

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah proses mencerdaskan kehidupan bangsa yang digunakan sebagai suatu sarana dalam membangun manusia Indonesia seutuhnya. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau madrasah dapat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi tenaga pendidikan maupun tenaga kependidikan yang mampu menunjang kegiatan pada suatu lembaga pendidikan.

Manajemen adalah suatu proses perencanaan dan pengontrolan sumber daya untuk menghasilkan suatu hal dengan efektif. Jika dihubungkan dengan konteks pendidikan, maka tujuan akhirnya adalah pendidikan itu sendiri. Manajemen telah membentuk pendidikan yang lebih terarah sehingga hasilnya menjadi semakin lebih baik.¹

Dalam pelaksanaan pendidikan tidak terlepas dari istilah manajemen. Manajemen sering dikatakan suatu ilmu karena dianggap sebagai bidang pengetahuan yang secara teratur memahami cara orang yang bekerja sama dengan keahlian khusus dapat mencapai kinerja yang tinggi. Semua institusi pendidikan tentunya berupaya untuk memajukan siswa mereka ke arah yang lebih baik. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan menerapkan manajemen pendidikan yang berkualitas di lembaga pendidikan. Manajemen pendidikan juga

¹S. Shoimatul Ula, *Buku Pintar Teori-Teori Manajemen Pendidikan Efektif* (Yogyakarta: PT. Berlian, 2013), 7-11.

diterapkan oleh lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa siswa yang belajar di sekolah tersebut dapat berkembang secara optimal.²

Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, diperlukan manajemen yang baik. Manajemen yang baik harus memperhatikan fungsi-fungsi manajemen, yang meliputi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan pada berbagai tingkatannya dan tugasnya dalam mencapai tujuan.³

Manajemen pendidikan umumnya melibatkan proses menentukan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dan menentukan cara dan sumber daya yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar, manajemen perlu diterapkan agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan sesuai rencana, sistematis, berkelanjutan dan mencapai standar mutu pendidikan yang ditetapkan. Aspek manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi harus diterapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴

Lembaga pendidikan Islam merupakan hasil pemikiran yang muncul dari kebutuhan masyarakat yang dilandasi, dibimbing dan dikembangkan sesuai agama Islam (Al-Quran dan As-Sunnah). Lembaga pendidikan Islam dinyatakan sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan Islam yang berkesinambungan, sesuai dengan proses akulturasi dan penyelenggaraannya disesuaikan dengan kebutuhan

²Eri Purwanti, Nurhadi Kusuma, and Ruly Nadian Sari, "Implementasi Manajemen Strategis Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah* 3, no. 2 (2020): 85–92, <https://doi.org/10.54892/jmpialidah.v3i2.39>, 86.

³Eri Purwanti, Nurhadi Kusuma, and Ruly Nadian Sari, "Implementasi Manajemen Strategis Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren," 87.

⁴Yasya Fauzan Wakila, "Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan," *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik* 3, no. 1 (2021): 49–62, 53.

perkembangan masyarakat.⁵

Lembaga pendidikan perlu terus dikembangkan, terutama pada lembaga pendidikan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab besar untuk mendidik peserta didik yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan itu dibutuhkan manajemen bidang sumber daya manusia, sarana prasarana dan kesiswaan yang bagus untuk meningkatkan kualitas pada lembaga pendidikan.

Undang-undang nomor 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional secara tegas menegaskan tentang signifikansi manajemen dalam bidang sumber daya manusia, sarana prasarana, dan kesiswaan pada lembaga pendidikan. Pada pasal 35 disebutkan “standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala. Standar Nasional Pendidikan digunakan sebagai referensi dalam pengembangan kurikulum, pengembangan tenaga kependidikan, peningkatan sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan”. Pasal 45 memuat ketentuan bahwa “setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik.”⁶

Apabila kebijakan tersebut diimplementasikan secara benar, kualitas pendidikan akan meningkat. Hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh

⁵ Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1996), 38.

⁶ Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta, 2003), 17-22.

Nur, yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan adalah kompetensi rendah dari pendidik dan tenaga kependidikan, kurangnya sarana dan prasarana, kesejahteraan guru, prestasi siswa, kesempatan pemerataan pendidikan, relevansi pendidikan, dan biaya pendidikan yang mahal.⁷ Lembaga pendidikan yang berhasil biasanya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang keinginan dan kebutuhan pelanggan, kekuatan dan kelemahan pesaing dan bagaimana menciptakan keunggulan dari pesaing mereka.

