

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan dan kekuatan suatu bangsa bukan terletak pada melimpahnya kekayaan dan seberapa beratnya kecanggihan alat-alat kerja yang dimilikinya. Tetapi terletak pada kualitas sumber daya manusia yang di milikinya, dengan SDM yang berkualitas dapat mengelola dan memanfaatkan kekayaan dengan sebaik-baiknya, serta dengan SDM berkualitas pula yang dapat menjalankan dan menciptakan alat-alat itu. Fokus utama Manajemen SDM bertujuan memberikan kontribusi atas suksesnya organisasi (Setiani, 2013:38). Pembahasan mengenai sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. (Siagan, 2016: 40).

Agar terciptanya SDM berkualitas, proses yang harus dilakukan adalah dengan pendidikan, proses ini akan menumbuh kembangkan potensi-potensi pribadi manusia sehingga memunculkan sosok yang professional. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan kualitas setiap sekolah sebagai satuan pendidikan (Sanusi, 2022:84). Karena pendidikan merupakan kebutuhan pokok manusia dalam menjalani proses kehidupannya dan menentukan tingkat kedudukannya diantara sesamanya, dan oleh sebab itu, menjadi keharusan adanya proses pemerataan kesempatan pendidikan menyentuh diseluruh lapisan masyarakat (Wijaya, 2016). Serta tidak luput juga dengan adanya manajemen pembelajaran yang dimana memberikan manfaat bagi sumber daya pembelajaran yang ada (Sanusi, 2017:41).

Pendidikan merupakan langkah yang harus ditempuh dalam hal mewujudkan masyarakat yang mempunyai daya saing tinggi. Pendidikan merupakan suatu upaya secara sadar yang dirancang untuk membantu seseorang maupun kelompok dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, pandangan hidup, sikap dan keterampilan hidup baik yang bersifat individual atau sosial (Hidayat, 2021:346). Dimana Pendidikan dapat diperoleh melalui lembaga pendidikan salah satunya sekolah. Pendidikan berperan sangat penting dalam menjalani proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya hal itu setiap individu dapat berkembang baik dalam wawasan keilmuan, maupun potensi yang dimiliki (Hidayat, 2020:56). Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses

peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional diperlukan beberapa faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam proses pencapaiannya, faktor-faktor tersebut meliputi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, modal dan lain sebagainya (Hidayat, 2020:57). Dengan menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkannya melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas. (Sambudi, 2021: 1). Sumber daya manusia yang berkualitas ialah seseorang yang mempunyai pendidikan, keahlian, pengalaman yang cukup dalam pelaksanaan tugas, wewenang serta tanggung jawab yang telah diberikan kedepannya (Putri, 2 (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013)022:5651).

Urgensi dalam penelitian ini yaitu mengingat bahwa SDM merupakan hal yang sangat penting karena akan menentukan kualitas suatu madrasah karena bagaimanapun madrasah merupakan suatu lembaga pendidikan yang berfungsi bukan hanya mentransfer ilmu kepada peserta didik semata, akan tetapi juga mempunyai fungsi pembentukan moral atau watak dan kepribadian yang terpuji kepada peserta didik. Madrasah menjadi jembatan penghubung di satuan pendidikan dengan keluarga dan masyarakat melalui kontekstualisasi nilai kehidupan sehari-hari peserta didik dalam pembelajaran, serta pemberdayaan lembaga komunitas sekolah sebagai wahana partisipasi orang tua dan masyarakat dalam peningkatan mutu pendidikan (Khamalah, 2017: 202). Madrasah seharusnya mampu menjawab kebutuhan masyarakat dan kebutuhan mahasiswa yang menjadi lulusannya dan tidak hanya mempersiapkan lulusannya untuk memasuki pendidikan tinggi akan tetapi lulusannya mampu menjadi pekerja terampil dan terlatih (Sanusi, 2020:137).

Secara teknis, dalam proses belajar mengajar secara formal, madrasah tidak berbeda dengan sekolah, namun di Indonesia madrasah tidak lantas dipahami sebagai sekolah, melainkan dipahami lebih spesifik lagi yakni sekolah agama, tempat dimana anak-anak didik memperoleh pelajaran agama dan keagamaan (agama islam) (Hidayat, 2020: 308-309).

