

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak pendiri Negara Republik Indonesia sepakat untuk mendirikan sebuah negara yang merdeka, pendidikan menduduki posisi penting dan menjadi prioritas pembangunan negara ini. Dengan dimasukkan kata-kata “dengan mencerdaskan kehidupan bangsa” dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 membuktikan keseriusan para pendiri negara ini dalam meningkatkan sumber daya manusia Indonesia yang mempunyai harkat dan martabat yang tinggi. Kemudian komitmen tersebut dituangkan dalam Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945 pada pasal 32 ayat 1 yang berbunyi, bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Fokus dari UUD 1945 tersebut adalah peningkatan sumber daya manusia Indonesia agar menjadi manusia yang punya harkat dan martabat yang mulia, bebas dari belaggu kebodohan.

Komitmen tersebut terus digulirkan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat 1 yang berbunyi:

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.¹

Dalam pasal 3 juga disebutkan : bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban

¹Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan,(Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2006), hal. 5

bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka rujukannya adalah kualitas pendidikan.

Salah satu indikator mutu pendidikan dapat dilihat dari mutu lulusan. Rendahnya prestasi peserta didik dalam ujian akhir nasional menunjukkan mutu pendidikan masih rendah. Rendahnya mutu lulusan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah merupakan permasalahan pendidikan yang harus segera dicarikan solusinya.³

Demikian strategisnya peranan pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka pendidikan harus dijadikan prioritas utama dalam kehidupan manusia. Bagi umat Islam, menyiapkan generasi penerus yang berkualitas dan bertanggung jawab melalui pendidikan merupakan salah satu tuntutan dan keharusan. Hal ini senada dengan firman Allah SWT. Q.S. al-Taubah/9 : 122 yang berbunyi sebagai berikut :

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

Pesantren sebuah lembaga pendidikan Islam di Indonesia sebagai sub sistem pendidikan nasional, pada hakikatnya bertujuan untuk berpartisipasi dalam membangun kualitas bangsa dalam segala aspeknya, terutama sekali dalam hal

²Ibid, hal. 8

³Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Buku I Konsep dan Pelaksanaan*, (Dirjen. Dikdasmen. Direktur SLTP, 2001), hal. 1

peningkatan moral. Dalam perspektif historis, keberadaan pesantren sekarang ini, merupakan akumulasi berbagai macam budaya dan tradisi pendidikan yang berkembang di masyarakat Indonesia. Pesantren telah menjadi salah satu wujud entitas budaya bangsa Indonesia yang telah menjalani proses sosialisasi yang relatif intensif. Dalam waktu yang cukup panjang lembaga pendidikan Islam ini telah memainkan peranan tersendiri dalam panggung pembentukan peradaban bangsa.

Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berupaya meningkatkan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan nasional. Keberadaan sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan pesantren, kyai, ustadz dan santri merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran strategis baik di dalam maupun di luar pesantren. Oleh sebab itu, pembinaan terhadap personal yang ada menjadi tanggung jawab pimpinan pesantren. Dalam hal ini kepala-kepala madrasah/sekolah yang tergabung dalam lembaga pendidikan pesantren merupakan pimpinan tertinggi di suatu madrasah/sekolah, meski berada di lingkungan pesantren.

Banyak masalah yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan pesantren sebagai suatu organisasi. Masalah-masalah itu mencakup berbagai aspek, seperti mendefinisikan tujuan, menentukan kebijaksanaan, mengembangkan program, mempekerjakan orang, memenuhi fasilitas, mencapai hasil dan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan yang terpisah-pisah. Semua kegiatan tersebut memerlukan keterlibatan orang-orang dengan latar belakang dan kemampuan yang berbeda-

beda, seperti para guru, pustakawan, laboran dan tata usaha. Dengan demikian, paling menentukan keberhasilan lembaga pendidikan pesantren adalah Kepala Madrasah. Sebagai leader sekaligus sebagai manajer Kepala Madrasah dibutuhkan berinisiatif dan berkreaitivitas dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga terjadi hubungan proses administratif dan saling mengaitkan proses manajemen yang akhirnya akan tercipta keserasian antara tujuan dengan usaha-usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada, yakni ustadz, tenaga administrasi, dan peserta didik.