Pada zaman sekarang, ahli pendidikan telah melakukan serangkaian penelitian yang menghasilkan terobosan dan pembaharuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satunya adalah dengan mengembangkan manajemen sumber daya manusia, sarana prasarana dan kesiswaan. Kemampuan pihak manajemen pada sebuah lembaga pendidikan yang terlibat didalamnya memiliki peran sangat besar didalam memenuhi kebutuhan, terutama didalam memberdayakan sumber daya manusia, sarana prasarana dan kesiswaan yang bagus untuk meningkatkan kualitas pada lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan Islam membutuhkan manajemen yang baik. Jika hal ini dilakukan maka lembaga pendidikan Islam mengalami kemajuan atau dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya, menghindari ketertinggalan dan tidak diminati oleh masyarakat atau umat Islam. Oleh karena itu, sangat penting bagi sebuah lembaga pendidikan Islam untuk memiliki manajemen bidang sumber daya manusia, sarana prasarana dan kesiswaan yang bagus untuk meningkatkan kualitas pada lembaga pendidikan.

⁷ Muhammad Nur, Cut Zahri Harun, and Sakdiah Ibrahim, "Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 1 (2016): 93–103, 95.

Untuk membentuk perkembangan anak berjalan dengan baik maka diperlukan sebuah lembaga yang mendukung setiap perkembangannya. Salah satu lembaga pendidikan yang didirikan untuk membantu perkembangan anak adalah ma'had Bakkah yayasan Sa'adah Martapura.

Ma'had Bakkah Yayasan Sa'adah Martapura merupakan sebuah lembaga pendidikan yang menyediakan program pendidikan mulai dari tingkat TK hingga SMA. Fokus utama dari ma'had Bakkah adalah pada bidang tahfizul Qur'an, di mana siswa-siswinya diwajibkan untuk menghafal Al-qur'an dan mempelajari ilmu-ilmu terkait seperti Tajwid dan tafsir, pada semua jenjang pendidikan yang disediakan. Selain itu, para siswa juga diajarkan ilmu keagamaan seperti Aqidah, ibadah, muamalah, dan bahasa Arab.

Sistem pendidikan yang bermutu harus memastikan bahwa proses belajar mengajarnya berlangsung secara efektif dan efisien sehingga materi ajar yang disampaikan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan. Prestasi peserta didik menjadi indikator keberhasilan pengelolaan pendidikan di sekolah. Karenanya, sekolah perlu memahami dan mendalami cara mengelola serta mengembangkan potensi peserta didik agar kemampuan dan potensi yang dimilikinya dapat berkembang.⁸

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan akan pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi, serta perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi bagi organisasi dan perkembangan dirinya.

⁸ Zaedun Na'im, "Konsep Dasar Dan Tata Kelola Manajemen Peserta Didik di Sekolah," *Journal EVALUASI* 2, No. 2 (September 4, 2018): 499, 500.

Dengan pengembangan atau pengelolaan sumber daya manusia yang baik, seorang karyawan dapat dengan mudah menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik saat ini maupun di masa depan.⁹

Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan unsur penting yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi, serta perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan perkembangan dirinya sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang akan menentukan kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam satu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi penting untuk meningkatkan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk lebih memahami posisi manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi, perlu dipahami pengertian manajemen sumber daya manusia itu sendiri, agar mampu memposisikan peran manajemen sumber daya manusia dalam dinamika organisasi. Diperlukan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia untuk melakukan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai proses dalam organisasi atau sebagai suatu kebijakan.¹⁰

Kegiatan pendidikan adalah interaksi yang dilaksanakan antara guru dan siswa dengan menggunakan fasilitas yang disediakan oleh sekolah. Agar proses pendidikan di sekolah bisa terlaksana dengan baik, diperlukan sarana prasarana

⁹ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–962, 952.

¹⁰ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), <https://www.pdfdrive.com/manajemen-sumber-daya-manusia-e43294628.html>, 3.

yang memadai dalam segi jumlah, kondisi, dan kelengkapannya. Dalam pengadaan sarana prasarana pendidikan di sekolah, perlu dilakukan perencanaan disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik di masa yang akan datang.

Sarana prasarana yang memadai dalam pendidikan dapat meningkatkan kepuasan siswa dan meningkatkan prestasi belajarnya. Untuk menghasilkan siswa yang berprestasi diperlukan fasilitas sekolah yang bermutu yang berkaitan dengan tempat dimana siswa melaksanakan proses pendidikan.