Dari sekian madrasah yang ada diseluruh pelosok tanah air masih menampakkan berbagai permasalahan yang cukup serius diantaranya meliputi: lemahnya bidang manajemen, kurangnya kualitas SDM, kurangnya dana, sarana dan prasarana serta persoalan keberadaan siswanya sudah cukup mengemban amanat dan memenuhi kebutuhan masyarakat atau belum. Hal ini dapat dilihat dari posisi Indonesia yang menduduki peringkat ke 55 dari 73 negara pada tahun 2021. Menyadari kompleksitas masalah yang dihadapi mengharuskan madrasah untuk berbenah diri, mencari pemecahannya, mengadakan pembaharuan serta pengembangan dalam semua aspek pendidikan, sebab jika tidak demikian eksistensinya akan terisolasi dari dunia

pendidikan. (Letitia, 2022: 1). Tentunya berbagai kelemahan dan permasalahan yang terjadi saat ini menjadi penyemangat madrasah untuk meningkatkan citra dan mutu pendidikan (Sanusi, 2020:138).

Hal di atas memerlukan usaha pimpinan, para guru penyelenggara madrasah untuk mengkomunikasikan komponen-komponen pendidikan, agar secara dinamis dapat digunakan untuk mengembangkan madrasah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Mengingat pentingnya pemimpin, dapat diketahui bahwa fungsi utama pimpinan pada satuan pendidikan, seperti kepala madrasah adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik (Baharun, 2017:2). Namun telah demikian, perfoman madrasah sampai saat ini masih rendah. Beberapa permasalahan telah berhasil diidentifikasi menjadi penyebabnya, baik pada tingkat pengelolaan maupun kebijakan. Pengelolaan madrasah yang kurang bisa bertahan diantara perkembangan dunia pendidikan yang semakin pesat pada tiap waktunya. Setiap lembaga pendidikan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan mutu lembaganya.

Mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Karena mutu pendidikan merupakan salah satu masalah pendidikan yang kompleks, maka kompleksitas permasalahan ini disebabkan oleh beberapa variabel yang saling mempengaruhi, salah satunya ialah manajemen atau pengelolaan yang ada pada madrasah tersebut. Hal ini mendorong institusi pendidikan membangun efisiensi, memprioritaskan mutu, kepuasan pelanggan jasa pendidikan, serta dapat memanfaatkan peluang yang ada (Adha, 2019:12). Mengenai masalah mutu pendidikan dapat dilihat dalam dua hal, yakni mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan (Iskandar, 2017:268). Pada prinsipnya madrasah atau lembaga pendidikan sebagai satuan pendidikan tidak akan menjadi bermutu baik atau unggul dengan sendirinya, melainkan melalui berbagai upaya peningkatan mutu pendidikannya (Yuli Supriani, 2022). Dalam rangka untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan islam agar terus meningkat dan maju maka sistem lama harus secepatnya diubah dan melakukan inovasi-inovasi ke arah itu. (Arcaro, 2015: 9).

Penulis mencari beberapa informasi tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan masalah pada judul ini untuk dijadikan sumber acuan pada penelitian ini. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustapa bahwa kualitas SDM memiliki hubungan yang signifikan dengan mutu pendidikan sebesar 57,15% dan pencapaian tujuan pembelajaran di MTs Pondok Madinah Makassar berada pada kategori tinggi yakni 60,70%. Maka dapat dipahami bahwa semakin bagus kualitas SDM maka akan semakin baik pula mutu pendidikan. (Mustapa, 2019: 1)

Ciri khas atau kebaruan dalam penelitian ini yaitu peneliti fokus pada satu variabel X yakni kualitas sumber daya manusia yang meliputi tingkat pengetahuan, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan. Selain itu, perbedaan terhadap objek penelitiannya meliputi populasi, sampel, dan tempat penelitian. Sedangkan penelitian yang lain variabel X nya lebih fokus dalam bidang sarana dan prasarana atau fasilitas.

Manajemen mutu berbasis madrasah sangat berkaitan dengan pendidikan, seperti tercantum dalam UU No.20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan nasional yang menyebutkan 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 nilai, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Mutu pendidikan yang baik akan menjadi instrument berkembangnya lembaga pendidikan sekaligus menghasilkan lulusan yang berkualitas. Meningkatkan mutu pendidikan dalam suatu lembaga menuntut adanya perubahan sikap dan tingkah laku dari seluruh komponen sekolah, yaitu kepala sekolah, guru dan tenaga atau staf administrasi termasuk orang tua dan masyarakat dalam memandang, memahami, membantu sekaligus sebagai pemantau yang melaksanakan monitoring dan evaluasi (Tanjung, 2022:30).

