

**PERENCANAAN STRATEGIK PENINGKATAN MUTU  
SUMBER DAYA MANUSIA  
DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISTIQOMAH SAMBAS PURBALINGGA  
KABUPATEN PURBALINGGA**



**TESIS**

**Disusun dan diajukan kepada Pascasarjana  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto  
Untuk Melengkapi Prasyarat Dalam Mencapai Gelar  
Magister Manajemen Pendidikan Islam**

**IAIN PURWOKERTO**  
**DWI AGUS TRI MARGIATI MADANITA**  
**NIM: 1522605047**  
**IAIN PURWOKERTO**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2018**

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia yang mana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS). Selain manfaat kehidupan manusia di satu sisi, perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, sebagai bangsa, kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam era globalisasi.<sup>1</sup>

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, Pemerintah bersama kalangan swasta terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya tetapi pada kenyataannya upaya Pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Aminatul Zahroh, *Total Quality Management, Teori & Praktik Manajemen Untuk Mendongkrak Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Arr-Ruzz Media, 2014), hlm.17

<sup>2</sup> Aminatul Zahroh, \_\_\_\_\_, hlm.18

Perkembangan dunia pendidikan dewasa ini begitu cepat. Sejalan dengan kemajuan teknologi dan globalisasi . dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Keadaan yang demikian semakin menyadarkan masyarakat terhadap tuntutan kehidupan yang mereka hadapi. Bersamaan dengan itu, bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yakni rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas. Pertimbangan keadaan yang demikian itu ,masyarakat nampaknya mendambakan akan hadirnya institusi sosial yang benar- benar memiliki tanggung jawab, berwibawa dan berperan aktif memperhatikan dan membina generasi sekaligus memberikan kontribusi positif untuk semua lapisan masyarakat. Institusi yang dimaksud tentunya adalah lembaga pendidikan yang dikelola oleh tenaga- tenaga kependidikan yang benar- benar profesional, khususnya tenaga pendidik (guru).<sup>3</sup>

Lembaga pendidikan di Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam rangka ikut mewujudkan pembangunan Negara Indonesia seutuhnya. Peran lembaga pendidikan ini adalah mencetak dan mempersiapkan sumber daya manusia yang menjadi unsur terpenting dalam pembangunan. Sebagaimana disebutkan dalam Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003, bahwa Pendidikan Nasional 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. Sedangkan visi yang diemban oleh pendidikan nasional adalah terwujudnya sistem pendidikan nasional sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia

---

<sup>3</sup> Muhammad F & Sulistyorini, *Meretas Pendidikan Berkualitas Dalam Pendidikan Islam, Menggagas Pendidik atau Guru yang Ideal dan Berkualitas dalam Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2012), hlm. 98

berkembang menjadi manusia Indonesia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman.<sup>4</sup> Seperti Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Kabupaten Purbalingga merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai visi untuk menjadikan lembaga pendidikan yang unggul, inovatif, dan Islami. Hal tersebut tentu saja sejalan dengan Tujuan Nasional Pendidikan yang juga berkaitan erat dengan kebutuhan SDM yang bermutu yang akan mengelola lembaga tersebut. Termasuk tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga dapat mewujudkan visi lembaga tersebut.

Pendidikan nasional sedang mengalami berbagai perubahan yang cukup mendasar, terutama berkaitan dengan Undang-Undang Sisdiknas, manajemen, dan kurikulum, yang diikuti oleh perubahan-perubahan teknis lainnya. Perubahan-perubahan tersebut diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan pendidikan dan membawa terciptanya iklim yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia (PSDM), untuk mempersiapkan bangsa Indonesia memasuki era global. Perubahan-perubahan di atas, menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh para tenaga kependidikan sesuai dengan peran dan fungsinya, mulai dari level mikro sampai pada level makro, yakni tenaga kependidikan di sekolah. Di sekolah yang memegang peranan dan sangat menentukan kualitas pendidikan adalah kepala sekolah dan guru.