Untuk meningkatkan perkembangan diri siswa, diperlukan manajemen kesiswaan yang baik, sehingga dapat lebih fokus pada pengembangan diri mereka. Manajemen kesiswaan merupakan proses inti dalam layanan pendidikan, karena melaksanakan berbagai kegiatan bagi siswa. Oleh karena itu, pengembangan pribadi siswa melalui manajemen kesiswaan yang baik tidak dapat diabaikan.

Manajemen kesiswaan mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kegiatan kesiswaan di lembaga pendidikan, seperti pengembangan kepribadian, pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler, pengelolaan kedisiplinan, pengelolaan absensi, dan dukungan psikososial. Penelitian di bidang ini akan mengevaluasi keefektifan program siswa yang ada dan mengidentifikasi bidang perbaikan yang mungkin diperlukan.

Prestasi siswa di sekolah menjadi perhatian masyarakat. Sekolah yang banyak menciptakan siswa yang berprestasi dianggap sekolah yang unggul atau favorit, sebaliknya sekolah yang minim dalam menciptakan siswa yang berprestasi dianggap tidak unggul atau kurang diminati, sehingga mempengaruhi masyarakat dalam memilih sekolah untuk anaknya. Hal ini dapat dilihat dimana

sekolah yang banyak menciptakan siswa yang berprestasi, baik prestasi akademik maupun non akademik menjadi menjadi tujuan orang tua untuk memasukkan anaknya ke sekolah tersebut.

Manajemen sumber daya manusia, sarana prasarana dan kesiswaan merupakan faktor penting yang harus dikelola dengan baik. Dalam manajemen sumber daya manusia, diperlukan perekrutan tenaga pengajar yang berkualitas, pengelolaan kepegawaian yang baik, serta pengembangan dan evaluasi kinerja tenaga pengajar. Sedangkan dalam pengelolaan sarana prasarana, diperlukan pengelolaan ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas olahraga yang baik. Sementara dalam kesiswaan, diperlukan pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler, bimbingan konseling, dan pengembangan kepribadian siswa.

Berdasarkan peninjauan awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan kepala bagian kepegawaian untuk menggambarkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, sarana prasarana dan kesiswaan di Ma'had Bakkah Yayasan Sa'adah Martapura. Beliau mengatakan:

Dalam melakukan proses perekrutan, kami disini prosesnya cukup panjang, karena karyawan yang akan direkrut harus memiliki kualitas yang baik dan mempunyai semangat untuk mengembangkan ma'had, sehingga terkadang mengalami kendala dalam perekrutan seperti waktu yang lama untuk berdiskusi dengan banyak petinggi yayasan dan dalam menyeleksi calon karyawan. Untuk sarana prasarana ada terdapat beberapa kendala seperti fasilitas untuk berwudhu di masjid belum cukup sehingga banyak siswa kami yang memilih berwudhu di kamar mandi. Jarak tempat cuci dan tempat jemur pakaian yang jauh sehingga santri harus membawal cucian mereka dengan melalui jarak yang jauh. Jarak tempat makan juga jauh sehingga beberapa santri memilih untuk makan di kantin karena jaraknya berdekatan dengan asrama. Sedangkan untuk kesiswaan, biasanya terkendala dalam proses penerimaan siswa dimana siswa yang diterima sudah harus bisa membaca al quran dan memiliki kemauan untuk menghafal al quran. Hal ini membuat kami

perlu melakukan seleksi dan penilaian dengan baik siswa-siswa yang akan diterima sebagai siswa di Ma'had Bakkah.¹¹

Berdasarkan penjelasan mengenai fenomena yang telah terjadi di ma'had Bakkah dengan teori yang ada, hal ini membuat peneliti tertarik untuk menggali lebih mendalam mengenai ma'had Bakkah yang dinaungi oleh Yayasan Sa'adah Martapura dengan melakukan penelitian yang saya beri judul: **“Manajemen Pendidikan Pada Lembaga Pendidikan Islam Ma'had Bakkah Yayasan Sa'adah Martapura.”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam ma'had Bakkah yayasan Sa'adah Martapura?
2. Bagaimana manajemen sarana prasarana pada lembaga pendidikan Islam ma'had Bakkah yayasan Sa'adah Martapura?
3. Bagaimana manajemen kesiswaan pada lembaga pendidikan Islam ma'had Bakkah yayasan Sa'adah Martapura?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

¹¹ Wawancara dengan Hidayat, kepala bagian kepegawaian Ma'had Bakkah, 2 Mei 2023.

1. Mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia pada Lembaga Pendidikan Islam Ma'had Bakkah Yayasan Sa'adah Martapura.
2. Mendeskripsikan manajemen sarana prasarana pada Lembaga Pendidikan Islam Ma'had Bakkah Yayasan Sa'adah Martapura.
3. Mendeskripsikan manajemen kesiswaan pada Lembaga Pendidikan Islam Ma'had Bakkah Yayasan Sa'adah Martapura.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi yang relevan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Berikut adalah penjabaran lebih lanjut mengenai hal tersebut.

1. Memberikan gambaran tentang manajemen sumber daya manusia, kondisi sarana prasarana, dan pengelolaan kesiswaan pada Lembaga Pendidikan Islam Ma'had Bakkah Yayasan Sa'adah Martapura, sehingga dapat membantu para stakeholder dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki kualitas pendidikan pada lembaga tersebut.
2. Sebagai sumbangsih dalam pengembangan pendidikan, khususnya dalam hal pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang berkembang pesat.
3. Sebagai referensi bagi para peneliti yang tertarik untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut di bidang manajemen pendidikan Islam.
4. Sebagai sumber informasi bagi masyarakat umum mengenai manajemen sumber daya manusia, sarana prasarana, dan kesiswaan pada lembaga pendidikan Islam, serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan.

5. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam perbaikan manajemen sumber daya manusia, sarana prasarana, dan kesiswaan pada lembaga pendidikan Islam Ma'had Bakkah Yayasan Sa'adah Martapura untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

E. Definisi Istilah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa istilah yang didefinisikan berdasarkan literatur yang relevan untuk mempermudah pemahaman dan mencegah kesalahan penafsiran. Dalam penelitian ini peneliti membahas tentang manajemen pendidikan yang terdiri dari manajemen sumber daya manusia, sarana prasarana dan kesiswaan. Definisi ini juga memberikan batasan yang terfokus pada ruang lingkup penelitian yang diharapkan oleh peneliti.

1. Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui beberapa kegiatan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap sumber daya organisasi.¹² Manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil melalui kegiatan-kegiatan dan kerjasama para anggota serta dengan pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

¹² Husaini and Happy Fitria, "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam," JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan) 4, no. 1 (2019): 43, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>, 45.

2. Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai kombinasi seni dan ilmu dalam mengatur berbagai sumber daya pendidikan, dengan tujuan menciptakan lingkungan belajar yang optimal dan proses pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk secara aktif mengembangkan kemampuan mereka. Hal ini bertujuan untuk membentuk dimensi spiritual dan religius, mengendalikan diri, membangun kepribadian, meningkatkan kecerdasan, mengamalkan moralitas yang baik, serta memperoleh keterampilan yang penting untuk perkembangan pribadi, masyarakat, serta kemajuan bangsa dan negara.¹³

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan dalam mengelola manusia di dalam organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kejadiannya seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses dalam pengembangan dan pengelolaan aset yang berharga dari suatu organisasi, yaitu karyawan yang secara individu dan kelompok yang mempunyai kontribusi pada pencapaian tujuan dari suatu organisasi.¹⁴

4. Manajemen Sarana Prasarana

Manajemen sarana prasarana adalah bagaimana mengatur penggunaan dari sarana prasarana pendidikan yang tersedia dengan baik dan benar pada suatu

¹³ Hartani, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2011). 7.

¹⁴ Michael Armstrong, *A Handbook of Human Resource Management Practice 10TH Edition, Core Topics in Cardiothoracic Critical Care*, 10th ed. (London: Kogan Page, 2013), <https://doi.org/10.1017/CBO9781139062381.069>, 3.

lembaga pendidikan.¹⁵ Kualitas manajemen sarana dan prasarana pendidikan akan menentukan efektivitas dari proses pembelajaran di sekolah tersebut. Proses manajemen sarana dan prasarana pendidikan di sekolah meliputi pemanfaatan semua fasilitas dan sarana yang dimiliki oleh sekolah. Agar sarana dan prasarana sekolah dapat berfungsi dengan baik, maka pengelolaannya harus dilakukan secara efektif dan efisien sehingga dapat mendukung proses pembelajaran dan kebutuhan siswa secara optimal.¹⁶