Pada umumnya mutu pendidikan akan tercapai apabila pengelolaannya dapat bisa berupaya melalui berbagai kegiatan yang mempengaruhi peningkatan sebuah mutu pendidikan dan meningkatkan keunggulan yang menjadi ciri khas dari lembaga pendidikan yang dikelola, dan merupakan sebuah sistem nilai organisasi yang menghasilkan lingkungan yang kondusif demi keberlangsungan dan keberlanjutan perbaikan mutu (Amir, 2019:3). Keunggulan lembaga pendidikan dapat diwujudkan dalam bidang akademik, tenaga pendidik, kedisiplinan, sarana dan prasarana untuk kegiatan yang ada di lembaga tersebut. Hasil pendidikan dipandang bermutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu (Danim, 2013: 53). Dalam penelitian terdahulu menurut Hwang dan Cheng menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi kualitas dari mutu pendidikan dengan signifikan, hal tersebut menjadi fenomena dengan adanya kualitas guru yang lebih tinggi akan berkorelasi positif dengan peningkatan mutu pendidikan (Cheng, 2017:13).

Berdasarkan studi pendahuluan dari hasil observasi bahwa sumber daya manusia di MAN se-kabupaten Bandung masih terdapat permasalahan pada sumber daya manusia yang belum profesional dalam melaksanakan tugasnya seperti terlambat masuk kelas dan terlambat

menyelsaikan tugas administrasi madrasah. Begitupun mutu pendidikannya masih belum optimal diantaranya prestasi dalam bidang akademik masih terbilang sedikit dibandingkan dengan prestasi non akademik dan masih terdapat nilai peserta didik yang di bawah rata-rata. Maka oleh karenanya berangkat dari kenyataan itu penulis tertarik untuk lebih mengkaji lebih mendalam melalui penelitian yang berjudul “**Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Mutu Pendidikan**” (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dalam penelitian ini mengambil pokok-pokok masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana hubungan kualitas sumber daya manusia dengan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mendeskripsikan kualitas sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung
2. Untuk mendeskripsikan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung
3. Untuk mendeskripsikan hubungan kualitas sumber daya manusia dengan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ditinjau dari segi teoretis dan praktis, diantaranya:

1. Secara Teoretis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen dan yang saling berkaitan kualitas sumberdaya manusia dengan mutu pendidikan.
2. Secara Praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan, sebagai bahan dalam pengembangan atau peningkatan kualitas sumberdaya manusia di madrasah dan memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya fungsi manajerial sebagai penunjang dan membantu proses pengelolaan pendidikan agar berjalan sesuai apa yang diharapkan.
- b. Bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAN se-Kabupaten Bandung, agar membuat evaluasi untuk kinerja dan lainnya agar peningkatan mutu pendidikan di MAN se-Kabupaten Bandung bisa lebih baik lagi kedepannya sesuai apa yang di harapkan.
- c. Bagi peneliti, yaitu penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi para pembaca, dan bahan referensi untuk kajian penelitian selanjutnya terhadap kajian masalah yang sama.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting untuk diteliti. Komponen utama dalam kerangka penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu pengelolaan madrasah (variabel X), dan variabel terikatnya yaitu mutu pendidikan (variabel Y). (Sugiyono, 2017: 60)

1. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas merupakan suatu keadaan, kondisi, penampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mengadakan interaksi dengan lingkungannya, dan memuaskan pengguna atau masyarakat (Supriyanto, 2019: 221).

Sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Hullah, 2013: 11).

Hal yang sama dikemukakan oleh Anggraeni dimana sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi hal ini karena manusia yang merencanakan sampai mengawasi pelaksanaan kegiatan dalam organisasi, dimana sumber daya manusia tersebut harus cukup jumlahnya sesuai kebutuhan serta memiliki keterampilan yang memadai sesuai tuntutan tugas-tugas dalam organisasi. (Anggraeni, 2013: 34).

Begitupun juga sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik (Kalangi, 2015). Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya bekal pendidikan pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Afrianti, 2013: 47).

Kemudian dipaparkan oleh Rahardjo menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuan, pengalaman dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya (Rahardjo, 2013: 17).

Dari pengertian-pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman.

b. Pentingnya Sumber Daya Manusia

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi (Amhas, 2017:137).

Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada didalamnya. Sumber daya manusia yang berada dalam lembaga merupakan orang-orang yang tepat untuk melakukan tugas-tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Manara, 2014:38). Terdapat beberapa alasan mengapa karyawan harus selalu dibina dan dilatih agar senantiasa mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, diantaranya dan mungkin yang terpenting adalah:

- a. Pegawai sering kali kurang memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi adanya perubahan teknologi atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut serta menghindari

keusangan pegawai (*employee obsolescence*). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, dan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Selanjutnya dengan meningkatnya kemampuan seseorang, dengan asumsi faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik.
- d. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintahan, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Pembinaan karyawan atau anggota organisasi adalah penting bagi individu dan organisasi apalagi organisasi yang besar dan juga sangat dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Pembinaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2014: 243)

Organisasi yang memiliki ke depan akan senantiasa memperhatikan pembinaan sumber daya manusia yang menjadi asset organisasi dalam melaksanakan program-program dalam rangka merealisasikan tujuan dan mencapai visi misi organisasi. Disamping itu tantangan dan perubahan lingkungan juga menjadi faktor yang turut mendorong pentingnya pembinaan bagi anggota organisasi.

Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia tersebut harus mempunyai nilai kompetensi, karakteristik kompetensi menurut Spencer ada lima karakteristik kompetensi yaitu:

- a. Motif (*motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan- keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat/ciri bawaan (*trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri (*self concept*), sikap, nilai dari orang-orang.

- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang yang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu.
- e. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu (Spencer, 2017: 92).

Walaupun demikian agar peran sumber daya manusia tersebut dapat sinkron dengan visi, misi, tujuan dan harapan organisasi maka manusia sebagai salah satu sumber daya harus dapat melakukan penyesuaian terhadap perkembangan organisasi yang semakin kompetitif. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengantisipasi dan merespon perubahan tersebut. Ada empat strategi utama untuk melakukan perubahan, yaitu dengan melakukan:

- a) Pengendalian diri secara lebih baik dengan disertai kearifan
- b) Beradaptasi dengan perubahan yang terjadi sambil mengubah paradigma berfikir dan bertindak.
- c) Komunikasi yang efektif untuk membangun kepercayaan dan mengembangkan *networking*.
- d) Penyelarasan dan/atau menyeimbangkan antara kematangan IQ, EQ dan ESQ (Yuniarsih, 2013: 12).

Dengan strategi tersebut, sekurang-kurangnya sumber daya manusia dalam organisasi akan melakukan upaya untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan global yang cenderung bersifat tanpa batas.

c. Kualitas Sumber Daya Manusia

Mengenai ukuran-ukuran untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang diadaptasi dan modifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian dilakukan yaitu dari (Benjamin, 2017: 3) adalah Tingkat pengetahuan, Sikap terhadap pekerjaan, dan Keterampilan. Adapun penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup SDM yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas yaitu meliputi:

1) Tingkat Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo, pengetahuan (*knowledge*) merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui pancaindra, yakni: indra penglihatan, pendengaran,

penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh mata dan telinga. (Notoatmodjo, 2014: 140).

Tingkatan pengetahuan yang di capai dalam domain kognitif diantaranya ada 6, yaitu:

a. Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah disepakati sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh karena itu, tahu ini merupakan tingkat yang paling rendah.

b. Memahami (*Comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui.

c. Aplikasi (*Appllication*)

Aplikasi diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi real (sebenarnya).

d. Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menyatakan materi atau suatu obyek ke dalam komponen-komponen tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi tersebut dan masih ada kaitannya satu sama lain.

e. Sintesis (*Syntesis*)

Sintesis menunjukkan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau bagian-bagian di dalam suatu keseluruhan yang baru.

f. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau obyek. (Notoatmodjo, 2014: 141)

2) Sikap Terhadap Pekerjaan

Sikap dideskripsikan dengan suatu kecenderungan merespon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam lingkungannya. Sikap akan tampak apabila kita mengatakan suka atau tidak suka akan sesuatu atau seseorang dalam makna lain sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluative baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Kemudian sikap praktik pada dasarnya dapat disama artikan dengan sikap kerja atau sikap terhadap pekerjaan

karena sikap yang diterapkan selama praktik pada akhirnya akan diterapkan pada saat kondisi bekerja. (Wibowo, 2014: 50).