Dalam Era Otonomi Daerah sekarang ini yang ditandai dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, Pemerintah Pusat telah membarikan kewenangan yang lebih luas kepada daerah-daerah untuk membangun dan mengurus dirinya sendiri, termasuk dalam bidang pendidikan. Dunia pendidikan, dalam hal ini lembaga persekolahan seperti sekolah, madrasah, pondok pesantren dan sebagainya diberi kewenangan untuk mengurus dirinya sendiri dan mengelola kegiatan pendidikan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan daerah masing-masing. Karena itu, pengembangan konsep manajemen pengembangan mutu yang handal merupakan juru kunci bagi penciptaan, pemeliharaan, dan peningkatan kualitas.

Menurut Shrode Voich (1974) tujuan utama manajemen adalah *produktivitas* dan *kepuasan*. Mungkin saja tujuan ini tidak tunggal bahkan jamak atau rangkap, seperti peningkatan mutu pendidikan/lulusannya, keuntungan/profit yang tinggi, pemenuhan kesempatan kerja, pembangunan daerah/nasional, tanggung jawab sosial.⁴

⁴Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 15

Kebutuhan terhadap kualitas pendidikan merupakan syarat penting bagi sekolah untuk memuaskan pelanggan.

Sallis (2006) membagi pelanggan menjadi tiga kategori yaitu pelanggan *primer*, pelanggan *skunder*, dan pelanggan *tersier*. Pelanggan *primer* adalah peserta didik yang memperoleh langsung berupa pembelajaran dari sekolah, pelanggan *skunder* adalah orang tua siswa, pemerintah yang menyediakan anggaran untuk sekolah, serta *employer* yang membayarkan uang sekolah untuk orang-orang yang diutusnya belajar. Terakhir pelanggan *tersier* yakni pemerintah sebagai institusi yang membutuhkan tenaga kerja, *employer* yang akan menampung para lulusan sekolah di perusahaan atau unit-unit layanan jasa, dan masyarakat secara keseluruhan yang senantiasa membutuhkan pendidikan untuk menyiapkan anak-anak didik agar bisa menjadi anggota masyarakat yang baik.⁵

Menurut Greenwood, ada 5 kategori pelanggan sekolah *Pertama*, peserta didik yang memperoleh pelajaran. *Kedua*, orang tua peserta didik yang membayar baik langsung maupun tidak langsung untuk membiayai anak-anaknya. *Ketiga*, pendidikan lanjutan atau institusi pendidikan tempat peserta didik melanjutkan studi. *Keempat*, para pemakai tenaga kerja yang perlu untuk merekrut staf yang terampil, memiliki keahlian dan berpendidikan sesuai dengan kebutuhan. *Kelima*, negara yang memerlukan pegawai terdidik dengan baik.⁶

Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin adalah lembaga pendidikan yang diselenggarakan dan dikelola oleh sebuah Yayasan Pendidikan Islam Swasta. Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin didirikan pada tahun 1953 Pada awal didirikan lembaga ini dengan bernama “PERGURUAN MADRASATUS SALATHIYAH” yang semula hanya menyelenggarakan pendidikan Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah, dengan sistem pendidikan yang berkiblat ke Pondok Pesantren Darusslam Martapura dan ditambah dengan Pelajaran Umum yang berpedoman ke Pondok Modern Guntur. Pada tahun 1980 an khusus Kurikulum Madrasah Tsanawiyah 100% mengikuti Kurikulum Pondok Pesantren

⁵Edwards Sallis, *Total Quality Management in Education*, Manajemen Mutu Pendidikan, Terjemahan, Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, Cet. IV, (Yogyakarta : IRCisoD, 2006), hal. 31

⁶Greenwood, *Total Quality Management for School*, (London: 1994), hal. 27

Darussalam Martapura (Pondok Pesantren Shalafy). Pada tahun 1983 Pengurus Yayasan, dengan pertimbangan untuk menampung lulusan Madrasah Tsanawiyah yang tidak dapat melanjutkan pendidikan ke luar daerah (khususnya PP. Darussalam Martapura dan PP. Ibnul Amin Pamangkih), maka didirikan jenjang pendidikan Madrasah Aliyah dengan sistem pendidikan Shalafy.