5. Manajemen Kesiswaan

Manajemen kesiswaan sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa, karena peran manajemen kesiswaan yang meliputi pengelolaan siswa dari awal pendaftaran, proses belajar sampai dengan kelulusan. Manajemen kesiswaan juga memiliki pengaruh terhadap keberhasilan belajar siswa lebih terarah yang mana menghasilkan siswa yang berprestasi.¹⁷

6. Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga pendidikan Islam adalah hasil dari pemikiran yang muncul dari kebutuhan masyarakat yang berasal dari agama Islam, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah. Lembaga pendidikan Islam berkembang seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan Islam secara umum. Seiring dengan berkembangnya pemikiran

¹⁵ Ahmad Nurabadi, *Manajemen Sarana dan Prasaran Pendidikan* (Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2014), 1.

¹⁶ Ike Malaya Sinta, "Manajemen Sarana Dan Prasarana," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 4, no. 1 (August 26, 2019): 77–92, <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5645>. 79.

¹⁷ Mutia Putri, M. Giatman, and Ernawati Ernawati, "Manajemen Kesiswaan Terhadap Hasil Belajar," *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* 6, no. 2 (July 20, 2021): 119, <https://doi.org/10.29210/3003907000>, 119.

tentang pendidikan, banyak lembaga pendidikan Islam telah didirikan secara teratur dan terarah dengan baik.¹⁸

F. Penelitian Terdahulu

Untuk membuktikan keaslian penelitian ini serta terhindar dari plagialisme, maka peneliti akan menunjukkan beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penulis dalam melakukan penelitian ini.

1. Saleh Hamood Naseer Al Sinawi, Chua Yan Piaw dan Abdul Rahman Idris melakukan penelitian dengan judul *“Developing A Model Of Work Performance System And Institutional Performance For Strategic Human Resource Management In The Ministry of Education, Oman”*, yang kemudian diunggah dalam jurnal *Malaysian online journal of educational management* pada tahun 2016.¹⁹

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara sistem kinerja yang terdiri dari kepegawaian, pelatihan, kompensasi, penilaian kinerja, kepedulian, dan kinerja kelembagaan antar perguruan tinggi di Kesultanan Oman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Keterkaitan sistem kinerja yang positif sangat penting bagi kinerja kelembagaan melalui sistem kinerja kerja (*work performance*)

¹⁸ Ifa Afida, “Historitas Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia,” *Falasifa* 9 (2018): 17–34, 19.

¹⁹ Saleh Hamood Nasser AL-Sinawi, Chua Yan Piaw, and Abdul Rahman Idris, “*Developing A Model Of Work Performance System And Institutional Performance For Strategic Human Resource Management In The Ministry Of Education, Oman*,” *Malaysian Online Journal of Educational Management* 4, no. 4 (September 30, 2016): 1–16,

- systems*) dan kinerja kelembagaan (*institutional performance*).
- b. Pengaruh sistem kinerja terhadap kinerja kelembagaan melalui dua cara:
 - 1) Kepedulian terhadap pelanggan (*concern for customers*) dan kinerja layanan (*service performance*).
 - 2) Kepedulian terhadap karyawan (*concern for employees*) dan perilaku membantu karyawan (*helping behavior for employees*).
 - c. Pengetahuan pelanggan (*customers' knowledge*) juga mempunyai dampak melalui kinerja pelayanan.

Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang penerapan strategi dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia di Oman. Temuan ini dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja lembaga dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Jumira Warlizasusi dkk melakukan penelitian dengan judul "*Human Resources Development Strategy on Quality Improvement of Postgraduate Lecturers at Iain Curup*" yang kemudian diunggah dalam jurnal Ta'dib pada tahun 2021.²⁰

Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui:

- a. Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dosen dalam rangka mengembangkan SDM pascasarjana di IAIN Curup.
- b. Faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusi untuk meningkatkan kualitas dosen pascasarjana di

²⁰ Jumira Warlizasusi et al., "*Human Resources Development Strategy on Quality Improvement of Postgraduate Lecturers at Iain Curup*," Ta'dib 24, no. 1 (June 30, 2021): 164, <https://doi.org/10.31958/JT.V24I1.3349>.