Afriza mengemukakan bahwa sikap polos tulus hati, jujur dan terbuka adalah modal penting menciptakan kondisi yang optimal untuk memberikan pembelajaran. Sikap ini mengandung makna bahwa dalam segala tindakannya tidak boleh berpura-pura dalam bersikap dan harus bertindak apa adanya. Guru dengan segala sikap kepribadiannya sangat mempengaruhi lingkungan belajar, karena tingkah laku guru merupakan stimulus yang akan direspon oleh para siswa. (Afriza, 2014: 29).

Menurut Sulaiman tingkatan pengetahuan terdiri dari 4 macam, yaitu pengetahuan deskriptif, pengetahuan kausal, pengetahuan normatif dan pengetahuan esensial. Pengetahuan deskriptif yaitu jenis pengetahuan yang dalam cara penyampaian atau penjelasannya berbentuk secara objektif dengan tanpa adanya unsur subyektivitas. Pengetahuan kausal yaitu suatu pengetahuan yang memberikan jawaban tentang sebab dan akibat. Pengetahuan normatif yaitu suatu pengetahuan yang senantiasa berkaitan dengan suatu ukuran dan norma atau aturan. Pengetahuan esensial adalah suatu pengetahuan yang menjawab suatu pertanyaan tentang hakikat segala sesuatu dan hal ini sudah dikaji dalam bidang ilmu filsafat. (Sulaiman, 2015: 47).

3) Keterampilan

Keterampilan adalah sebuah kompetensi untuk melakukan pembelajaran, tindakan psikomotor dan dapat mencangkup manual, verbal, atau manipulasi mental data, orang, maupun benda. Menurut Rue dan Byars dalam Hasibuan terdapat tiga keterampilan manajemen yang diperlukan untuk bisa melakukan pekerjaan, yakni keterampilan konseptual, keterampilan hubungan antar manusia, dan keterampilan teknikal. Dua aspek penilaian kinerja masuk ke dalam keterampilan hubungan antar manusia yakni komunikasi dan kerja sama. (Hasibuan, 2017: 69).

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi usaha. Kemampuan sumber daya manusia berkaitan dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dasar yang dimiliki masing-masing individu. Kemampuan yang mumpuni terhadap pengetahuan dan keterampilan menjadi bekal dan modal bagi seseorang untuk bekerja secara profesional. (Sutrisno, 2016: 47)

2. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu adalah kesesuaian dengan apa yang disyaratkan atau distandarkan. Secara sederhana sebuah produk dikatakan berkualitas/bermutu apabila produk tersebut sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan, yang meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi. (Fanani, 2017: 205).

Kemudian pendidikan adalah usaha sadar yang memfasilitasi seseorang untuk mengembangkan dan mengaktualisasikan potensinya hingga mencapai taraf pertumbuhan dan perkembangan yang dikehendaknya melalui belajar. (Taufiq, 2013: 4)

Selanjutnya mutu pendidikan merupakan kemampuan atau kompetensi lembaga pendidikan dalam mendayagunakan serta mengelola sumber-sumber pendidikan, yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan belajar peserta didik dengan seoptimal mungkin. (Zahro, 2014: 28).

Dengan demikian, mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan pembelajaran tertentu (Suti, 2011: 23)

b. Prinsip-prinsip Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan bagi sebuah lembaga pendidikan saat ini merupakan prioritas utama, mutu pendidikan merupakan faktor penting yang harus diwujudkan dalam proses pendidikan (Baro'ah, 2020: 1064). Hal ini bagian terpenting dalam membangun pendidikan yang berkelanjutan. Dalam hal pendidikan, makna mutu mengacu pada proses terlaksananya pendidikan dan hasil pendidikannya (Hidayah, 2022:6596). Oleh karena itu, para tenaga pendidikan/kependidikan harus memiliki sebuah prinsip manajemen dalam melakukan taraf perubahan/pembangunan kearah pendidikan yang bermutu.

Nana syaodih mengemukakan prinsip-prinsip dalam peningkatan mutu pendidikan, antara lain:

- a. Kepemimpinan yang profesional dalam bidang pendidikan.
- b. Adanya komitmen pada perubahan.
- c. Para profesional pendidikan sebaiknya dapat membantu para siswa dalam mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan guna bersaing didunia global.

