praktis:

Signifikasi secara praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan masukan dan saran bagi pihak-pihak yang terkait dalam manajemen pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan madrasah di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin untuk mencapai tujuan secara maksimal demi kemajuan lembaga pendidikan dan pelatihan.

G. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini penulis menjelaskan tentang hasil penelusuran penelitian sebelumnya. Tujuannya agar diketahui dengan pasti bahwa masalah yang akan dibahas oleh penulis belum pernah diteliti. Berdasarkan hasil penelusuran, terdapat beberapa tulisan yang terkait dengan penelitian ini, yaitu:

Pertama, penelitian oleh Nahdia Noor, Mahasiswa Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin 2016, Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Mengadakan Penelitian dengan judul Skripsi: “pembinaan dan pengembangan karir guru pegawai negeri sipil pada Madrasah Ibtidayah Negeri di kabupaten Tapin”. Penelitian ini umumnya memiliki kesamaan yakni sama-sama berkaitan dengan pembinaan dan pengembangan karir. Perbedaannya ialah bertujuan menggambarkan pembinaan dan pengembangan karir guru pegawai negeri sipil pada Madrasah Ibtidayah Negeri di Kampus Tapin. Sedangkan, penelitian peneliti spesifiknya bertujuan menggambarkan manajemen

pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan madrasah di Balai Diklat Keagamaan Kalimantan Selatan.¹⁵

Kedua, Penelitian Oleh Eka Wahyuningsih, Mahasiswi Program Strata Satu (S1) IAIN Walisongo Semarang Fakultas Tarbiyah Jurusan Kependidikan Islam Tahun 2010. Mengadakan Penelitian dengan judul Skripsi: “optimalisasi manajemen pendidikan dan pelatihan kompetensi pedagogik guru PAI SMP studi di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin Semarang tahun 2009”. Penelitian ini umumnya memiliki kesamaan yakni sama-sama berkaitan dengan manajemen pendidikan dan pelatihan, dan sama-sama meneliti lembaga khusus yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yakni balai diklat keagamaan. Perbedaannya ialah bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang Kompetensi Pedagogik Guru PAI SMP Studi di Balai Diklat Keagamaan Semarang. Sedangkan, secara spesifik penelitian peneliti spesifiknya bertujuan menggambarkan manajemen pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan madrasah di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

Ketiga, penelitian oleh Rudini, Mahasiswi Program Strata 1 IAIN Antasari Banjarmasin Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun 2016. Mengadakan Penelitian Skripsi yang berjudul: “kinerja guru pasca diklat di SMPN 4 Lahei Desa Muara INU Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah”. Secara umum penelitian ini memiliki kesamaan yakni sama-sama berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan. Perbedaan penelitian ini yakni penelitian ini bertujuan untuk

¹⁵ Di akses online melalui <https://idr.uin-antasari.ac.id>, Pada 06 Januari 2020, Pukul 05.00 WIT.

mendeskripsikan Kinerja Guru Pasca mengikuti Diklat di SMPN 4 Lahei Desa Muara Inu Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah. Sedangkan penelitian peneliti spesifiknya mendeskripsikan manajemen pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan madrasah di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin¹⁶

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman tentang gambaran awal tentang penelitian ini, maka peneliti menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bab I berisikan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, alasan memilih judul, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu, sistematika penulisan.
2. Bab II berisikan pembahasan tentang landasan teori yang meliputi manajemen sumber daya manusia, manajemen pendidikan dan pelatihan, tenaga kependidikan madrasah.
3. Bab III berisikan metode penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, prosedur penelitian.
4. Bab IV berisikan gambaran singkat lokasi penelitian, penyajian data, analisis data.
5. Bab V merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan beberapa saran-saran.

¹⁶Di akses online melalui <https://idr.uin-antasari.ac.id>, Pada 18 Maret 2020, Pukul. 11:15 WIT.