IAIN Curup.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia atau meningkatkan kualitas dosen pascasarjana meliputi:

- a. Menyelenggarakan pelatihan metodologi penelitian.
- b. Menyelenggarakan pelatihan menulis jurnal ilmiah.
- c. Menyelenggarakan pelatihan menulis buku atau materi pengajaran.
- d. Melibatkan dosen dalam Seminar Nasional dan Internasional.
- e. Faktor pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia pascasarjana IAIN Curup, yaitu:
 - 1) Adanya komitmen dari manajemen pascasarjana IAIN Curup.
 - 2) Mengadakan kegiatan organisasi dan sosialisasi untuk program percepatan professor.
 - 3) Mengadakan pelatihan untuk publikasi jurnal ilmiah internasional
- f. Faktor yang menghambat dalam pengembangan sumber daya manusia pascasarjana IAIN Curup adalah kurangnya infrastruktur dan dana yang terbatas karena masih sedikitnya jumlah mahasiswa dan biaya kuliah masih dalam kategori ketiga dalam Standar Biaya Umum (SBU) Kementerian Agama. Dana belum sepenuhnya diserahkan kepada pascasarjana, karena masih terpusat di Institut, jika pascasarjana mengorganisir kegiatan, harus disetujui oleh Institut sebelum dilaksanakan.

3. Haromain melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren” yang kemudian diunggah dalam jurnal pendidikan humaniora (JPH) pada tahun 2013.²¹

Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui:

- a. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren melibatkan analisis kebutuhan pengembangan, penetapan tujuan pengembangan, dan perumusan strategi pengembangan.
- b. Implementasi pengembangan sumber daya manusia pada pondok pesantren yang dijabarkan melalui rekrutmen sumber daya manusia, program pendidikan dan pelatihan serta pembentukan budaya pesantren.
- c. Evaluasi pengembangan sumber daya manusia pada pondok pesantren.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Analisis kebutuhan pengembangan sumber daya manusia, penentuan tujuan pengembangan, dan perumusan strategi pengembangan.
- b. Implementasi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren dapat dilaksanakan melalui tiga program, yaitu program rekrutmen sumber daya manusia, program pendidikan dan pelatihan, serta pembentukan budaya pesantren.

²¹ Haromain, “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren*,” *Jurnal Pendidikan Humaniora* 1, no. 2 (April 21, 2013): 136–49, <http://journal.um.ac.id/index.php/jph/article/view/4047>.

- c. Evaluasi pengembangan sumber daya manusia pada pondok pesantren ditekankan pada perubahan sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya.
 - d. Salah satu upaya pondok pesantren untuk mengontrol setiap proses dalam pengembangan sumber daya manusia adalah dengan memanfaatkan pertemuan rutin dan menggunakan alat evaluasi berupa buku poin.
4. Rizky Diannisa, Neti Karnati dan Supadi melakukan penelitian dengan judul “*Management of Educational Facilities and Infrastructure in Islamic Junior High School*” yang kemudian diunggah dalam *Journal of Education Research and Evaluation* pada tahun 2022.²²

Tujuan penelitiannya bertujuan untuk menganalisis perencanaan, pengadaan, inventarisasi, pemeliharaan, dan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan di salah satu Madrasah Tsanawiyah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Perencanaan sarana prasarana, diantaranya tahapan menganalisa, menghitung biaya dan melakukan pemilihan barang yang diperlukan.
- b. Pengadaan dilaksanakan dengan melakukan pembelian dan menetapkan biaya sesuai dengan kebutuhan yang ada.
- c. Pendataan barang dilaksanakan sebagai bukti pengadaan barang dengan memberikan kode saat barang tiba di sekolah.

²² Diannisa Rizky, Neti Karnati, and Supadi, “*Management of Educational Facilities and Infrastructure in Islamic Junior High School*,” *Journal of Education Research and Evaluation* 6, no. 1 (February 22, 2022): 26–35.

- d. Perawatan sarana prasarana secara rutin dilaksanakan oleh pihak sekolah.
 - e. Barang yang rusak atau tidak bisa dipakai lagi akan dilakukan pemusnahan.
5. Hajeng Darmastuti melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran Pada Jurusan Teknik Komputer Dan Informatika Di Smk Negeri 2 Surabaya” yang kemudian diunggah dalam jurnal inspirasi manajemen pendidikan pada tahun 2014.²³

Tujuan penelitiannya adalah untuk menjelaskan bagaimana:

- a. Pengadaan dan perencanaan sarana dan prasarana.
- b. Pendistribusian sarana dan prasarana.
- c. Penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana.
- d. Inventarisasi sarana dan prasarana.
- e. Penghapusan sarana dan prasarana.
- f. Usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Pengadaan dan perencanaan sarana dan prasarana dilakukan secara terencana dengan tujuan untuk memenuhi semua kebutuhan sekolah. Perencanaan dilakukan sejak awal tahun dengan mempertimbangkan hasil evaluasi tahun sebelumnya.

