

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan cepat dalam aspek teknologi telah membawa perubahan pada pendidikan. Pendidikan tidak lagi terbatas pada mempertimbangkan kebutuhan manusia dan persyaratan saat ini, akan tetapi lebih dalam lagi untuk mengembangkan keterampilan dan kapasitas manusia dimasa depan. Maka dari itu manajemen perubahan teknologi di ranah Pendidikan harus dilakukan.

Mutu pendidikan formal negara adalah mekanisme institusi utama yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu, pendidikan dianggap sebagai faktor yang sangat penting yang kuat memengaruhi perkembangan, kekayaan ekonomi, dan kualitas hidup individu.

Secara umum memang tidak bisa dipungkiri bahwa kualitas pendidikan kita masih membutuhkan peningkatan. Ini tampak sekali pada komponen tenaga pendidik dan kependidikannya. Pengembangan tenaga kependidikan yang kuat dan inovatif merupakan salah satu strategi yang menjamin mutu dan relevansi pendidikan dalam dunia yang terus mengalami perubahan (Barnes, 1994: 2).

Pada dasarnya peningkatan mutu tenaga kependidikan sejak lama dibicarakan oleh para pelaku pembangunan pendidikan, tetapi realitas dan bukti empirik di lapangan telah menunjukkan bahwa mutu tenaga kependidikan di Indonesia masih belum maksimal. Konsep mutu dalam pendidikan dikelola melalui proses manajemen peningkatan mutu berbasis madrasah (MPMBM) yang merupakan inti dari manajemen berbasis sekolah/madrasah. Dalam MPMBM, konsep peningkatan mutu madrasah selayaknya diprogramkan dan direncanakan serta dilakukan sendiri secara mandiri oleh madrasah berdasarkan kebutuhan madrasah itu sendiri untuk mencapai mutu pendidikan.

Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan manajemen perubahan teknologi dan mutu tenaga kependidikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2022: 627) menyatakan bahwa manajemen perubahan sangat diperlukan karena suatu perubahan dapat mengubah cara pandang seseorang

atau mengubah suatu pola dan bergantinya segala macam hal yang mana tujuannya adalah untuk mengubah hasil. Perubahan terjadi di manapun, kapanpun tidak memperhatikan beraneka ragam elemen dan juga umur.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2021: 183) menyatakan bahwa perubahan merupakan hasil dari terlaksananya perencanaan yang mendasar. Perencanaan ini ditujukan untuk implementasinya suatu perubahan. Khususnya dalam manajemen yang merupakan suatu rangkaian segala kegiatan yang menunjuk suatu usaha kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan yang terdapat di dalamnya memuat rangkaian proses dalam suatu kelompok yang bekerjasama dalam pengarahannya pencapaian tujuan. Dalam aspek pendidikan juga terdapat suatu manajemen yang terarah dan terencana guna mendukung proses Pendidikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adewahyu (2022: 1473) menyatakan bahwa sistem dalam pendidikan harusnya mampu menjamin pemerataan pada kesempatan dalam peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi dari sebuah manajemen pendidikan guna menghadapi tantangan yang sesuai dengan berbagai tuntutan perubahan kehidupan sehingga diperlukannya perubahan dari sebuah pendidikan yang terencana, terarah dan berkesinambungan. Peranan kepala sekolah harus dapat digerakkan berbagai cara sesuai dengan peran kepala sekolah tersebut dalam meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri sebagai manajer yang dapat memengaruhi guru serta tenaga kependidikan, baik langsung maupun secara tidak langsung.

Maka dari itu, penelitian ini memiliki urgensi yang penting terutama mengingat pentingnya peran manajemen perubahan teknologi memengaruhi mutu tenaga kependidikan yang dapat mencakup banyak aspek. Sejalan dengan Agustian (2021) yang berpendapat bahwa perubahan teknologi yang semakin pesat pada era globalisasi saat ini tidak mampu dihindari lagi pengaruhnya terhadap dunia pendidikan. Tuntutan global menuntut dunia pendidikan untuk senantiasa menyesuaikan perkembangan teknologi terhadap usaha dalam peningkatan mutu pendidikan, terutama penyesuaian penggunaan teknologi informasi dan komunikasi bagi dunia pendidikan khususnya pada aspek tenaga kependidikannya. Oleh karena

itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh manajemen perubahan teknologi dalam memengaruhi mutu tenaga kependidikan.