Seiring dengan perjalanan waktu dan perkembangan dunia pendidikan serta minat sebagian besar masyarakat terutama peserta didik, maka pada Tahun Pelajaran 1987/1988 MTs. Shalatiyah Bitin mengikuti Ujian Negara dan MA. Shalatiyah Bitin juga mengikuti Ujian Negara pada Tahun Pelajaran 1992/1993, dengan tetap melaksanakan kurikulum pondok shalafy hanya ditambah dengan mata pelajaran umum yang diujikan dalam Ujian Negara, dan pada tahun 1996 MIS Shalatiyah Bitin berubah statusnya menjadi MIN Bitin 1, serta pada tahun 2005 Pengurus Yayasan mendirikan SMK Shalatiyah dengan Jurusan Busana Butik (BB). Dan sekarang telah melaksanakan pendidikan dengan Jurusan Busana Butik (BB), Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Teknik Sepeda Motor (TSM) dan Administrasi Perkantoran (APk).

Di samping itu, Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin juga merupakan salah satu dari beberapa Lembaga Pendidikan yang ada di Kecamatan Danau Panggang, yakni untuk sekolah dasar ada 13 buah SDN, 2 buah MIN dan 6 buah MIS, dan untuk SLTP ada 3 buah SMPN, 6 buah MTsS, dan untuk SLTA ada 1 buah SMAN, 1 buah SMK dan 3 buah MAS, serta 3 buah Pondok Pesantren Salafy. Posisi yang berdekatan dengan beberapa sekolah baik negeri maupun swasta tersebut merupakan tantangan berat bagi sekolah swasta seperti Pondok Pesantren

Shalatiyah Bitin untuk tetap diminati oleh para pelanggan. Oleh sebab itu, Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin selalu melakukan perbaikan kualitas terutama untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia secara terus menerus. Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin yang berada di daerah masyarakat yang agamis, sehingga lembaga pendidikan ini masih diminati oleh para pelanggan, ini adalah satu-satunya Pondok Pesantren di Kecamatan Danau Panggang yang menyelenggarakan sistem pendidikan yang menyatukan antara sistem shalafy dan khalafy, dengan kata lain, Pondok Pesantren Shalafy yang mengikuti Ujian Nasional.

Perkembangan dan tantangan masa depan seperti; ilmu pengetahuan dan teknologi, globalisasi yang sangat cepat, era informasi dan berubahnya kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan memicu untuk merespon tantangan sekaligus peluang itu. Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin memiliki citra moral yang menggambarkan profil lembaga pendidikan yang diinginkan dimasa yang akan datang yang diwujudkan dalam Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Pondok Pesantren Shalatiyah tersebut

I. VISI :

Terwujudnya lembaga pendidikan yang unggul, yakni berprestasi akademik, berakhlak mulia, terampil dan mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan beragama dan bermasyarakat.

II. MISI :

Meningkatkan mutu Pendidikan Agama Islam sesuai dengan tuntutan Agama dan kebutuhan masyarakat, menyelenggarakan pendidikan yang berakar

pada sistem nilai dan agama, dan meningkatkan prestasi dalam bidang akademik sesuai dengan potensi yang dimiliki.

1. Melaksanakan pelayanan kegiatan pembelajaran dengan fasilitas dan sumber belajar yang memadai
2. Melaksanakan praktek keagamaan, laboratorium dan keterampilan
3. Membina sumber daya manusia yang disiplin, menguasai IPTEK dan kesenian dalam suasana keagamaan (Islami)
4. Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik.

III. TUJUAN :

1. Mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab
2. Meletakkan dasar kecakapan hidup secara generik yang meliputi penajaman kecakapan personal, kecakapan berpikir rasional, dan kecakapan sosial
3. Pengenalan eksistensi diri sebagai makhluk ciptaan Allah SWT yang harus bertauhid dan beribadah secara murni kepada-Nya, dan sebagai makhluk sosial yang harus berakhlak muliua
4. Pengenalan potensi diri yang merupakan bagian dari kecakapan personal yang ditekankan pada pendidikan dasar
5. Belajar mengenali diri secara proporsional, menghargai kelebihan orang lain, tidak mudah sombong dengan pujian merupakan kecakapan personal yang menjadi penekanan melalui mata pelajaran agama dan pendidikan umum

IV. STRATEGI :

1. Meningkatkan mutu pendidikan dan sistem pembelajaran
2. Meningkatkan kegiatan bimbingan belajar dan ekstra kurikuler
3. Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan dan pengajaran
4. Menghasilkan lulusan yang berbudi pekerti tinggi dan berprestasi secara bertahap
5. Memenuhi keadilan dan pemerataan pendidikan bagi warga di lingkungan sekolah.