²³ Hajeng dan Karwanto Darmastuti, “Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran Pada Jurusan Teknik Komputer Dan Informatika Di SMK Negeri 2 Surabaya,” *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 3, no. 3 (2014): 9–20.

- b. Pendistribusian sarana dan prasarana dilakukan dengan cara yang selektif, disesuaikan dengan kebutuhan.
 - c. Pemakaian dan perawatan sarana prasarana diatur tiap program jurusan dan kelas yang bertanggung jawab atas pemeliharaan sarana dan prasarana mereka.
 - d. Staf yang diberikan tugas dan bertanggung jawab untuk melakukan pendataan sarana prasarana.
 - e. Sarana prasarana yang telah rusak maka akan dilakukan pemusnahan kepala sekolah membuat surat keputusan.
 - f. Melakukan tindakan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di SMK Negeri 2 Surabaya meliputi memiliki tenaga administrasi yang ahli dan bagus, serta mendapatkan dukungan dari warga sekolah.
6. Ananomo Leonard E melakukan penelitian dengan judul "*Principles and Practice of the Maintenance of Physical Education Curriculum Facilities and Equipment in Schools,*" yang kemudian diunggah dalam jurnal *The International Journal of Engineering and Science (IJES)* pada tahun 2014.²⁴

Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pendekatan peningkatan untuk pemeliharaan sarana prasarana kurikulum pendidikan jasmani di sekolah sekolah. Kemudian faktor apa saja yang dapat meningkatkan pemeliharaann sarana prasarana kurikulum pendidikan jasmani di sekolah.

Penelitian ini meunjukkan hasil bahwa:

²⁴ Ananomo Leonard E, "*Principles and Practice of the Maintenance of Physical Education Curriculum Facilities and Equipment in Schools,*" *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)* 3, no. 12 (2014): 45–50.

- a. Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan pemeliharaan fasilitas dan peralatan dalam kurikulum pendidikan jasmani di sekolah, yaitu peran kebijakan administratif, keuangan, informasi, studi proses, kemampuan dan sikap tindakan, studi tindak lanjut, perbaikan program, pengambilan keputusan tentang individu, dan peraturan administratif.
 - b. Analisis kinerja program (APP) memberikan informasi yang lebih rinci dalam melakukan pemeliharaan terhadap fasilitas dan peralatan dalam menerapkan kurikulum pendidikan jasmani.
7. Sadam Fajar Shodiq melakukan penelitian dengan judul “*Student Management: A Philosophy of Contemporary Islamic Education*” yang kemudian diunggah dalam *Journal of Education, Teaching and Learning* pada tahun 2019.²⁵

Tujuan penelitiannya bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen siswa SMA Muhammadiyah 6 Yogyakarta dalam menghadapi berbagai permasalahan siswa saat ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperlukan berbagai strategi dalam pembinaan siswa, sehingga proses pendidikan akan lebih optimal dalam menggali dan mengembangkan potensi siswa. SMA Muhammadiyah 6 Yogyakarta tidak melaksanakan disiplin siswa yang telah dibuat dan tidak menangani pelanggaran yang dilakukan oleh siswa. Pengelolaan siswa tidak berjalan sesuai aturan yang

²⁵ Sadam Fajar Shodiq, “*Student Management: A Philosophy of Contemporary Islamic Education*,” *JETL (Journal of Education, Teaching and Learning)* 4, no. 2 (September 30, 2019): 314–20, <https://doi.org/10.26737/jetl.v4i2.855>.

telah dibuat, hal ini dikarenakan SMA Muhammadiyah 6 Yogyakarta kekurangan siswa. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan siswa di SMA Muhammadiyah 6 Yogyakarta saat ini kurang optimal dan masih minim program yang dapat mengoptimalkan potensi siswa.

8. Sus Ria Viningasih melakukan penelitian dengan judul “Pelaksanaan Program Pengembangan Diri Siswa Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Timpeh Kecamatan Timpeh Kabupaten Dharmasraya” yang kemudian diunggah dalam jurnal bahana manajemen pendidikan pada tahun 2020.²⁶

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana sistem perekrutan siswa dilakukan, kurang lengkapnya perlengkapan untuk program pengembangan diri bidang ekstrakurikuler yang menyebabkan kurangnya perkembangan bakat siswa, perhatian pembina terhadap kegiatan pengembangan diri siswa di sekolah, sikap siswa yang enggan atau takut terhadap layanan bimbingan dan konseling, pelaksanaan pengawasan kegiatan ekstrakurikuler yang belum optimal oleh pembimbing, dan jadwal pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler yang kurang teratur.