- d. Mutu pendidikan dapat diperbaiki jika adanya administrator, guru, staf, pengawas sebagai profesional pendidikan mengembangkan sikap yang terpusat pada kepemimpinan, team work, kerja sama, akuntabilitas, dan rekognisi. (Sukmadinata, 2013: 9)

Sedangkan Menurut Komariah bahwa prinsip-prinsip mutu pendidikan penerapannya sebagai berikut:

- a. Penerapan khusus prinsip pertama orientasi pada pelanggan.
- b. Penerapan khusus prinsip kedua kepemimpinan.
- c. Penerapan khusus prinsip ketiga keterlibatan orang-orang.
- d. Penerapan khusus prinsip keempat pendekatan proses.
- e. Penerapan khusus prinsip kelima menggunakan pendekatan sistem pada manajemen.
- f. Penerapan khusus prinsip keenam perbaikan secara berkelanjutan.
- g. Penerapan khusus prinsip ketujuh pendekatan aktual dalam pembuatan keputusan.
- h. Penerapan khusus prinsip kedelapan hubungan yang saling menguntungkan dengan *supplier*. (Komariah, 2014: 298)

Dari prinsip-prinsip tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam usaha peningkatan mutu seluruh elemen yang ada dalam suatu organisasi ikut terlibat serta memiliki tugas, visi, misi yang sama. *Stakeholder* harus memegang sebuah prinsip dalam meningkatkan mutu pendidikannya, dikarenakan tanggung jawab yang di emban cukup besar.

c. Indikator mutu Pendidikan

Program mutu pendidikan di berbagai level pendidikan selama beberapa dekade ini secara terus menerus selalu diupayakan secara maksimal, baik melalui pembenahan program pendidikannya maupun pengelolaan organisasi pendidikannya, namun mutu pendidikan yang dicapainya masih belum optimal. Hal ini disebabkan manajemen mutu pendidikan yang diaplikasikan oleh sejumlah besar lembaga pendidikan di Indonesia belum mampu memenuhi standar mutu yang seharusnya dicapai. Realitas itu dapat dilihat dari indikator mutu Pendidikan yang dihasilkannya seperti halnya daya serap *out put* pendidikannya di dunia kerja dan lain sebagainya. (Thoyib, 2012: 23)

Pada aspek indikator tersebut dapat dipetakan menjadi 3 hal, diantaranya;

1) Hasil akhir Pendidikan (*Ultimate Outcome*)

Hasil akhir Pendidikan ini merupakan esensi semua usaha dalam pendidikan. Yang menjadi ukuran biasanya tingkah laku para lulusan suatu lembaga pendidikan

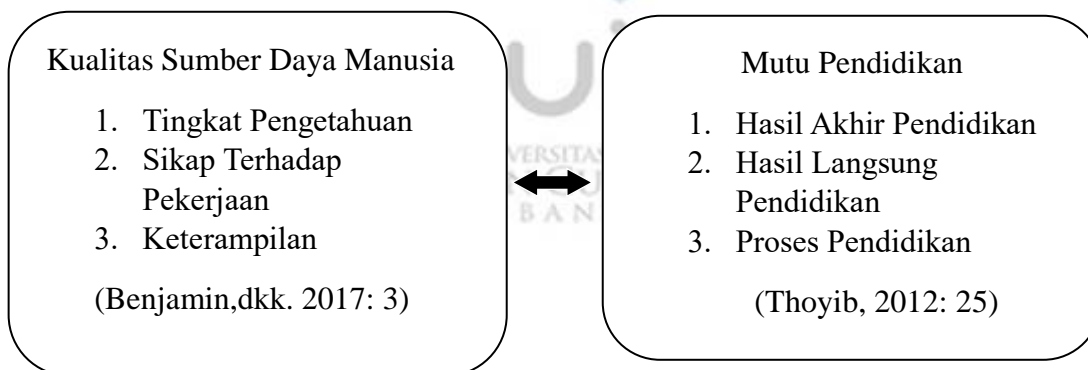
setelah mereka terjun dalam masyarakat atau dalam kompetisi dunia kerja. Dengan kata lain, taraf mutu pendidikan di berbagai level pendidikan digambarkan oleh seberapa jauh tingkah laku para lulusannya memenuhi tuntutan masyarakat atau dunia kerja seperti yang lazimnya tercantum dalam tujuan umum pendidikan.

2) Hasil Langsung Pendidikan (*Immediate Outcomes*)

Hasil langsung pendidikan ini biasanya berupa tingkah laku anak didik (berupa pengetahuan, keterampilan dan sikapnya) setelah mereka menyelesaikan pendidikannya. Hasil langsung pendidikan ini sebagai ukuran mutu pendidikannya yang meliputi aspek kognitif maupun non kognitif, baik yang mudah diukur maupun yang sukar diukur, dan baik yang telah diperkirakan sebelumnya maupun yang belum diperkirakan sebelumnya. Ukuran tingkah laku anak didik tidak hanya berupa skor tes tertulis, tetapi juga skor jenis tes lainnya dan juga hasil kuantifikasi pengukuran dengan alat-alat ukur selain tes.

3) Proses Pendidikan

Proses pendidikan ini menjadi sebab menentukan hasil langsung maupun hasil akhir pendidikan. Faktor-faktor proses pendidikan yang akan dijadikan ukuran mutu pendidikan haruslah benar-benar ada hubungannya dengan hasil pendidikan, baik secara teoritik maupun empirik. (Thoyib, 2012: 25)



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

↔ = Variabel X dan Variabel Y saling berhubungan

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data hasil penelitian.

Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, namun belum termasuk jawaban yang empiris (Sugiyono, 2017: 63). Adapun hipotesis yang peneliti ajukan yaitu sebagai berikut:

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas SDM dengan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara kualitas SDM dengan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Dengan rumusan sebagai berikut:

Ha : $p = 0$

Ho : $p \neq 0$

Berdasarkan hipotesis di atas, peneliti mengajukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas SDM dengan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung..

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki banyak manfaat, salah satunya untuk memperdalam analisis mengenai kasus yang serupa. Selain itu, penelitian terdahulu dilakukan untuk memposisikan peneliti agar berbeda dengan penelitian sebelumnya serta memberikan gagasan baru dengan teori dan pendekatan yang berbeda. Peneliti sudah melakukan aktivitas eksplorasi terhadap hasil penelitian terdahulu dari berbagai referensi mengenai pengelolaan madrasah dan mutu pendidikan. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

1. Jurnal Al-Qalam. Irmayanti (2022) yang berjudul “Hubungann Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Mutu Pendidikan di MTs Nahdlatul Wathan Tenggara Seberang”. Hasil penelitian mengungkapkan Setelah diketahui $r_{xy} = 0,93$ maka dilakukan interpretasi nilai r berada antara 0,80-1,000 (terdapat hubungan yang sangat kuat), yang berarti dari hasil tersebut diketahui bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang ada di MTs Nahdatul Wathan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap mutu pendidikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah dari variabel Y tentang mutu pendidikan kemudian perbedaannya yaitu variabel x dan fokus penelitiannya.
2. Jurnal Munaddhomah. Tri Adi dan Ari Kartiko (2020) yang berjudul “Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional Nurul Ummah Pacet Mojokerto”. Hasil penelitian mengungkapkan Besarnya pengaruh sarana dan prasarana terhadap mutu pendidikan 36,4%. Sedangkan pengaruh prasarana terhadap

mutu pendidikan 17,0%. Maka diketahui bahwa variabel sarana yang paling dominan mempengaruhi mutu pendidikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel Y tentang mutu pendidikan kemudian perbedaannya yaitu variabel x, fokus penelitian dan metode yang digunakan.

3. Jurnal An-Nizom. Asponi Arwan (2017) yang berjudul “Pengaruh Manajemen Pesantren dan Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan di PONPES Miftahul Ulum Desa Wonosobo Kecamatan Penarik Kabupaten Mukomuko”. Hasil penelitian mengungkapkan terdapat pengaruh kuat manajemen pesantren dan madrasah terhadap mutu pendidikan di Pondok Pesantren Miftahul Ulum Desa Wonosobo Kecamatan Penarik Kabupaten Mukomuko. Dengan melihat bahwa hasil perhitungan R adalah 0,857 terletak di antara 0,80 – 1,000. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel Y tentang mutu pendidikan kemudian perbedaan dengan penelitian ini yaitu dari variabel x, fokus penelitian dan metode yang digunakan.
4. Jurnal Lentera Pendidikan. Ridwan dan Evi (2017) yang berjudul “Pengaruh Pengorganisasian Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Inpres Bangkala II Kota Makassar”. Hasil penelitian mengungkapkan Penelitian ini menunjukkan hasil yang belum maksimal atau berada pada kategori rendah (58,82%) dan mutu pendidikan menunjukkan hasil yang baik yang berada pada kategori sedang (100%). Hasil uji regresi menunjukkan pengorganisasian berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan sebesar 50%. Ini berarti bahwa mutu pendidikan ditentukan oleh faktor lain. Faktor-faktor tersebut adalah perencanaan, pelaksanaan dan faktor evaluasi pembelajaran. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel Y tentang mutu pendidikan kemudian perbedaannya adalah variabel x, fokus penelitian dan metode penelitian yang digunakan.
5. Jurnal. Alfi Nikmah dan Donny Pratomo (2016) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Dukhseti Kabupaten Pati”. Hasil penelitian mengungkapkan ada pengaruh yang simultan antara keterampilan manajerial kepala sekolah, kinerja guru dan prestasi belajar siswa dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dinyatakan signifikan dan besarnya pengaruh sebesar 52,5% signifikansi dari model hubungannya dinyatakan dalam nilai $F_{reg} = 39,429$ dengan $p = 0,000$ yang berarti H_0 di tolak. Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel Y tentang mutu pendidikan kemudian perbedaannya yaitu variabel x, dan menggunakan dua variabel x, fokus penelitian dan metode yang digunakan.

6. Skripsi. Siti Aisyah (2020) yang berjudul “Hubungan Antara Profesionalitas Tenaga Pendidik dengan Mutu Pendidikan di MAN 1 Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan Perbandingan *rhitung* sebesar 0.694 dan *rtabel* 0,361 dengan N=46 pada taraf signifikan 5% sebesar 0.361, jadi *rhitung* lebih besar dari *rtabel* ($0.694 > 0,361$). Jadi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara profesionalitas tenaga pendidik dengan mutu pendidikan di MAN 1 pekanbaru. Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel Y tentang mutu pendidikan kemudian perbedaannya ialah variabel x dan fokus penelitian.
7. Skripsi. Fauzziah Zenny (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri”. Hasil penelitian mengungkapkan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap mutu pendidikan, dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap peningkatan mutu pendidikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,723 atau koefisien determinasinya sebesar 0,497 atau 49,7%. Persamaan dengan penelitian ini ialah variabel Y tentang mutu pendidikan kemudian perbedaannya ialah variabel x, menggunakan dua variabel x, fokus penelitian dan metode yang digunakan.

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No	Identitas Penelitian	Judul penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Irmayanti (2022), Jurnal Al Qalam	Hubungan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Mutu Pendidikan di MTs Nahdlatul Wathan Tenggarong Seberang	Varabel Y tentang mutu pendidikan	Varibel X, fokus penelitian, dan metode yang digunakan
2	Tri Adi dan Ari Kartiko (2020) Jurnal Munaddhomah	Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional Nurul	Varabel Y tentang mutu pendidikan	Varabel X dan fokus penelitian

No	Identitas Penelitian	Judul penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Ummah Pacet Mojokerto		
3	Siti Aisyah (2020) Skripsi	Hubungan Antara Profesionalitas Tenaga Pendidik dengan Mutu Pendidikan di MAN 1 Pekanbaru	Variabel Y tentang mutu pendidikan	Variabel X dan fokus penelitian
4	Asponi Arwan (2017) Jurnal An-Nizom	Pengaruh Manajemen Pesantren dan Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan di PONPES Miftahul Ulum Desa Wonosobo Kecamatan Penarik Kabupaten Mukomuko	Variabel Y tentang mutu Pendidikan	Variabel X, terdapat dua variabel X, fokus penelitian dan metode yang digunakan
5	Ridwan dan Evi (2017) Jurnal Lentera Pendidikan	Pengaruh Pengorganisasian Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Inpres Bangkala II Kota Makassar	Variabel Y tentang mutu pendidikan	Varabel X, fokus penelitian dan metode yang digunakan
6	Alfi Hikmah dan Donny Pratomo (2016) Jurnal	Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kinerja guru dan Prestasi Belajar Siswa	Variabel Y tentang mutu pendidikan	Variabel X, terdapat 2 variabel X, fokus penelitian dan metode yang digunakan

No	Identitas Penelitian	Judul penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Dukhesti Kabupaten Pati		
7	Fauzziah Zenny (2020) Skripsi	Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri	Variabel Y tentang mutu pendidikan	Variabel X, terdapat 2 variabel X, fokus penelitian dan metode yang digunakan