Dalam rangka menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan visi, misi, tujuan dan strateginya, Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin kini memiliki tenaga pendidik dan kependidikan, MIN sebanyak 19 orang, MTs sebanyak 22 orang, MA sebanyak 17 orang dan SMK sebanyak 29 orang dengan berbagai latar belakang pendidikan.

Walaupun Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin masih mempunyai beberapa problem yaitu rendahnya input dan output peserta didik, rendahnya gaji guru dan masih banyak guru yang mengajar diberbagai sekolah, sarana dan prasarana yang terbatas, sumber belajar yang terbatas, namun yang menarik adalah bahwa hasil Ujian Nasional (UN) Tahun Pelajaran 2013/2014 baik MIN, MTs, MA maupun SMK lulus 100 persen. Kemudian yang lebih menarik bahwa Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin di tahun-tahun terakhir ini sedang berbenah untuk memperbaiki mutu pendidikan sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia. Namun semangat untuk memperbaiki mutu pendidikan secara terus menerus sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia seperti yang dilakukan oleh

Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin. Pertanyaanya apakah sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen dalam pendidikan. Inilah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti Pondok Pesantren Shaalatiyah Bitin ini.

B. Definisi Operasional

Untuk menjelaskan maksud judul dan ruang lingkup penelitian, maka ditegaskan secara operasional sebagai berikut :

1. Manajemen : Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷

Lebih lanjut dikemukakan pula bahwa Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin dalam melaksanakan manajemen dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen, atau lebih dikenal dengan singkatan POAC, yaitu :

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah aktivitas pengambilan keputusan tentang sasaran apa yang akan dicapai, tindakan apa yang akan diambil dalam rangka mencapai sasaran tersebut, berapa lama waktu yang dibutuhkan, berapa banyak biaya yang diperlukan dan siapa yang akan melaksanakan tugas tersebut.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses membagi pekerjaan kepada orang-orang (guru dan personel lainnya) sesuai dengan kemampuannya, mengalokasikan

⁷T. Hani Handoko, *Manajemen*, Cet. 20, (Yogyakarta : BPFY Yogyakarta, 2009), hal. 8

sumber daya dan mengkoordinasikannya dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Termasuk di dalam kegiatan pengorganisasian adalah penetapan tugas, tanggung jawab dan wewenang orang-orang tersebut serta mekanisme kerjanya sehingga dapat menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan.

c. *Actuating* (penggerakkan)

Penggerakkan adalah menempatkan semua anggota dari kelompok agar mau bekerja secara sadar, ikhlas dan bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha organisasi.

d. *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan adalah proses pengamatan pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana.

2. Peningkatan Mutu : Mutu atau kualitas adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, *proses*, dan *output* pendidikan.

a. Input pendidikan adalah segala hal yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Segala hal yang dimaksud meliputi sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses.

b. Proses pendidikan merupakan kejadian berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Proses yang dimaksud meliputi proses pengambilan keputusan, pengelolaan kelembagaan, pengelolaan program, proses belajar mengajar serta

proses monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya.

- c. *Output* pendidikan merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/prilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerja, dan moral kerja.

Peningkatan mutu adalah upaya perbaikan pengelolaan pendidikan dari kondisi sekarang ke arah masa depan yang lebih baik dan bermutu. Adapun yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini yaitu upaya kepala madrasah/sekolah di lingkungan Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin dalam melaksanakan manajemen untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia.