Adapun kebaruan penelitian ini yaitu terletak pada variabel X dan variabel Y, yaitu manajemen perubahan dan mutu pendidikan yang dikaji dengan lebih detail. Pada variabel manajemen perubahan difokuskan pada teknologi dan variabel mutu pendidikan yang difokuskan pada tenaga kependidikannya.

Sejalan dengan fenomena yang terjadi, berdasarkan observasi lapangan yang telah peneliti lakukan pada hari Ahad, 11 Februari 2024 terdapat adanya kesenjangan dalam aspek manajemen perubahan teknologi dan mutu tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Darul Arqam yang menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti lembaga pendidikan tersebut. Adapun kesenjangan yaitu masih menyatunya ruang pengelolaan administrasi, ruang pelayanan, dan perpustakaan dari keempat madrasah. Selain masih menyatunya beberapa ruang pengelolaan tersebut, perangkat komputer yang digunakan untuk mengelola data pula masih ada beberapa yang menyatu dari lingkup empat madrasah.

Dari fenomena tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa apabila masih menyatunya beberapa ruangan dan masih menyatunya perangkat teknologi yang dipakai dalam lingkup empat madrasah akan mengakibatkan simpang siur dalam proses pengelolaannya. Maka dari itu peneliti lebih mengerucutkan penelitian ini pada aspek manajemen perubahan teknologi dan mutu tenaga kependidikan. Oleh karena itu, judul dari penelitian ini adalah ***“Pengaruh Manajemen Perubahan Teknologi Terhadap Mutu Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibuat, maka perumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Bagaimana manajemen perubahan teknologi di pondok pesantren Darul Arqam?
2. Bagaimana mutu tenaga kependidikan di pondok pesantren Darul Arqam?
3. Bagaimana pengaruh manajemen perubahan teknologi terhadap mutu tenaga kependidikan di pondok pesantren Darul Arqam?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan manajemen perubahan teknologi di pondok pesantren Darul Arqam.
2. Untuk mendeskripsikan mutu tenaga kependidikan di pondok pesantren Darul Arqam.
3. Untuk menganalisis pengaruh manajemen perubahan teknologi terhadap mutu tenaga kependidikan di pondok pesantren Darul Arqam.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, baik untuk lembaga ataupun untuk peneliti, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Untuk memperkuat teori-teori yang sudah ada terkait dengan masalah yang dibahas mengenai pengaruh manajemen perubahan teknologi terhadap mutu tenaga kependidikan di pondok pesantren, serta untuk menambah wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan selama perkuliahan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi manfaat bagi penulis dan juga dapat berkontribusi bagi instansi terkait untuk menjadi bahan evaluasi dan monitoring mengenai pengaruh manajemen perubahan teknologi terhadap mutu tenaga kependidikan di pondok pesantren.

E. Kerangka Berpikir

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Manajemen Perubahan Teknologi, sedangkan variabel terikatnya adalah Mutu Tenaga Kependidikan di pondok pesantren. Robbins menjelaskan bahwa terdapat tiga jenis utama perubahan: struktur, teknologi, dan Sumber Daya Manusia (SDM). Perubahan struktur mencakup segala perubahan dalam variabel struktural seperti hubungan

pelaporan, mekanisme koordinasi, pemberdayaan karyawan, atau perancangan ulang pekerjaan. Perubahan teknologi mencakup modifikasi dalam cara kerja dilakukan, metode dan peralatan yang digunakan. Perubahan pada SDM mengacu pada perubahan dalam sikap, harapan, persepsi, dan perilaku individu atau kelompok. Dari tiga aspek tersebut peneliti memfokuskan penelitian ini pada perubahan teknologi (Robbins & Coulter, 2012: 155).

Sebagian besar perubahan yang terjadi zaman ini, yaitu perubahan teknologi. Misalnya, teknik manajemen ilmiah melibatkan implementasi perubahan yang akan meningkatkan efisiensi produksi. Manajemen perubahan teknologi menurut Robbins memiliki 3 indikator, yaitu (Robbins & Coulter, 2012: 156):

1. Proses Kerja (*Work Processes*)

Proses Kerja (*Work Processes*) atau alur kerja yang ada dalam organisasi dan bagaimana perubahan teknologi dapat memengaruhi atau meningkatkannya. Ini mencakup pemahaman terhadap bagaimana teknologi baru dapat diintegrasikan ke dalam proses kerja yang sudah ada atau mungkin memerlukan restrukturisasi.

2. Metode (*Methods*)

Metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola perubahan tersebut. Ini bisa mencakup metodologi implementasi teknologi baru, strategi pengelolaan perubahan, atau prosedur yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengimplementasikan teknologi baru di dalam organisasi.

3. Peralatan (*Equipment*)

Merujuk pada peralatan atau teknologi yang digunakan dalam suatu organisasi. Ini melibatkan pemahaman tentang bagaimana peralatan dan teknologi yang baru atau diperbarui akan diintegrasikan ke dalam lingkungan kerja, bagaimana karyawan akan beradaptasi dengan peralatan baru, dan bagaimana peralatan tersebut dapat meningkatkan atau mengubah proses kerja.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 berbunyi tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan.

Tenaga kependidikan berkewajiban untuk membantu menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis dan harus menjadi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat untuk menjadi bagian yang terpenting dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

Priyono (2010: 50) menjelaskan bahwa kualitas minimum tenaga kependidikan menjalankan satu tugas dengan baik dan kompeten diuraikan dalam spesifikasi pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan (*job spesification*) adalah keahlian, pengetahuan dan kemampuan minimal yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan merupakan standar personalianya dan menunjukkan kualitas yang disyaratkan untuk pelaksanaan yang dapat diterima.

Amir (2021: 51) menjelaskan bahwa kualitas atau mutu tenaga kependidikan merupakan kemampuan tenaga kependidikan untuk mengoptimalkan tugasnya agar menghasilkan layanan yang optimal pada pelaksanaan Pendidikan.

Dalam konteks ini tenaga kependidikan merupakan sumber daya yang esensial dalam membangun mutu Pendidikan itu sendiri. Sumber daya manusia menurut Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”, kualitas Sumber Daya Manusia adalah mutu tenaga kerja yang menyangkut kemampuan baik kemampuan secara fisik maupun nonfisik (kecerdasan dan mental) (Sedarmayanti, 2009: 26).

Sedarmayanti mengemukakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah (Sedarmayanti, 2009: 26):

1. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu guna melakukan kegiatan atau aktivitas sehari – hari. Menurut Sedarmayanti untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.

2. Kemampuan Nonfisik

Kemampuan yang tidak tergolong kedalam kemampuan fisik manusia. Di dalam kemampuan nonfisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu:

- a. Kecerdasan Intelektual yang meliputi pendidikan, dan keahlian atau ketrampilan (*skills*). Keterampilan (*skills*) yang didapatkan dari kecakapan atau kemampuan (*ability*) dan pengalaman
- b. Kecerdasan Mental yang meliputi memiliki motivasi kerja, memiliki disiplin kerja, memiliki etika kerja seperti kemandirian, kejujuran, memiliki rasa tanggung jawab dan setia kawan, berorientasi pada masa depan, dan berbudi luhur.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 pasal 39 ayat 1 dijelaskan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Priyono (2010: 32) menjelaskan bahwa output dari tenaga kependidikan yang berkualitas yaitu:

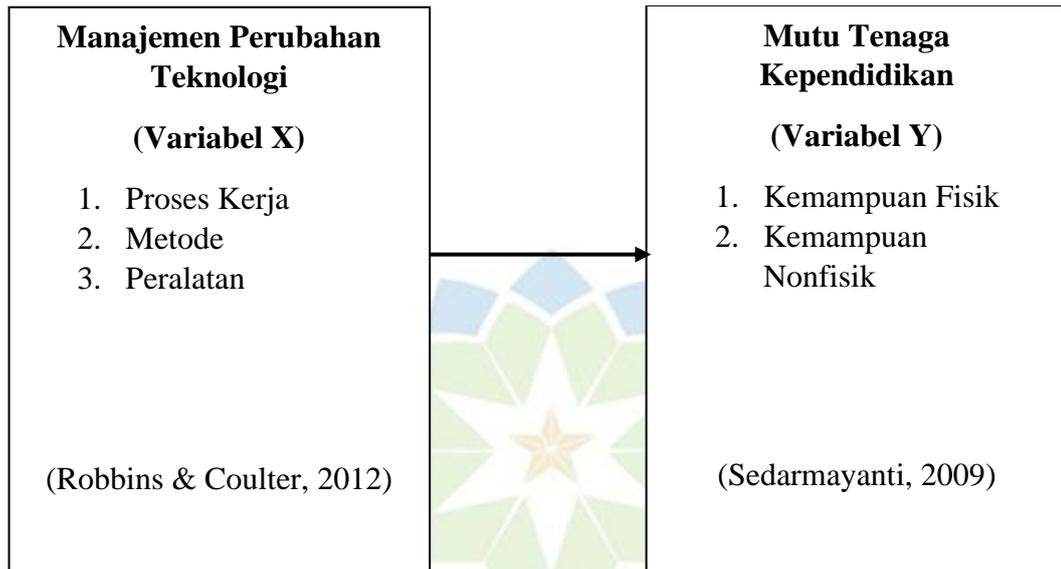
1. *Accurate*, yaitu informasi yang diberikan harus benar-benar merefleksikan apa yang dilaporkannya
2. *Significant and relevant*, yaitu informasi yang dihasilkan harus berguna dan dapat dipergunakan, serta tepat waktu.
3. *Comprehensive*, yaitu informasi yang dihasilkan harus benar-benar menggambarkan masalah yang ada dan memberikan kemungkinan-kemungkinan solusinya.
4. *Readable and visual impact*, yaitu informasi yang dihasilkan harus mudah dimengerti.
5. *Consistent in format*, yaitu untuk informasi yang sejenis, *user* akan mendapatkan laporan yang sama.

Manajemen perubahan teknologi berpengaruh terhadap mutu tenaga kependidikan pada aspek adaptasi dan respons terhadap perubahan. Manajemen perubahan teknologi yang baik memungkinkan tenaga kependidikan untuk lebih adaptif terhadap perubahan teknologi. Penelitian menunjukkan bahwa tenaga kependidikan yang dapat mengintegrasikan teknologi secara efektif dalam pengelolaan kinerja cenderung memiliki hasil yang lebih baik dalam hal kompetensi dan kapabilitasnya. Hal ini penting untuk memastikan bahwa

pendidikan tetap harus meningkatkan kualitas dan dapat menjawab tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi (Rahimi & Oh, 2024: 187).

Berdasarkan beberapa teori yang telah dijelaskan, maka desain kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kerangka Berpikir



F. Hipotesis

Hipotesis merupakan prediksi-prediksi yang dibuat oleh penulis tentang hubungan antar variable. Hipotesis ini berupa perkiraan numerik atas populasi yang dinilai berdasarkan data yang menjadi sampel penelitian (Creswell, 2018: 191). Uji hipotesis adalah salah satu cara yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut (Anuraga, 2021: 328). Pada penelitian ini, hipotesis yang digunakan untuk menguji data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Nihil (H_0)

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Perubahan Teknologi terhadap Mutu Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Darul Arqam.

2. Hipotesis Alternatif (H_1)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Perubahan Teknologi terhadap Mutu Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Darul Arqam.

G. Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam kajian terkait pengaruh manajemen perubahan teknologi terhadap mutu tenaga kependidikan, telah dikaji beberapa referensi yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Kesamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Manajemen Perubahan (<i>Change Management</i>) Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah (Penelitian Pada Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Tasikmalaya)	Memiliki aspek general yang sama yaitu manajemen perubahan dan mutu dari suatu Lembaga.	Ruang lingkup pada variabel X yang lebih spesifik yaitu manajemen perubahan pada aspek teknologi. Ruang lingkup pada variabel Y yang lebih spesifik yaitu lebih dikerucutkan pada kualitas tenaga kependidikan.
2	Manajemen Inovasi Madrasah Hubungannya Dengan Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik (Penelitian pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Purwakarta)	Sama dalam membahas pengelolaan perubahan dan pengaruhnya terhadap aspek SDM.	Inovasi yang diteliti pada penelitian sebelumnya masih bersifat general sedangkan dalam penelitian kali ini lebih difokuskan pada aspek teknologi. Pada penelitian ini difokuskan pada tenaga kependidikan guna lebih luasnya wawasan ilmu penelitian.

No.	Judul	Kesamaan	Perbedaan
3	Manajemen Inovasi Pendidikan Berorientasi Mutu Pada MI Wahid Hasyim Yogyakarta	Memiliki ranah pengelolaan yang sama yaitu manajemen perubahan yang dibangun dengan kualitas pembelajaran.	Pada penelitian ini perubahan yang difokuskan adalahh pada aspek perubahan kurikulum, perubahan SDM, dan perubahan mutu pembelajaran sedangkan yang peneliti lakukan pada penelitian ini yaitu perubahan pada ranah teknologi.
4	Manajemen Mutu Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Tendik SD Muhammadiyah 05 RL	Melakukan studi yang berfokus pada pengembangan SDM.	Penelitian ini berfokus pada aspek SDM yang lebih luas yaitu kepala sekolah dan tenaga pendidik, sedangkan dalam penelitian ini lebih difokuskan pada tenaga kependidikannya
5	<i>Doing staff development: Practices, dilemmas and technologies</i>	Meneliti mengenai pengembangan kualitas SDM yang dibasiskan oleh teknologi.	Pada penelitian ini hanya difokuskan pada pengembangan mutu tenaga kependidikan. Namun, pada penelitian ini lebih meluaskan ruang lingkupnya dengan menambahkan pengaruh dari manajemen perubahan teknologi

No.	Judul	Kesamaan	Perbedaan
6	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Pengolahan Data Madrasah (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Kota Tasikmalaya)	Kesamaan berupa titik fokus pada teknologi	Pembahasan teknologi pada penelitian sebelumnya dibahas secara spesifik pada aspek TIK dan proses pengolahan datanya, sedangkan pada penelitian kali ini dibahas secara lebih general.
7	Hubungan Manajemen Supervisi Akademik Berbasis IT Dengan Mutu Pendidikan Madrasah (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Subang)	Memiliki kesamaan ruang lingkup yang diteliti, yaitu SDM dan mutu pendidikan yang dikolaborasikan dengan pembahasan teknologi.	Perbedaan pembahasan variabel X. Begitu pula dengan variabel Y, pada penelitian sebelumnya mutu pendidikan dibahas secara general, sedangkan yang dibahas pada penelitian ini lebih spesifik pada tenaga kependidikannya.
8	Pengaruh Penataan Arsip Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Sub Bagian Tata Usaha (Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Bandung)	Memiliki kesamaan lingkup yang diteliti yaitu pada lingkup SDM	Pembahasan SDM pada penelitian sebelumnya dibahas secara spesifik pada aspek penataan arsip, kompetensi, dan kualitas layanan. Adapun pada penelitian kali ini aspek SDM yang dibahas hanya pada kualitasnya.

No.	Judul	Kesamaan	Perbedaan
9	Hubungan Manajemen Inovasi Dengan Kreativitas Pegawai (Penelitian Di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta)	Persamaan ruang lingkup yang diteliti pada variabel X dan variabel Y.	Variabel X dan variabel Y yang diteliti pada penelitian kali ini lebih spesifik dari penelitian sebelumnya.
10	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Hubungannya Dengan Mutu Pendidikan (Penelitian Pada MIN Se-Kota Bandung)	Memiliki kesamaan yang diteliti yaitu pada lingkup SDM dan mutu pendidikan	Pada penelitian sebelumnya, lingkup SDM dan mutu yang dibahas tidak dipengaruhi oleh teknologi, sedangkan pada penelitian kali ini dipengaruhi dengan adanya perubahan teknologi.