Beberapa tahun terakhir, pemerintah mempunyai banyak program manajemen peningkatan mutu sekolah. Salah satu diantaranya program manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (*School Based Quality Improvement*) atau manajemen berbasis sekolah (*School Based Management*). Dalam program yang digalakkan pemerintah ini tentu membutuhkan daya dukung dari seluruh komponen sekolah dengan tingkat kompetensi tinggi. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sekolah yang kompeten merupakan substansi penting dalam menjalankan program tersebut. Sebuah sekolah

---

<sup>4</sup> Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan, Strategi Inovatif & Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya, 2012), hlm.2.

dengan sarana prasarana yang memadai, dana yang mencukupi, serta sumber daya yang banyak dirasakan akan sia-sia apabila tidak didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai kompetensi serta profesionalitas tinggi untuk menjalankan seluruh tugas secara proposional.

Mutu pendidikan, sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional. Keberadaan pendidikan yang berkualitas pada masa kini, hanya akan muncul apabila lembaga pendidikannya juga berkualitas. Karena itu upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan titik strategi dalam upaya menciptakan pendidikan berkualitas. Salah satu strategi peningkatan mutu pendidikan adalah meningkatkan “*human capital stock*” dan “*physical capital stock*”, sebagai upaya peningkatan “*human capital stock*” dan “*physical capital stock*” berupa peningkatan sumber daya guru yang pada akhirnya guru memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Peningkatan kualitas atau mutu guru sebagai SDM di lembaga pendidikan diperlukan perencanaan strategi peningkatan mutu SDM. Perencanaan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen, sebagaimana telah diketahui bahwa manajemen menurut George R. Terry memiliki 4 fungsi, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Fungsi yang pertama adalah perencanaan, perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Berarti bahwa berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah- langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat pada untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2012, hlm.41

Setiap usaha organisasi/ perusahaan termasuk dalam manajemen sumber daya manusia, diperlukan suatu perencanaan yang dilakukan secara cermat. Perencanaan merupakan proses dan tanggung jawab pertama dan yang paling penting dari manajemen, yang berfungsi memberikan arah bagi fungsi-fungsi manajemen lainnya. Perencanaan meliputi pengumpulan dan penyaringan data yang berasal dari berbagai sumber, serta melihat dan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman baik dari dalam maupun dari luar perusahaan.<sup>6</sup> Perencanaan sumber daya manusia tidak bisa dipercayakan hanya kepada tenaga-tenaga profesional yang menangani masalah - masalah kepegawaian saja, melainkan melibatkan para manajer yang memimpin satuan - satuan kerja yang menyelenggarakan fungsi utama. Keterlibatan itu sangat penting bahkan mutlak, karena itu seperti ditekankan di muka, setiap manajer pada dasarnya adalah manajer sumber daya manusia juga. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karena salah satu fungsi organik yang mutlak diselenggarakan oleh setiap manajer adalah perencanaan, fungsi tersebut harus pula mencakup perencanaan sumber daya manusia untuk satuan kerja yang dipimpinnya bekerja sama dengan para tenaga spesialis yang terdapat dalam satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sebagai keseluruhan.<sup>7</sup>

Dalam al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18, Allah mengisyaratkan pentingnya perencanaan dengan mempertimbangkan kejadian-kejadian yang telah lalu untuk merencanakan langkah-langkah ke depan. Allah Swt.

Berfirman :

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا تَقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ  
 إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Yang artinya :

---

<sup>6</sup> Emron Edison, *Human Resource Development, Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta) hlm.14

<sup>7</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, hlm.44



*“ Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”*

Dalam perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang lebih menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktunya.<sup>8</sup>

Perencanaan sumber daya manusia mutlak diperlukan karena setiap organisasi pasti menghadapi masa depan yang selalu “diselimuti” oleh ketidakpastian, keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki sementara itu tujuan yang ingin dicapai selalu tidak terbatas. Perencanaan yang matang akan memberikan manfaat diantaranya adalah: (1) organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik, (2) produktivitas dari tenaga kerja yang sudah dapat ditingkatkan, (3) organisasi dapat memperoleh tenaga-tenaga yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan baik jumlahnya maupun kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru di masa yang akan datang, (4) penanganan informasi ketenagakerjaan lebih komprehensif, (5) bentuk rencana kerja yang disusun dapat disesuaikan dengan situasi pasaran kerja dalam arti permintaan tenaga kerja atas kerja dilihat dari segi jumlah, jenis, kualifikasi, dan lokasi serta jumlah pencari pekerjaan beserta bidang keahlian keterampilan, latar belakang profesi, tingkat upah atau gaji, (6) dasar bagi penyusunan program kerja untuk satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.

Perencanaan merupakan salah satu aspek yang memiliki peranan penting dalam menciptakan masa depan pendidikan Indonesia yang mampu menyelenggarakan layanan prima pendidikan nasional sehingga mampu membentuk insan cerdas komprehensif. Disamping itu, perencanaan strategik

---

<sup>8</sup> Abdurrahmat F, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rineka ,2006), hlm.98.

yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selalu mempertimbangkan potensi dan peluang yang dimiliki serta antisipasi terhadap masalah yang mungkin akan dihadapi mampu menuntun pada diagnosa yang tepat dan objektif. Selain itu, perencanaan strategik juga akan memberikan komitmen pada aktivitas dan kegiatan di masa yang akan datang sehingga organisasi mampu menyiapkan perubahan secara proaktif dalam menghadapi perubahan pada lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan perkembangan yang sangat cepat dalam era informasi dan globalisasi.<sup>9</sup> Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan terpadu/terintegrasi yang dilakukan untuk mengestimasi fluktuasi permintaan dan penawaran bisnis dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi di masa depan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan sebagai kontributor pada proses perencanaan strategis organisasi, mengingat perencanaan sumber daya manusia tidak hanya membantu organisasi dalam menentukan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan, tetapi juga menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang tersedia. Bermula dari perencanaan sumber daya manusia, maka ketersediaan karyawan dapat diprediksi sebelumnya. Hal ini akan sangat menguntungkan organisasi karena mengurangi unsur ketidakpastian di masa depan.<sup>10</sup> Perencanaan strategis sebagai upaya yang didisiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan penting yang membentuk dan memandu bagaimana menjadi organisasi (atau entitas lainnya), apa yang dikerjakan organisasi (atau entitas lainnya), dan mengapa organisasi (atau entitas lainnya) mengerjakan hal seperti itu. Perencanaan strategis juga mensyaratkan pengumpulan informasi secara luas, eksplorasi alternatif, dan menekankan implikasi masa

---

<sup>9</sup> Jaja Jahari & Amirulloh S, *Manajemen Madrasah, Teori, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung:Alfa Beta ,2013), hlm.34-35

<sup>10</sup> Herman Sofyandi , *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta:Graha Ilmu,2013),hlm. 53



depan keputusan sekarang.<sup>11</sup>Perencanaan strategis (Strategic Planning) adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan, sehingga rencana strategis adalah sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5 sampai 10 tahun ke depan.

Perencanaan strategik peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan bagian yang penting pada sebuah organisasi atau lembaga pendidikan Islam. Sehingga menjadi sebuah keharusan bagi suatu lembaga pendidikan Islam mempunyai perencanaan strategik yang matang agar ke depannya mampu mempertahankan keunggulan lembaga pendidikan itu sendiri, yaitu dengan memiliki tenaga pendidik yang bermutu dan selalu meningkatkan mutu mereka. Hal ini menjadi sebuah tuntutan, karena tenaga pendidik atau Guru merupakan ujung tombak pendidikan, secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik. Sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Gunawan mengemukakan bahwa Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>12</sup>

Anwar Prabu dalam buku Perencanaan dan Pengembangan SDM menjelaskan bahwa kegiatan dalam perencanaan strategik sumber daya manusia meliputi :1) Menentukan misi organisasi, 2) Mengidentifikasi lingkungan organisasi, 3) Merancang tujuan strategik, dan 4) Merumuskan perencanaan strategik. Namun pada kenyataannya masih ada lembaga pendidikan yang pada akhirnya jumlah peserta didik selalu berkurang dan

---

<sup>11</sup> John M. Bryson, *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), hlm. 4-5

<sup>12</sup> Imam Gunawan, *Pelayanan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 23.

jumlah tenaga pendidikan dan kependidikan juga kurang , sehingga lembaga pendidikan pada akhirnya bergabung dengan lembaga pendidikan lain yang masih berjalan dengan fasilitas yang jauh lebih baik,hal tersebut bisa disebabkan karena kurang memperhatikan perencanaan strategik sumber daya manusia. Pada kenyataannya ada sebuah lembaga pendidikan pada akhirnya tidak bisa mempertahankan eksistensinya dalam dunia pendidikan dikarenakan beberapa faktor, diantaranya karena jumlah siswa yang kurang memenuhi, keterbatasan tenaga pendidik yang kompeten dan masih banyak faktor lainnya.

Era globalisasi telah menuntut perubahan besar di semua sektor, termasuk sektor pendidikan. Globalisasi merupakan proses keterbukaan yang membuat batas- batas negara sudah tidak dirasakan lagi pengaruhnya. Persaingan di mana- mana semakin ketat. Dibutuhkan kepribadian yang kuat dan sumber daya manusia di antara yang berkualitas untuk menghadapinya. Implikasinya, masyarakat menginginkan putra - putri mereka memiliki sumber daya yang dapat diandalkan. Tak sedikit diantara orang tua yang rela mengorbankan banyak materi dan tenaga demi masa depan anak - anaknya. Orang tua lebih memilih sekolah yang berkualitas meskipun mahal daripada gratis tetapi berkualitas rendah.

Dalam perkembangannya sekolah-sekolah swasta ini bertransformasi menjadi sekolah pilihan masyarakat dengan peminat yang tidak jauh berbeda dengan sekolah negeri. Bahkan masyarakat sudah mulai memilih sekolah swasta yang Islami dan unggul. Sekolah yang unggul adalah sekolah yang menunjukkan tingkat keefektifannya tinggi, dalam artian sekolah yang dalam mencapai visi, misi, serta tujuannya diwujudkan dalam aktifitas sekolah yang efektif dengan daya dukung tinggi dari seluruh komponen sekolah. Daya dukung ini salah satunya ditunjukkan oleh performa kerja kepala sekolah yang mampu mengelola sumber daya manusianya serta performa kerja dari

seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja secara profesional.<sup>13</sup>

Disebutkan juga penelitian yang dilakukan oleh Imeng Minol dengan judul "Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pesantren Islam Duri Riau" menyatakan bahwa perencanaan akan menjadi penentu dan arah terhadap tujuan yang akan di capai. Penelitian juga dilakukan oleh Adi Ipan yang berjudul "Implementasi Perencanaan Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Swasta". Penelitian ini menganalisis proses penyusunan perencanaan strategis yang melalui tahap yaitu analisis lingkungan internal dan eksternal , dalam tesis ini juga dikatakan bahwa lembaga pendidikan Islam (madrasah) menjadi salah satu pengemban tugas dalam menciptakan generasi yang berkompeten dan kompetitif. Akan tetapi, tidak semua lembaga pendidikan memiliki atau mendapat capaian nilai pendidikan yang berkualitas dengan angka 100 %. Mulyasa mengungkapkan, banyak hal yang menjadi penyebab ketidakberhasilan tersebut, diantaranya bisa jadi dipengaruhi oleh : 1) rendahnya sumberdaya manusia (SDM) tenaga pendidik dan kependidikan. 2) keterbatasan minimnya sarana dan prasarana yang menunjang terlaksananya pendidikan, dan 3) peningkatan anggaran pendidikan dan fasilitas belajar belum berdampak secara signifikan terhadap kultur dan kinerja mengajar guru serta budaya belajar siswa.<sup>14</sup>

Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pengelola sekolah swasta. Termasuk sekolah di lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Kabupaten Purbalingga. Dari hasil data tentang profil Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas (LPIS) serta wawancara dengan ibu Eluh pada saat observasi awal ,beliau menjelaskan bahwa LPIS adalah lembaga di bawah Yayasan Istiqomah Sambas yang dibentuk pada tahun 2016. Lembaga ini

---

<sup>13</sup> Nur Aedi, *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan* (Yogyakarta: GoesyenPublishing, 2016), hlm,1

<sup>14</sup> Adi Ipan, Tesis, "Implementasi Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Swasta "Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim. 2017,hlm.2

mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan formal, khususnya satuan - satuan pendidikan yang ada di bawah Yayasan Istiqomah. Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas merupakan lembaga yang melanjutkan pengelolaan layanan pendidikan di beberapa sekolah/madrasah di kabupaten Purbalingga sejak tahun 2000 yang sebelumnya dilakukan dan didirikan oleh Yayasan Istiqomah Sambas, yaitu: Tahun 2000 berdiri MI Istiqomah Sambas Purbalingga , Tahun 2005 berdiri SMP Istiqomah Sambas Purbalingga , Tahun 2009 berdiri PAUD dan tahun 2013 berdiri MA Tahfidzul Qur'an Istiqomah Sambas Purbalingga.

Supaya pencapaian tujuan lembaga dapat lebih terarah, maka disusunlah visi dan misi lembaga. Visi Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas adalah “Dengan sadar mutu menjadi lembaga pendidikan yang unggul, inovatif, dan islami”. Sedang Misi Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas adalah :

1. Menyelenggarakan pendidikan di setiap satuan pendidikan.
2. Menyediakan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional
3. Menyediakan sarana dan prasarana yang representatif
4. Melakukan pembinaan rohani untuk meningkatkan kualitas iman dan taqwa bagi seluruh civitas lembaga
5. Menerapkan kedisiplinan secara menyeluruh pada setiap aspek layanan pendidikan
6. Menjalin dan memelihara hubungan harmonis dengan stakeholder
7. Menerapkan sistem manajemen mutu berstandar internasional di setiap satuan pendidikan.

Organisasi berkinerja tinggi mempunyai arah yang jelas untuk ditempuhnya, yang tercermin pada visi yang dimiliki, kemudian juga berupaya agar dalam organisasi tersedia tenaga-tenaga berpengetahuan dan keterampilan yang tinggi disertai oleh semangat kewirausahaan. Para manajernya membuat komitmen kuat pada suatu rencana aksi strategik dan berorientasi pada hasil serta memiliki kesadaran yang tinggi tentang pentingnya efektifitas dan produktivitas yang meningkat. Kemudian adanya

kesediaan membuat komitmen yang mendalam pada strategi yang telah ditentukan dan berupaya bersama seluruh komponen organisasi lainnya agar strategi tersebut membuahkan hasil yang diharapkan.

Pada Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas sudah mempunyai arah yang jelas yang tercermin pada visi yang dimiliki, kemudian juga sudah mengupayakan agar tersedia tenaga-tenaga berpengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Hal itu terlihat dalam menerima tenaga kependidikan dengan kualifikasi berpendidikan Sarjana. Dalam hal penerimaan tenaga kependidikan setiap awal tahun ajaran baru selalu melakukan seleksi penerimaan tenaga baru karena melihat pertumbuhan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas yang selalu berkembang. Perkembangan terlihat dari sekolah yang dikelola yang diawali dengan berdirinya MI, kemudian SMP, dilanjutkan lagi PAUD dan yang terakhir adalah MA. Tidak hanya menerima tenaga pendidik dan kependidikan saja yang dilakukan setiap tahun, dalam hal penerimaan siswa didik baru juga setiap tahun selalu ada peningkatan terlihat dari jumlah peserta didik baru yang diterima. Hal tersebut dibuktikan dari data profil MI dan SMP bahwa 3 tahun terakhir dari 2015/2016, 2016/2017 dan 2017/2018 jumlah siswa MI adalah 1195, 1328 dan 1384 dan siswa SMP adalah 416, 499 dan 617 peserta didik. Sehingga selalu ada penambahan kelas baru, karena jumlah pendaftar selalu bertambah setiap tahunnya. Di Purbalingga khususnya di lingkungan kota yang jaraknya juga tidak terlalu jauh dengan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas terdapat sekolah negeri dan swasta yang mempunyai kualitas unggul, misalnya SD IT, SD N 2 Purbalingga Lor, untuk SMP ada SMP Negeri 1, SMP Negeri 2 dan SMP Negeri 3.<sup>15</sup>

Melihat perkembangan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas di atas dan dengan adanya lingkungan yang senantiasa berubah maka LPIS dapat mengupayakan dalam merencanakan mutu SDM. Dari latar belakang tersebut maka ada ketertarikan penulis untuk mengadakan penelitian tentang

---

<sup>15</sup> Dokumentasi Bidang SDM LPIS Purbalingga, diperoleh pada bulan Desember 2017



seperti apakah perencanaan strategis peningkatan mutu sumber daya manusia yang dilakukan dalam lembaga tersebut? Apa langkah –langkah yang dilakukan oleh LPIS dalam meningkatkan mutu guru dan karyawan dalam jangka waktu 5 sampai 10 tahun ke depan. Pimpinan Sekolah juga harus memahami kondisi sistem dan mekanisme dalam manajemen pendidikan, serta memiliki sikap dan perilaku yang berperan dan berfungsi sebagai perencana sesuai kedudukannya . Dalam membuat perencanaan strategis haruslah yang terjangkau dan tidak muluk-muluk sehingga akan mudah dilaksanakan dan tercapai sesuai dengan rencana yang ditargetkan dengan menganalisis situasi dan kondisi yang ada di lingkungan sekolah tersebut.

Guna merealisasikan visi dan misi tersebut, Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas berupaya mendapatkan dan menggunakan tenaga-tenaga kerja khususnya tenaga pendidik yang berpengetahuan dan berketerampilan yang tinggi. Dari hasil wawancara peneliti dengan Pimpinan LPIS , beliau menjelaskan bahwa dalam perekrutan tenaga kependidikan terdapat ketentuan harus dipenuhi diantaranya kualifikasi tertentu yang sudah disyaratkan oleh LPIS sesuai dengan kebutuhan. Setiap awal tahun ajaran baru selalu melakukan seleksi penerimaan tenaga baru karena melihat pertumbuhan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas yang selalu berkembang. Kualifikasi penerimaan tenaga baru disesuaikan dengan keadaan lingkungan yang senantiasa berubah seiring perkembangan jaman, yang menurut peneliti sebagai salah satu bentuk perencanaan strategi peningkatan mutu SDM di LPI Sambas.<sup>16</sup>

Berdasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang perencanaan strategis peningkatan mutu sumber daya manusia di LPI Sambas Purbalingga. Seperti apakah perencanaan strategis peningkatan mutu di LPIS, dalam rangka merealisasikan visi, dan misi Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas. Bagaiman penyusunannya, langkah-langkah dan prinsip apa yang diterapkan dalam membuat rencana

---

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Pimpinan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Kab. Purbalingga pada tanggal 26 Mei 2018



tujuan jangka panjang dan menengah sehingga lembaga pendidikan istiqomah Sambas tetap dapat mempertahankan eksistensinya di dunia pendidikan dan menjadi sekolah yang unggul dan berkualitas dengan peningkatan mutu SDM tersebut.

#### **B. Fokus Penelitian**

Agar permasalahan dapat dikaji secara mendalam, dan agar tidak terjadi perluasan permasalahan serta untuk mempertajam dan mempermudah dalam menganalisis data, maka masalah dalam penelitian ini perlu memiliki batasan-batasan yang jelas sehingga dapat memfokuskan perhatian secara seksama pada permasalahan yang hendak diteliti. Fokus penelitian adalah pemusatan konsentrasi pada tujuan dari penelitian yang dilakukan dan dinyatakan secara eksplisit untuk memudahkan peneliti sebelum melakukan observasi. Adapun fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Perencanaan strategik seperti apa yang dilakukan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas dalam meningkatkan mutu SDM”

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

“Bagaimanakah perencanaan strategik peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan istiqomah sambas khususnya tenaga pendidik dan kependidikan dalam jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang?”

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai beberapa tujuan, diantaranya :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan strategis peningkatan mutu SDM tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas.
2. Untuk menganalisis pengembangan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas terkait peningkatan mutu SDM agar menjadi lembaga pendidikan Unggul di kabupaten Purbalingga.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Mengembangkan kemampuan akademis bagi penulis dalam menulis secara ilmiah.
2. Mengaplikasi ilmu yang telah penulis peroleh selama menempuh studi pada bidang Manajemen Pendidikan Islam.
3. Sebagai sumber inspirasi untuk pengembangan praktek keilmuan manajemen Pendidikan dan penelitian –penelitian berikutnya.
4. Sebagai referensi tambahan, masukan dan bahan perbandingan bagi penelitian berikutnya yang sejenis.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam penulisan Tesis ini peneliti menyusunnya menjadi 5 bab. Dan masing-masing bab memiliki beberapa sub bab. Penulisan tesis ini dibuat dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan. Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan .

Bab II. Tinjauan Pustaka. Dalam bab ini dibahas tentang pertama , kajian tentang konsep perencanaan strategik yang meliputi pengertian: strategis, perencanaan strategik ,tahap-tahap proses perencanaan strategis, manfaat perencanaan strategik. Kedua, kajian tentang mutu sumber daya manusia dalam hal ini adalah mutu tenaga pendidik dan karyawan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Kabupaten Purbalingga yang meliputi pengertian mutu, urgensi peningkatan mutu, standar mutu . dan guru yang bermutu. Bagian ketiga adalah kajian tentang perencanaan strategik peningkatan mutu SDM yang meliputi komponen strategi peningkatan mutu, peningkatan mutu SDM,dan perencanaan SDM

Bab III. Metode Penelitian. Pada bab ini pembahasan terdiri dari desain dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, data dan sumber data subyek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta verifikasi data.

Bab IV Paparan dan Hasil Penelitian. Dalam bab ini diuraikan gambaran umum LPIS Purbalingga, deskripsi sekolah /madrasah di LPIS

Purbalingga, dan perencanaan SDM di LPIS , penyajian data dan hasil temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan dalam bab III dalam bentuk deskripsi data dari hasil pengamatan, wawancara, dokumentasi, dan dilanjutkan dengan hasil analisis data.

Bab V . Penutup. Dalam bab ini , memuat kesimpulan dan saran.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya tentang perencanaan strategik peningkatan mutu SDM di LPI Sambas, dapat di ambil beberapa kesimpula sebagai berikut :

Hasil penelitian memperoleh temuan bahwa perencanaan peningkatan mutu untuk pemenuhan SDM di LPI Sambas Purbalinggan adalah mengacu pada kebijakan mutu ISO : 9000 tahun 2015 yang ditetapkan oleh LPI Sambas. Dalam pelaksanaan perencanaan SDM di LPI Sambas Purbalingga selama ini lebih berfokus pada perencanaan jangka pendek dan jangka menengah. Perencanaan SDM jangka panjang baru direncanakan pada tahun 2018 yang merupakan salah satu solusi untuk mengatasi kendala keluar masuknya SDM LPI Sambas yang mengganggu kelancaran proses pembelajaran di sekolah-sekolah yang dikelola oleh LPI Sambas.

Dalam perencanaan SDM di LPI Sambas adalah meliputi SDM tenaga karyawan dan tenaga pendidik, yang masing-masing memiliki klasifikasi atau memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan pada masing-masing bidang. Perencanaan SDM di LPI Sambas dalam hal ini adalah pengadaan SDM, dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu tahapan analisis kebutuhan sesuai tujuan organisasi yang diwujudkan dalam penetapan klasifikasi kompetensi dan jumlah SDM, pendaftaran, seleksi, training, penempatan, pelatihan dan penigkatan pengembangan SDM lainnya.

Dalam implementasinya, walau perencanaan SDM di LPI Sambas dapat terlaksana sesuai rencana namun masih ada kendala di dalamnya seperti yang sudah disinggung di atas. LPI Sambas dalam perencanaan SDM nya mulai memikirkan pengembangan SDM dan pemeliharaan serta penjagaan asset SDM yang sudah ada dengan rencana promosi karir, kompensasi kesehatan, penghargaan, dan peningkatan pendidikan SDM ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Hal tersebut sangat penting dilakukan untuk menghadapi

tantangan masa depan yang kompleks terutama tantangan teknologi modern dan globalisasi.

## **B. Saran**

### **1. Pihak Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas**

Perencanaan SDM dan peningkatan mutu SDM yang sudah berjalan hendaknya lebih ditingkatkan lagi dan di susun menjadi laporan yang dapat menjadi sebuah dokumen berharga sehingga akan lebih mudah untuk melakukan evaluasi demi kemajuan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas.

### **2. Peneliti berikutnya**

Memperhatikan perencanaan SDM yang dilaksanakan di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga dan dilihat dari keberhasilannya serta pengaruh dan efektifitasnya dalam mewujudkan kebutuhan SDM yang bermutu maka penelitian ini dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terutama penelitian yang bersifat kuantitatif.



IAIN PURWOKERTO  
IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman F. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta, 2006
- Aedi, Nur. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidikan*. Yogyakarta : Goesyen Publishing, 2016
- Akdon, *Strategic Management For Educational Management*, Bandung: Alfa Beta, 2011
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- A. Komang I, Ni Wayan M, I Wayan MU, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Al Fajar Siti, Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta: UPP STIMYKPN, 2015
- Bryson, John M. *Perencanaan Strategi Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2016
- Bungin, Burhan. *Analisis Data Penelitian*. Jakarta : PT Raja Grafindo, 2006
- Cresswell, John W. 2013. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Chotimah Chusnul dan Muhammad Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2014
- Donni Junni P. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016
- David R. Fred, *Strategic Management*, Jakarta: Salemba Empat, 2009
- E. Emron, A. Yohny, K. Imas, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Bandung : Alfa Beta, 2016
- Fattah, Nanang. *Manajemen Strategis Berbasis Nilai ( Value Based Strategic Management )*. Bandung : PT Remaja, 2016
- Handoko Hani T, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001
- Jauhari, Jayadan S, Amirulloh. 2013. *Manajemen Madrasah, Teori, Strategi dan Implementasi*. Bandung : Alfabeta, 2013
- Kurniyawati. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Mualimin Mualimat Yogyakarta*. Tesis. Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



- Machali Imam, Ara Hidayat, *The Handbook Of EducationMansgement, Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016
- Mulyasa E , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013
- Moleong J Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung :Remaja Rosda Karya, 2008
- Michael. *Perencanaan Strategi Bagi Organisasi Nirlaba*. Jakarta : Pustaka Obor Indonesia,2013
- Nawawi, Hadari. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Press, 2015
- Prabu, Anwar. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama,2003
- Sallis Edward, *Total Quality Management In Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*,Jogjakarta:IRCiSoD,2012
- Siagian Sondang ,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Bumi Aksara, 2012
- Sedarmayanti ,*Manajemen Strategi*,Bandung: PT Refika Aditama:2014
- Setyandi, Herman. *Manajemen SDM*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2009
- Sondang P SiagianSon,*Manajemen Strategik*,Jakarta : PT Bumi aksara,2012
- Sudjana,D,*Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Fatah Production,2004
- Sunhaji , *Manajemen Madrasah*, Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2008
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Sugiyono , *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung:Alfabeta,2015
- Schuler, R.S dan Walker, J.W, *Human Resource Strategy: Focusing on Issue and Action*. Organizational Dynamic, Summer: 5-19.1990
- Terry, George R. dan W, Lesbe. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara,2016
- Terry ,George R. dan W, *Prinsip-Prinsip Manajemen*,Jakarta:Bumi Aksara, 2016
- Usman Husaini ,*Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006
- V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*,Yogyakarta:Pustaka Baru Press,2014
- Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan, Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*. Jakarta : PT Prestasi Pustaka Raya

Wukir , *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Jakarta :  
Multi Presindo, 2013