Adapun penerapannya dapat digunakan dan dipandang sebagai suatu hal yang bersifat mutlak dan relatif. Konsep mutu dalam makna yang mutlak itu pada dasarnya hanya diberikan kepada suatu hal yang dipandang memiliki ukuran nilai tertinggi dan bersifat unik saja, yang dalam realitasnya sangat jarang orang dapat mencapainya. Sedangkan yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini adalah tatanan manajemen dalam usaha peningkatan mutu sumber daya manusia meliputi input, proses dan output di lembaga pendidikan Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin.

3. Sumber Daya Manusia : Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu

mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia atau man power di singkat SDM merupakan yang dimiliki setiap manusia.

4. Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin, adalah lembaga pendidikan Islam yang saat ini menyelenggarakan pendidikan TK/RA, MIN, MTs, MAS dan SMK, dengan sistem pendidikan Pondok Pesantren yang menggabungkan antara sistem shalafy dan khalafy di bawah Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara, dan Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara, didirikan oleh Yayasan Pendidikan Islam Shalatiyah. Alamat Jl. Keramat No.173 RT. 04 Desa Bitin Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara.

C. Fokus Penelitian

Menurut Nusa Putra, “masalah” dalam penelitian kualitatif haruslah dicari di lapangan ke situasi sosial yang sebenarnya pada kejadian, fakta-fakta, orang-orang yang terlibat atau mengalami. Situasi sosial dan manusia yang berada di dalamnya adalah realitas yang berlapis; bukan realitas homogen. Karenanya, penelitian kualitatif bertujuan memahami secara mendalam realitas dan mengungkap maknanya, sehingga dalam penelitian kualitatif tidak dikenal pembatasan masalah; yang bisa digunakan adalah fokus masalah.⁸

⁸Nusa Putra, *Penelitian Kualitatif : Proses dan Aplikasi*, (Jakarta : Indeks, 2011), hal. 5-6

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka fokus penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin?
2. Bagaimana pengorganisasian yang dilakukan oleh sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin?
3. Bagaimana pelaksanaan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin?
4. Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh sekolah terhadap upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin?
5. Apa saja faktor pendukung dan penghambat terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pelaksanaan manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin, sehingga dapat dianalisis sejauh mana rekonstruksi pelaksanaan manajemen di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin agar tetap *survive* sebagai lembaga pendidikan yang menghasilkan kualitas peserta didik yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, produktif, serta cerdas dan amanah yang mampu bersaing di era globalisasi ini.

Sesuai dengan tujuan umum, berdasarkan kerangka pemikiran dan fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perencanaan yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin.
2. Untuk mengetahui pengorganisasian yang dilakukan oleh sekolah dalam rang meningkatkan mutu sumber daya manusia di Pokdok Pesantren Shalatiyah Bitin.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan dalam rangka upaya meningkatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin.
4. Untuk mengetahui pengawasan yang dilakukan oleh sekolah terhadap upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin.
5. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin.

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan mendatangkan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai informasi tambahan bagi pengembangan ilmu manajemen, terutama pelaksanaan manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia dalam dunia pendidikan.
2. Sebagai umpan balik bagi pengelola sekolah dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin.

3. Sebagai informasi untuk mempertajam dan memperluas pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia dalam dunia pendidikan.
4. Sebagai acuan bagi peneliti berikutnya, yang ingin mengkaji lebih mendalam dengan topik, fokus dan setting yang lain untuk memperoleh perbandingan sehingga memperkaya temuan-temuan dibidang ilmu yang sama.

F. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Zonnun Al Mikhri yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri Selat Tengah Kabupaten Kapuas)”⁹ memberikan kesimpulan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Selat Tengah Kabupaten Kapuas sudah berjalan dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar, mengkoordinasikan staf, pelaksanaan, pengelolaan dana madrasah, sarana dan prasarana, pembentukan kerjasama dengan masyarakat dan pengelolaan layanan khusus. Adapun usahanya dalam peningkatan mutu pendidikan seperti usaha di lingkungan dan di luar madrasah. Hasil peningkatan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai kreativitas sebagai pengajar dan tenaga administrasi profesional, peningkatan siswa berprestasi,

⁹ Zonnun Al Mikhri, *Peran Kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri Selat Tengah Kabupaten Kapuas* (Tesis Pascasarjana IAIN Antasari, Banjarmasin, 2009)

sarana prasarana memadai dan kerjasama dengan pemerintah setempat.

2. Ajeng Kartini dalam tesisnya yang berjudul:” Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah”¹⁰ menyimpulkan bahwa dalam mewujudkan sekolah bermutu Kepala MAN 2 Model Banjarmasin mampu meningkatkan proses belajar mengajar yang bermutu, mengkoordinasikan staf dengan baik, mengelola kesiswaan, mengelola sarana dan prasarana sekolah dengan menitik beratkan pada proses belajar mengajar, mengupayakan dana produktif melalui pemberdayaan potensi kerjasama dengan pihak luar guna mencari dukungan partisipasi dalam meningkatkan mutu madrasah serta mengelola layanan khusus berupa kesehatan, perpustakaan dan keamanan sekolah. Kedua penelitian di atas dalam beberapa aspek memiliki kesamaan dengan tesis yang akan ditulis. Terutama pada aspek yang diteliti yakni tentang peningkatan mutu sekolah. Bedanya pada penelitian di atas meneliti tentang peningkatan mutu sekolah secara umum. Sedangkan pada penelitian ini peningkatan mutu sumber daya manusia yang dihubungkan dengan.
3. Penelitian Romzi Fahmi yang berjudul “Hubungan Penerapan Manajemen Mutu Terpadu dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Di Provinsi Kalimantan Selatan”¹¹ menyimpulkan bahwa Semakin tinggi persepsi guru terhadap penerapan manajemen mutu terpadu semakin tinggi pula kinerja guru SLB Negeri di Provinsi Kalimantan Selatan.

¹⁰ Ajeng Kartini, *Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah, Studi Kasus di MAN 2 Model Banjarmasin*. (Tesis Pascasarjana IAIN Antasari, Banjarmasin, 2007).

¹¹ Romzi Fahmi, *Hubungan Penerapan Manajemen Mutu Terpadu dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di Provinsi Kalimantan Selatan*, (Tesis Pascasarjana IAIN Antasari, Banjarmasin, 2009).

Selanjutnya semakin tinggi persepsi guru terhadap penerapan motivasi berprestasi semakin tinggi pula kinerja guru SLB Negeri di Provinsi Kalimantan Selatan. Dan semakin tinggi persepsi guru terhadap penerapan hubungan manajemen mutu terpadu dan motivasi berprestasi semakin tinggi pula kinerja guru SLB Negeri di Provinsi Kalimantan Selatan.

Penelitian terdahulu di atas dalam beberapa aspek memiliki kesamaan dengan tesis yang sedang ditulis, terutama pada aspek yang diteliti yakni tentang peningkatan mutu. Bedanya adalah penelitian di atas meneliti tentang peningkatan mutu sekolah secara umum. Sedangkan penelitian ini adalah meneliti peningkatan mutu sumber daya manusia. Perbedaan lainnya adalah penelitian Romzi Fahmi menggunakan penelitian korelasi (Kuantitatif), sedang jenis penelitian ini adalah kualitatif.

G. Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan sistematika penulisan tesis ini tersusun atas enam bab yang merupakan satu kesatuan. Dalam rangka mempermudah memahami penulisan penelitian ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, yang berisi Latar Belakang Masalah, Definisi Operasional, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Penelitian Terdahulu, dan Sistematika Penulisan.

Bab II Kerangka Teoritis tentang Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia, yang memuat Pengertian, Prinsip dan Fungsi Manajemen,

Pengertian, Komponen, Prinsip Mutu dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Keberhasilan Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia, dan Kerangka Pemikiran.

Bab III Metode Penelitian yang terdiri dari Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Data dan Sumber Data, Prosedur Pengumpulan Data, Analisis Data dan Pengecekan Keabsahan Data.

Bab IV Pemaparan Data Penelitian, yakni tentang hasil penelitian di lapangan yang meliputi Gambaran Umum Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin, Penyajian Data tentang manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin, dan Faktor-faktor pendukung dan penghambat upaya peningkatan mutu sumber daya manusia.

Bab V Pembahasan, yakni membahas tentang analisis manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin.

Bab VI Penutup, yaitu berisi simpulan dan saran-saran.