Hasil dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk merekrut peserta kegiatan ekstrakurikuler, sekolah melakukan beberapa langkah, antara lain: memberikan informasi tertulis dan lisan mengenai jenis kegiatan ekstrakurikuler yang tersedia, melaksanakan proses pendaftaran, melakukan seleksi dengan mengisi formulir pendaftaran, menempatkan peserta berdasarkan

²⁶ Sus Ria Viningasih, “Pelaksanaan Program Pengembangan Diri Siswa Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Timpeh Kecamatan Timpeh Kabupaten Dharmasraya,” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*1, no.1(March 4, 2020)258–461, <https://doi.org/10.24036/BMP.V1I1.2703>.

pertimbangan dari formulir pendaftaran, tes bakat tertulis dan tes bakat praktik, serta mempertimbangkan aspek lain seperti nilai rapor dan bukti partisipasi peserta pada bidang ekstrakurikuler selama di SMP.

- b. Pembimbing melakukan evaluasi kegiatan untuk menilai proses kegiatan selama berlangsung. Hasil evaluasi disampaikan kepada siswa dengan cara yang mudah dipahami.

9. Erny Roesminingsih dan Ely Kurniawati melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Kesiswaan Di SMA Negeri Mojoagung Jombang” yang kemudian diunggah dalam jurnal inspirasi manajemen pendidikan pada tahun 2014.²⁷

Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui bagaimana:

- a. Keunggulan yang dimiliki SMA Negeri Mojoagung Jombang dalam pengembangan dan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler.
- b. Kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler dapat meningkatkan bakat, minat, dan kemampuan siswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Meningkatkan prestasi siswa untuk mengoptimalkan bakat, minat, dan kemampuan berperana penting untuk pembinaan dan pengembangan manajemen kesiswaan di SMA Negeri Mojoagung Jombang.

²⁷ Erny Roesminingsih Ely Kurniawati, “Manajemen Kesiswaan Di SMA Negeri Mojoagung Jombang,” *Inspirasi Manajemen Pendidikan* 4, no. 4 (2014): 207–13.

- b. Pengelolaan dan pembinaan siswa dilakukan berdasarkan manajemen kesiswaan, dengan tujuan meningkatkan kualitas sekolah.

Penelitian diatas menunjang eksistensi sekolah kedepannya agar tetap unggul baik dari aspek akademik maupun nonakademik. Selain itu, tujuan dari penelitian diatas adalah untuk memastikan kelangsungan sekolah dalam dunia pendidikan dan mendorong perkembangan yang berkelanjutan.

Dari penelitian terdahulu diatas, ada persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen pendidikan. Akan tetapi ada perbedaan pada tempat, waktu, subyek dan perbedaan pada tujuan penelitian, serta pada penelitian diatas cuma membahas tentang satu manajemen saja pada penelitian mereka, sedangkan dalam penelitian ini terdapat tiga manajemen pendidikan yang dibahas, yaitu manajemen sumber daya manusia, sarana prasarana dan kesiswaan.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari lima bab yang terstruktur dengan baik, yaitu:

Bab I pendahuluan mengulas tentang adanya kesenjangan antara fenomena yang terjadi di lapangan dengan teori yang ada, sehingga penelitian diperlukan untuk memperkuat pemahaman mengenai topik tersebut.

Bab II kajian teori yang berisi rangkuman teori untuk memperkuat penelitian, dengan fokus pada topik manajemen bidang sumber daya manusia,

sarana prasarana dan kesiswaan.

Bab III metodologi penelitian menguraikan teknik yang akan dipakai oleh peneliti dalam menjalankan penelitian serta menguji keabsahannya.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan. Pada Bab ini akan dibahas tentang hasil temuan yang diperoleh oleh peneliti selama melakukan penelitian, dengan memastikan kesesuaian temuan tersebut dengan fokus penelitian yang telah dikemukakan pada bab I. Peneliti juga akan membuktikan kesesuaian antara fenomena yang terjadi dengan teori yang telah disebutkan pada bab II.

Bab V Penutup. Pada bab ini peneliti membuat kesimpulan dan saran untuk pihak sekolah dan peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini.