

**PELAKSANAAN MANAJEMAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI MADRASAH IBTIDA'YAH AL-HUSNA
GAMBIRAN KALISAT JEMBER
TAHUN PELAJARAN 2014/2015**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

AR AL MURTADHO
NIM. 084 103 029

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JUNI 2015**

**PELAKSANAAN MANAJEMAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI MADRASAH IBTIDA'YAH AL-HUSNA
GAMBIRAN KALISAT JEMBER
TAHUN PELAJARAN 2014/2015**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

AR AL MURTADHO

NIM. 084 103 029

Disetujui
Pembimbing

SUWARNO, M.Pd

NIP. 19780804 201101 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur tiada terhingga penulis haturkan kepada keharibaan Allah *'azza wajalla* yang selalu melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah, serta inayahnya sehingga penulis mampumampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada nabi besar Muhammad SAW, yang telah berhasil merubah peradaban zaman dari zaman Zahiliyah menuju zaman Islamiyah yakni Dinul Islam, dan semoga kita semua mendapatkan syafaat beliau di yaumul kiyamah nanti.

Suatu kebahagiaan dan kebanggaan bagi penulis karena dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih tidak lepas dari bimbingan dan arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE. MM selaku Rektor IAIN Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu.
2. Bapak Dr. KH. Abdullah Syamsul Arifin, M.HI selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember.
3. Bapak Nuruddin, M.Pd.I selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
4. Bapak Suwarno, M.Pd selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan motivasi dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Semua dosen dan karyawan IAIN Jember yang telah banyak memberikan dukungan moral dan spiritual.

6. Bapak Munip Hadi Sonna, A.Ma, selaku Kepala Madrasah Al-Husna yang telah memberikan izin dalam penelitian skripsi ini.
7. Ibu Ana Dahlia, S.Pd.I, Bapak Edi Sugiantono, selaku guru PAI, terima kasih atas kerja samanya dan semua peserta didik beserta semua *civitas akademik* MI Al-Husna Gambiran.
8. Ayah dan Ibunda tercinta yang telah mengasuh dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang sekaligus membiayai pendidikan saya hingga saat ini.
9. Teman-teman saya yang senasib seperjuangan di kampus IAIN Jember.
10. Semua pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kekeliruan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang budiman untuk perbaikan dimasa mendatang. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi yang membacanya, dan kepada lembaga pendidikan guna untuk peningkatan mutu pendidikan. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, taufiq dan inayahnya kepada kita semua. Amin

Jember, Juni 2015

Penulis

ABSTRAK

AR. Al Murtadho,(2015). *Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun Pelajaran 2014/2015.*

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personel) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu dan masyarakat. Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, dalam pelaksanaan pendidikannya di sekolah sangat ditekankan adanya peningkatan mutu/kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan mutu/kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pelaksanaan manajemen.

Fokus penelitian dalam penelitian ini ialah 1) Bagaimana perencanaan SDM di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran dalam meningkatkan mutu pendidikan? 2) Bagaimana rekrutmen dan seleksi di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran dalam meningkatkan mutu pendidikan? 3) Bagaimana pengembangan SDM di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran dalam meningkatkan mutu pendidikan? 4) Bagaimana penilaian kinerja di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran dalam meningkatkan mutu pendidikan?.

Tujuan penelitian ini meliputi: 1) Untuk mengetahui perencanaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran. 2) Untuk mengetahui rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran. 3) Untuk mengetahui pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran. 4) Untuk mengetahui penilaian kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan antara lain: metode observasi, interview, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan oleh peneliti ialah 1) reduksi data. 2) penyajian data. 3) penarikan kesimpulan. Dan keabsahan data yang digunakan ialah triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna mencantumkan perencanaan SDM dalam program tahunan yang dibuat oleh seluruh staf yang berkaitan dengan pengelolaan madrasah. 2) Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh MI Al-Husna berdasarkan rekomendasi dari guru yang sudah bekerja di madrasah sebelumnya. 3) Pengembangan SDM di MI Al-Husna dengan mengadakan pelatihan di dalam lingkungan madrasah dan di luar lingkungan madrasah. 4) Penilaian kinerja MI Al-Husna dilakukan secara langsung serta masukan dari para staf dan guru yang lain dan terjadi pada waktu tertentu.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Terdahulu	13
B. Kajian Teori	15
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Subyek Penelitian	31
D. Tehnik Pengumpulan Data	32
E. Analisa Data	34
F. Keabsahan Data	36
G. Tahap-Tahap Penelitian	37
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	

A. Gambaran dan Obyek Penelitian	38
B. Penyajian dan Analisis Data	46
C. Pembahasan Temuan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	71
B. Saran-Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No	Uraian	Halaman
1.	Keadaan Bangunan Permanen	43
2.	Daftar Inventaris Sarana Prasarana	43
3.	Data Guru dan Karyawan	44
4.	Jumlah Siswa	45
5.	Kondisi Penerimaan Siswa Lima Tahun Terakhir	45



DAFTAR GAMBAR

No Uraian	Halaman
1. Struktur Organisasi	42



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era persaingan global ini, pendidikan mengalami pergeseran orientasi yang menempatkan pembangunan manusia seutuhnya melalui pendidikan dan latihan dengan beragam jenis, jenjang, sifat dan bentuknya. Pendidikan manusia Indonesia seutuhnya diidealisasikan menjadi titik puncak tercapainya pendidikan nasional yang sampai saat ini menjadi dambaan bangsa Indonesia.¹

Dalam hal pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), pendidikan memiliki nilai strategis dan mempunyai peran penting sebagai suatu investasi di masa depan. Karena secara teoritis, pendidikan adalah dasar dari pertumbuhan ekonomi, perkembangan sains dan teknologi, mengurangi kemiskinan dan ketimpangan dalam pendapatan, dan peningkatan kualitas peradaban manusia pada umumnya.²

Dewasa ini Pendidikan Nasional tengah menghadapi isu krusial. Isu yang paling sensitif terkait dengan mutu pendidikan, relevansi pendidikan, akuntabilitas, profesionalisme, efisiensi, debirokrasi dan perilaku pimpinan pendidikan. Hal tersebut masing-masing sangat kontradiktif dengan UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional (Sisdiknas) Bab II Pasal 3, dalam pasal tersebut disebutkan bahwa Pendidikan Nasional

¹ Asnawan, *Manajemen Mutu Terpadu sebagai upaya pengembangan SDM* (Jember:STAIN Jember Press,2013),109

² Ibid.,3.

berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dan pada Bab III Pasal 4 Ayat 6 disebutkan bahwa prinsip penyelenggaraan pendidikan adalah dengan memperdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.³

Mutu pendidikan merupakan sebuah kemampuan sekolah dalam mengelola berbagai komponen-komponen yang berkaitan dengan pengembangan sekolah, sehingga semua elemen yang ada disekolah bertanggung jawab atas mutu atau kualitas pengelolaan pendidikan tersebut dalam artian seorang kepala sekolah bertanggung jawab mengelola atau memanager sedemikian rupa sumber daya manusia (SDM) yang ada diruang lingkup sekolah.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat

³ Depdiknas, *Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill Education)* Depdiknas, 2001, *Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill Education) Buku I*, (Jakarta:Redaksi Sinar Grafika, 2001),78-80

menentukan dalam suatu organisasi, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya.⁴

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam peningkatan kualitas pendidikan dibandingkan dengan elemen yang lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.⁵ Manusia berada dalam tatanan tertinggi dibandingkan dengan yang lainnya karena manusia dikaruniai akal, perasaan dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan manusia seperti antara lain disebutkan dalam Surat at-Tin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

“Sesungguhnya telah Kami jadikan manusia itu atas sebaik baik pendirian”

Oleh karena itu sumber daya manusia sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu terutama dalam dunia pendidikan. Mutu pendidikan merupakan ukuran untuk melihat seberapa sukses pendidikan yang telah dijalankan. Mutu pendidikan dapat dikatakan juga kualitas pendidikan yang mana kualitas pendidikan utamanya di sekolah dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu kualitas kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan tersebut,

⁴ Asnawan, *Manajemen Mutu Terpadu Sebagai Upaya Pengembangan SDM* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 144

⁵ Marihot T.E.H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2007), xi

kualitas pendidik dalam menjalankan proses pembelajaran, dan kualitas peserta didik.

Daulat mengatakan bahwa mutu adalah paduan sifat-sifat produk yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhannya pelanggan langsung atau tidak langsung, baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat, masa kini dan masa depan.⁶

Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa mutu merupakan sebuah kebutuhan. Ada kebutuhan yang dinyatakan secara eksplisit oleh yang membutuhkan/elemen masyarakat dan ada juga yang hanya tersirat. Jika dikaitkan dengan sekolah maka sekolah harus cermat dalam mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan yang diperlukan. Sekolah juga harus proaktif dalam menghadapi perubahan zaman. Bukan hanya kebutuhan masa kini yang harus dihasilkan, tetapi juga memprediksikan kebutuhan di masa depan.

Namun, kemampuan sekolah dalam memenuhi kebutuhan pelanggan mungkin tidak selamanya berjalan dengan lancar dan tidak selalu sepenuhnya memuaskan. Bisa bermutu tinggi, sedang, dan rendah. Tetapi pada umumnya sekolah berusaha menghasilkan mutu tinggi, dalam arti sesuai semaksimalnya dengan kebutuhan. Maka, untuk memaksimalkan memenuhi kebutuhan sekolah memfungsikan semua elemen yang ada di sekolah terutama sumber daya manusia yang ada di sekolah.

Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna merupakan sebuah sekolah yang sudah lama berdiri. Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna adalah sekolah yang terletak

⁶ Daulat, *Perguruan Tinggi Bermutu*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 108

pada lingkungan yang memang membutuhkan adanya proses pendidikan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti tampak bahwa ada kesenjangan dalam pelaksanaan manajemen SDM di sekolah tersebut. Kesenjangan tersebut seperti kepala sekolah kurang memaksimalkan sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut sehingga perkembangan sekolah/madrasah melamban dan hampir tidak seiring dengan perkembangan zaman modern ini karena menurut peneliti perkembangan sekolah/madrasah tersebut ditentukan oleh pengelolaan kepala sekolah terhadap semua elemen yang berkaitan dengan sekolah/madrasah terutama pada sumber daya manusia yang ada di lembaga sekolah/madrasah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik mengangkat penelitian yang berjudul Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtida'iyah Al-Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun Pelajaran 2014/2015

B. Fokus Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua rumusan masalah yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.⁷

Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini adalah Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu

⁷ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: STAIN Jember, 2014), hal:44

pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun Pelajaran 2014/2015?. Dari fokus ini dikembangkan beberapa sub fokus sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan SDM di Madrasah Ibtida'iyah Al-Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun Pelajaran 2014/2015 dalam meningkatkan mutu pendidikan?
2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi di Madrasah Ibtida'iyah Al-Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun Pelajaran 2014/2015 dalam meningkatkan mutu pendidikan?
3. Bagaimana pengembangan SDM di Madrasah Ibtida'iyah Al-Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun Pelajaran 2014/2015 dalam meningkatkan mutu pendidikan?
4. Bagaimana penilaian kinerja di Madrasah Ibtida'iyah Al-Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun Pelajaran 2014/2015 dalam meningkatkan mutu pendidikan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sebuah gambaran tentang kemana arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu pada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah mendeskripsikan tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun Pelajaran 2014/2015.

Dari tujuan umum tersebut dikembangkan beberapa tujuan khusus sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan perencanaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun Pelajaran 2014/2015.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun Pelajaran 2014/2015.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun Pelajaran 2014/2015.
4. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan penilaian kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun Pelajaran 2014/2015.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian dilakukan tentunya diharapkan memiliki manfaat baik bagi yang mengadakan penelitian yang diteliti, maupun bagi orang banyak. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan kontribusi pemikiran tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait dengan pengembangan SDM di lembaga pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah, dapat memberikan pemahaman dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada diruang lingkup sekolah
- b. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu dan khazanah yang baru berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan dan dapat berguna ketika peneliti sudah terjun di dunia pendidikan.
- c. Bagi alمامater Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, diharapkan dapat dijadikan refrensi rujukan dan informasi dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang telah dilaksanakan dalam rangka menciptakan dan mengembangkan dinamika intelektual masyarakat kampus.

E. Definisi Istilah

Untuk memberikan arahan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami penelitian ini, maka perlu adanya penjelasan mengenai definisi istilah dan batasan-batasannya, sehingga penelitian penelitian dapat terfokus.

Adapun definisi dan batasan istilah yang berkaitan dengan judul dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses tertentu yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang

dilakukan untuk menemukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya.⁸

Sementara itu manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁹ Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai dan karyawan).¹⁰

Manajemen sumber daya manusia sering juga disebut dengan manajemen personalia dapat didefinisikan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengeintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.¹¹

Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktifitas demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

⁸ Moekijat, *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju, 1989), 13

⁹ Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 7

¹⁰ Ibid., 9

¹¹ Marihot Tua E.H., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Grasindo, 2002), 2

2. Mutu Pendidikan

Daulat mengatakan bahwa mutu adalah paduan sifat-sifat produk yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhannya pelanggan langsung atau tidak langsung, baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat, masa kini dan masa depan.¹²

Mutu pendidikan dapat dikatakan pula dengan kualitas pendidikan. Berbicara tentang kualitas dapat dikategorikan dua hal yang dapat merasakan kualitas pendidikan tersebut yaitu produsen dan pengguna kualitas tersebut. Ukuran mutu atau kualitas pendidikan merupakan kepuasan yang dinamis dan dapat berubah seiring dengan perubahan kebutuhannya seperti tersedianya sarana pendidikan yang dibutuhkan untuk kenyamanan dalam proses mencapai kebutuhan pengguna, seperti peserta didik.

Dari pengertian istilah di atas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah menyelidiki dan menguraikan pengelolaan kepala sekolah terhadap sumber daya manusia yang ada dalam ruang lingkup sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini akan dijelaskan kerangka pemikiran yang digunakan dalam menyusun skripsi ini yang mana

¹² Daulat, *Perguruan Tinggi Bermutu*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 108

pembahasannya dibagi menjadi dua, yaitu pembahasan secara teoritis berdasarkan literatur yang ada, serta pembahasan analisis yang berdasarkan data-data yang diperoleh di lapangan, untuk mempermudah dan memperjelas proses penyusunan skripsi ini. Adapun sistematika pembahasan ini sebagai berikut:

Bab satu, akan dijelaskan mengenai latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan. Fungsi dari Bab satu ini adalah untuk memperoleh gambaran umum dari skripsi ini.

Bab dua akan dijelaskan mengenai kajian kepustakaan, yaitu penelitian terdahulu, yaitu mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, dan kajian teoritik yaitu kajian tentang manajemen sumber daya manusia. Fungsi dari Bab dua ini adalah untuk mengetahui hasil-hasil penelitian yang pernah ada dalam bidang yang sama, serta membicarakan teori yang terkait dengan topik penelitian ini.

Bab tiga akan dijelaskan mengenai metode penelitian, meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisa data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian. Fungsi dari Bab tiga ini adalah untuk acuan atau pedoman dalam penelitian ini, berupa langkah-langkah yang harus diikuti untuk menjawab pertanyaan dalam perumusan masalah.

Bab empat akan dijelaskan mengenai gambaran obyek penelitian, penyajian dan analisis data, serta pembahasan temuan. Fungsi dari Bab empat

ini adalah pemaparan data yang diperoleh dilapangan dan juga untuk menarik kesimpulan dalam rangka menjawab masalah yang telah dirumuskan.

Bab lima akan dipaparkan mengenai kesimpulan dan saran-saran. Fungsi dari Bab lima ini adalah sebagai rangkuman dari semua pembahasan yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya, sekaligus penyampaian saran-saran bagi pihak yang terkait.



BAB II

KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti akan mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Dengan melakukan langkah ini, maka akan diketahui sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.

Penelitian yang mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia adalah penelitian yang dilakukan oleh Nining Rusyani (2010) mahasiswa STAIN Jember dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 2 Jenggawah Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2009/2010”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun penentuan subyek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dan menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa penerapan manajemen SDM di SMP Negeri 2 Jenggawah Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2009/2010 baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional terhadap personil peserta didik sudah terlaksana dengan baik. Hal itu dilakukan dengan mendayagunakan manajemen dengan baik, penerapan tersebut berupa perencanaan, rekrutmen, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan serta mendayagunakan strategi dan pengembangan program.

Penelitian yang kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Masnu’ah (2008) mahasiswa STAIN Jember dengan judul “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu

Pendidikan di SMP Negeri 1 Wuluhan Jember Tahun 2007”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun penentuan subyek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dan menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Wuluhan adalah dengan pelaksanaan manajerial dan operasional yang diterjemahkan pada pengarahannya ilmu pengetahuan dan pengalaman-pengalaman yang dimiliki oleh seluruh unsur sekolah dalam mewujudkan tugas-tugas secara efektif.

Penelitian yang ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Rofita Amaliyanur (2011) mahasiswa STAIN Jember dengan judul “Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Baitul Mal Wat Tamwil”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun penentuan subyek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dan menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pelayanan dibutuhkan strategi tersendiri untuk mewujudkannya, salah satu diantaranya yaitu melalui pelayanan prima.

Dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan di atas, skripsi peneliti mempunyai persamaan, yaitu:

Sama-sama mengkaji/meneliti tentang sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan dan memaparkan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Namun, dari beberapa kesamaan di atas, ada perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, yaitu dalam penelitian ini hanya tertuju pada pengelolaan SDM yang ada di lembaga pendidikan dan tidak tertuju pada proses pembelajaran atau operasional lainnya yang ada di lembaga pendidikan tersebut.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen berasal dari bahasa Inggris dari kata kerja “*to manage*” yang sinonimnya antara lain, “*to hand*” berarti mengurus, “*to control*” berarti memeriksa, “*to guide*” berarti memimpin. Dalam kamus istilah populer, kata manajemen mempunyai arti pengelolaan usaha, kepemimpinan, ketatalaksanaan, penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang diinginkan direksi.¹³

Menurut Hasibuan, Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁴

Manajemen adalah suatu proses tertentu yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang

¹³ Asnawan, *Manajemen Mutu Terpadu Sebagai Upaya Pengembangan SDM*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 125

¹⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengetian, Dan Masalah*, (Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 1990), 3

dilakukan untuk menemukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya.¹⁵

Sumber daya manusia adalah tenaga/kekuatan atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa daya pikir, daya cipta, karsa dan karya yang masih tersimpan dalam dirinya sebagai energi potensial yang siap dikembangkan menjadi daya-daya berguna sesuai dengan keinginan manusia itu sendiri.¹⁶

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktifitas demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Marwansyah menjelaskan bahwa pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan sumber daya manusia yang ada dilembaga pendidikan yang dimulai dengan perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan atau pelatihan dan penilaian terhadap sumber daya manusia.¹⁷

a. Perencanaan SDM

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti dari manajemen karena perencanaan membantu organisasi untuk mengurangi ketidakpastian waktu yang akan datang. Organisasi harus berusaha untuk merencanakan kebutuhan dimasa yang akan datang termasuk

¹⁵ Moekijat, *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju, 1989), 13

¹⁶ Asnawan, *Manajemen Mutu Terpadu Sebagai Upaya Pengembangan SDM*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 15

¹⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), 61

kebutuhan terhadap personil yang memiliki tipe dan kemampuan yang baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Andrew F. Sikula dalam Moekijat, Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi.¹⁸

Menurut Marwansyah dalam bukunya, “perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang membantu penyediaan sumber daya manusia yang memadai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dimasa depan. Proses ini meliputi langkah-langkah: i). Memperkirakan kebutuhan berbagai tipe karyawan dimasa yang akan datang, ii). Membandingkan kebutuhan dengan ketersediaan pekerja saat ini, dan iii). Menentukan jumlah atau tipe karyawan yang akan direkrut atau dikurangi dari organisasi.”¹⁹

Dari definisi di atas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa perencanaan SDM adalah proses penentuan jenis (kualitas atau kualifikasi) dan jumlah (kuantitas) pekerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di masa depan.

Perencanaan dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis organisasi terhadap kebutuhan tenaga kerja. Langkah berikutnya adalah memprediksi kebutuhan SDM di masa yang akan

¹⁸ Moekijat, *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 1989),3

¹⁹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), 87

datang dan memperkirakan ketersediaan SDM. Jika kebutuhan sama dengan ketersediaan, tidak perlu dilakukan tindakan apapun. Jika terjadi kelebihan tenaga kerja maka ada beberapa alternatif yang dapat dipilih. Pertama, membatasi atau memperketat rekrutmen pekerja. Kedua, mengurangi jam kerja. Ketiga, menawarkan pensiun diri. Keempat, dan seharusnya menjadi pilihan terakhir bagi manajemen adalah pemberhentian, baik pemberhentian sementara maupun PHK permanen. Akhirnya jika terjadi kekurangan tenaga kerja, langkah yang umumnya ditempuh adalah rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan baru.²⁰

Tjutju Yuniarsih mengatakan bahwa proses perencanaan diawali dengan memotret profil personil yang ada kemudian dibandingkan dengan tuntutan analisis tugas, agar bisa diketahui kesesuaian dan ketimpangannya. Perumusan desain analisis tugas berangkat dari visi, misi, tujuan dan sasarannya.²¹

Jadi, perencanaan SDM merupakan sebuah proses memperkirakan kebutuhan SDM pada masa kini atau masa yang akan datang seiring dengan perubahan kebutuhan lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

b. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Meldona mendefinisikan

²⁰ Ibid, 102

²¹ Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011),98

rekrutmen sebagai sebuah proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM).²²

Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi, dari hasil rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga sehingga siap untuk disaring melalui tahap seleksi.²³

Seleksi adalah proses dengannya perusahaan dapat memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan di akhiri dengan keputusan penerimaan.²⁴

Proses seleksi dilakukan berdasarkan beberapa syarat yang harus dilakukan dan terpenuhi. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan.

²² Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 132

²³ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 80

²⁴ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 157

- 2) Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai dalam suatu instansi.
- 3) Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.²⁵

Oleh karena itu, keberhasilan untuk mendapatkan SDM yang dibutuhkan oleh suatu lembaga terletak pada proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen adalah membujuk dan menarik SDM untuk melamar atas pekerjaan yang telah di tawarkan dan kemudian di seleksi untuk mengisi jabatan atau posisi yang tersedia berdasarkan kebutuhan lembaga tersebut.

c. Pengembangan SDM

Pengembangan karyawan adalah pelaksanaan setiap aktivitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi. Ini adalah proses pembelajaran berkesinambungan yang memperdalam pemahaman seorang karyawan tentang nilai, minat, keterampilan, bakat, atribut personal, dan kekuatan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi yang diperoleh melalui pengembangan karyawan biasanya dimaksudkan untuk diterapkan di masa depan.²⁶

²⁵ Ambar T.S. & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 152

²⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), 155

Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi seperti kegiatan pelatihan, seringkali mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi dan pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan produktivitas sebuah organisasi tersebut.

Tujuan lain dari pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan organisasi yang berubah pada rentang waktu tertentu, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sering menjadi usang atau tidak bisa digunakan lagi.²⁷

Oleh karena itu, pengembangan SDM itu sangat diperlukan untuk meningkatkan kemajuan SDM yang ada mulai dari perkembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki SDM demi mencapai tujuan organisasi.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja secara sederhana diartikan sebagai kegiatan organisasi dalam menilai pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh anggota organisasi. Disamping itu penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan seorang anggota organisasi atau tim

²⁷ Ibid,157

kerja. Dari hasil observasi itu dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk skor atau nilai yang menunjukkan kelemahan/kekurangan atau kelebihan serta keberhasilan atau kegagalan seorang anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Dari uraian di atas berarti penilaian kinerja sangat penting dukungannya bagi kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena dengan melakukan penilaian kinerja tersebut pemimpin dapat mengetahui kelemahan/kekurangan anggotanya sehingga pemimpin dapat melakukan usaha perbaikan dengan segera. Demikian pula sebaliknya, pemimpin dapat mengetahui kelebihan/keunggulan anggotanya sehingga pemimpin dapat melakukan kegiatan pemberdayaan secara optimal.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian kinerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, ketelitian,

kekurangan dan potensinya pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan.

Bagi organisasi, hasil penilaian kerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan serta berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen dan seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.²⁸

Menurut Mangkuprawira dalam Meldona, penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila pekerjaan itu dilakukan dengan benar maka para karyawan, departemen SDM, dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategi dari perusahaan.²⁹

2. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu

Mutu adalah proses yang terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan dan mutu didasarkan pada akal yang sehat.³⁰ Fokus mutu didasari upaya positif yang dilakukan individu.

Secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh

²⁸ Abdurrahman, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 238

²⁹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 330

³⁰ Jerome, *Pendidikan Berbasis Mutu*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 75

dari jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan.

Mutu pendidikan dapat dikatakan pula dengan kualitas pendidikan. Berbicara tentang kualitas dapat dikategorikan dua hal yang dapat merasakan kualitas pendidikan tersebut yaitu produsen dan pengguna kualitas tersebut. Ukuran mutu atau kualitas pendidikan merupakan kepuasan yang dinamis dan dapat berubah seiring dengan perubahan kebutuhannya seperti tersedianya sarana pendidikan yang dibutuhkan untuk kenyamanan dalam proses mencapai kebutuhan pengguna, seperti peserta didik.

Mutu dibidang pendidikan memiliki mutu input, output dan outcome. *Input* pendidikan dikatakan bermutu jika siap untuk berproses. *Output* dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik peserta didik tinggi. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat berserap dalam dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.³¹

Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses.

Output pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari

³¹ <http://digilib.uin-suka.ac.id/2962/1/BAB%20I,IV.pdf>

proses/perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya. Khusus yang berkaitan dengan mutu output sekolah, dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan berkualitas/bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi belajar siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi.

Outcome pendidikan adalah lulusan yang dihasilkan oleh sekolah tersebut dapat dengan mudah berserap dalam dunia kerja, semua pihak dapat mengakui akan kehebatannya dan merasa puas.

Mutu pendidikan sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia atau kualitas guru sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional. Bahkan dapat dikatakan masa depan bangsa terletak pada keberadaan pendidikan yang berkualitas pada masa kini, pendidikan yang berkualitas hanya akan muncul apabila terdapat lembaga pendidikan yang berkualitas. Karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan titik strategi dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkualitas.³²

Setiap lembaga pendidikan dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada pelanggannya. Oleh karena itu, kepala sekolah sangat berperan penting dalam mengelola lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, tidak

³² Dr. E. Mulyasa M. Pd, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS & KBK*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2005, Hal: 128

hanya kepala sekolah yang ikut berperan dalam peningkatan mutu di lembaga pendidikan, melainkan tiap orang yang berkaitan di dalamnya ikut andil dalam peningkatan mutu pendidikan tersebut.

b. Prinsip-Prinsip Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan menciptakan lingkungan bagi pendidik, orang tua, dan masyarakat untuk bekerjasama dalam memberikan yang dibutuhkan di dunia pendidikan. Ada beberapa prinsip-prinsip dalam mutu pendidikan, yaitu:

1) Fokus pada pelanggan (peserta didik)

Dalam dunia pendidikan fokus pada pelanggan ini merupakan fokus pada siswa, karena siswa merupakan obyek yang utama dan pertama dalam proses pendidikan, yang ini lebih dititik beratkan pada proses pendidikan dari pada hasil pendidikan, karenanya fokus pada siswa dalam proses belajar mengajar ini merupakan hal yang sangat urgen dalam mencapai mutu.

2) Perbaikan Proses

Konsep perbaikan terus menerus dibentuk berdasarkan pada premisi suatu seri (urutan) langkah-langkah kegiatan yang berkaitan dengan menghasilkan output seperti produk berupa barang dan jasa. Perhatian secara terus menerus bagi setiap langkah dalam proses kerja sangat penting untuk mengurangi keragaman dari output dan memperbaiki keandalan. Tujuan

pertama perbaikan secara terus menerus ialah proses yang handal, sedangkan tujuan perbaikan proses ialah merancang kembali proses tersebut untuk output yang lebih dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, agar pelanggan puas.

3) Keterlibatan total

Pendekatan ini dimulai dengan kepemimpinan manajemen senior yang aktif dan mencakup usaha yang memanfaatkan bakat semua karyawan. Dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) di pasar yang dimasuki. Guru dan karyawan pada semua tingkatan diberi wewenang/kuasa untuk memperbaiki output melalui kerjasama dalam struktur kerja baru yang luwes (*fleksibel*) untuk memecahkan persoalan, memperbaiki proses dan memuaskan pelanggan. Pemasok juga dilibatkan dan dari waktu ke waktu menjadi mitra melalui kerjasama dengan para karyawan yang telah diberi wewenang/kuasa yang dapat menguntungkan.³³

3. Pelaksanaan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam lembaga pendidikan sekolah ataupun madrasah adalah implementasi manajemen SDM.

Upaya perbaikan di bidang pendidikan merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan secara terus menerus agar tidak tertinggal

³³ Artikel Bulletin Pengawasan No 13&14 Tahun 1998, [http: www.google.co.id](http://www.google.co.id)

oleh kemajuan ilmu dan teknologi yang berkembang begitu cepat. Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di sekolah merupakan faktor sentral dalam dunia pendidikan. Hal ini mengingat peranannya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena sekolah dapat maju dan berkembang apabila dukungan SDM-nya baik. Oleh karena itulah, setiap sekolah yang ingin maju mutlak harus memperhatikan faktor SDM, serta mengelolanya secara optimal.³⁴

Dengan kata lain dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, maka MSDM sangat penting dilakukan di sekolah. MSDM ini merupakan teknik atau prosedur yang berkaitan dengan pengelolaan SDM secara sistematis dan terarah dalam suatu lembaga, termasuk di sekolah.

Pendayagunaan SDM di sekolah yang dilakukan secara efektif dan efisien akan mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, faktor manusia merupakan faktor yang setrategis dalam semua kegiatan di sekolah. Dengan usaha dan kreativitas SDM yang baik, sekolah akan mencapai hasil yang baik pula. Keadaan ini mengandung pengertian bahwa SDM merupakan faktor penting untuk mencapai suatu keberhasilan. Dalam hal ini mencapai tujuan pendidikan dengan mutu yang baik.³⁵

³⁴ Suderadjat, Hari, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. (Bandung : Cipta Cekasa Grafika, 2005), 76

³⁵ Nawawi, H. Hadari, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas* (Jakarta: Gunung Agung, 1982), 63

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa unsur sumber daya manusia (SDM) sangat berperan dalam pengembangan pendidikan yang bermutu, sehingga jelas untuk mencapai sasaran tersebut diperlukan SDM yang profesional. Tanpa diupayakan melalui pengelolaan yang baik sudah barang tentu tidak akan tercipta SDM yang bermutu. Oleh karena itulah, untuk memperoleh SDM yang bermutu maka SDM yang ada di sekolah harus selalu diupayakan agar dapat meningkatkan profesionalisme kinerjanya. Sesuai dengan uraian-uraian di atas dapat dikatakan bahwa peranan MSDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan antara lain sebagai berikut:

- a. Berperan dalam meningkatkan kompetensi personil sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan profesi.
- b. Berperan dalam upaya pembinaan dan pengembangan personil, yakni melalui pendidikan dan pelatihan, maupun secara mandiri.
- c. Berperan dalam mempertahankan kontribusi personil dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
- d. Berperan dalam melindungi hak-hak personil, baik berupa gaji, perlindungan kesehatan, dan kesejahteraan lainnya.³⁶

³⁶ Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung : Remaja Rosdakarya,2006),115

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan yang baik dan benar memungkinkan terciptanya suatu tujuan penelitian. Disamping itu, metode juga merupakan sesuatu yang menerangkan cara-cara untuk mengadakan penelitian.

Metodologi penelitian membahas konsep teoritik berbagai metode, kelebihan dan kelemahannya yang dalam karya ilmiah diajukan dengan pemilihan metode yang digunakan. Sedangkan metode penelitian menggunakan secara teknis tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Kirk dan Miller, sebagaimana yang dikutip oleh Meleong bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.³⁷ Dengan demikian penelitian kualitatif adalah penelitian yang tidak menghasilkan angka-angka, akan tetapi menghasilkan data-data deskriptif yang berupa ucapan dan perilaku dari subjek yang diteliti.

Sedangkan jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Yang dimaksud penelitian deskriptif yaitu

³⁷ Meleong Lexy J, *Metidologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2011), 4.

penelitian yang hanya menggambarkan apa adanya, tentang suatu variabel, gejala atau keadaan dan tidak dimaksud untuk menguji hipotesis tertentu.³⁸

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut hendak dilakukan. Dalam suatu penelitian ilmiah ini peneliti akan berhadapan dengan lokasi penelitian.³⁹

Dalam hal ini lokasi penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat Jember.

C. Subyek Penelitian

Dalam menentukan sumber data pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menentukan siapa yang menjadi sumber data yang peneliti tuju. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin orang tersebut orang penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti.⁴⁰

Adapun subyek penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala sekolah untuk menggali data tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga tersebut dan data-data lain seperti profil sekolah dan lain sebagainya

³⁸ Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi* (Jakarta: PT Rineke Cipta, 2003), 310.

³⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah (Makalah, Proposal, Skripsi)* (Jember: STAIN Jember, 2002), 43

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2011), 218.

2. Guru dan staf untuk menggali data tentang pengembangan diri di lembaga pendidikan tersebut

D. Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, menghimpun dan memperoleh data yang tepat dan valid.

Peneliti memilih dan mencari di mana sumber data berada. Oleh karena itu peneliti harus mampu menentukan dengan cepat dan tepat dimana sumber data dapat diperoleh dengan jalan menggunakan metode yang ada. Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti untuk menghimpun data, antara lain: metode observasi, interview, dan dokumentasi.

1. Metode Observasi

Di dalam metode observasi peneliti mengumpulkan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap objek yang diteliti dalam jangka waktu tertentu.

Dalam metode observasi ini digunakan untuk mendapatkan data tentang denah sekolah, sarana dan prasarana yang digunakan dan lain sebagainya.

2. Metode interview (wawancara)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu.

Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview)

yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁴¹

Dalam teknik ini peneliti menggunakan jenis wawancara tak terstruktur (*unstructured interview*). Wawancara tak berstruktur di sini adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Metode wawancara ini digunakan untuk mendapatkan data tentang beberapa pertanyaan yang telah tersusun mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambaran atau karya-karya monumental dari seseorang.⁴²

Dengan demikian maka jelaslah bahwa metode dokumentasi yang dipakai dalam penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mencari data-data yang sudah didokumentasikan seperti buku-buku, laporan, arsip dan sebagainya.

⁴¹ Meleong Lexy J, *Metidologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2011), 186

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung:Alfabeta, 2011), 240.

Adapun data yang ingin diperoleh dari metode dokumentasi adalah:

- a. Sejarah berdirinya lembaga pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat
- b. Visi dan Misi Madrasah Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat
- c. Denah lokasi Madrasah Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat
- d. Struktur organisasi obyek penelitian
- e. Data guru, murid dan tenaga umum lainnya di Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat
- f. Sarana dan prasarana Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat.

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses pengorganisasian dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.⁴³

1. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Reduksi data berlangsung secara terus-menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung. Sebelum data benar-benar terkumpul, antisipasi

⁴³ *Ibid.*, 280.

akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data yang mana dipilih. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya. Reduksi data/proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan terakhir.

2. Penyajian data

Penyajian data adalah suatu cara untuk memaparkan data secara rinci dan sistematis setelah dianalisis kedalam format yang disiapkan sebelumnya. Namun data yang disajikan itu masih dalam bentuk sementara untuk kepentingan peneliti dalam rangka pemeriksaan lebih lanjut secara cermat sehingga diperoleh keabsahannya. Jika data yang disajikan telah teruji kebenarannya dan telah sesuai, maka dapat dilanjutkan pada tahap penarikan kesimpulan sementara. Namun jika ternyata data yang disajikan belum sesuai, maka konsekuensinya belum dapat ditarik kesimpulan, melainkan dapat dilakukan reduksi kembali, bahkan tidak menutup kemungkinan untuk menjaring data baru.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah proses analisis data yang harus dilakukan secara terus-menerus guna menemukan validitas data, kemudian peneliti membuat kesimpulan. Dimana sebelum penarikan kesimpulan maka harus diuji keabsahan data (trigulasi sumber). Dan peneliti

mempunyai pandangan bahwa penarikan kesimpulan, hanyalah sebagai dari satu kegiatan konfigurasi (wujud) yang utuh dari riil dan realistik.

F. Keabsahan Data

Untuk memeriksa keabsahan data maka peneliti menggunakan trigulasi metode dan sumber. Trigulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik trigulasi yang paling banyak digunakan adalah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Ada empat macam trigulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Dalam penelitian ini, pemeriksaan data menggunakan trigulasi metode, yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Disamping itu peneliti juga menggunakan metode trigulasi sumber. Adapun langkah-langkahnya ada lima, tetapi yang berkaitan langsung dengan kajian ini yaitu langkah untuk membandingkan keadaan yang perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada dan orang pemerintah.

Hal tersebut dapat dicapai dengan jalan :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan dua hasil wawancara.
2. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Bagian ini menguraikan pelaksanaan mulai dari penelitian pendahuluan, pengembangan desain, penelitian sebenarnya, dan sampai penulisan proposal.

Adapun tahap-tahap penelitian yang harus dilakukan oleh peneliti antara lain:

1. Pra lapangan, peneliti mempersiapkan proposal terlebih dahulu sebagai perancang awal.
2. Kegiatan lapangan, peneliti turun ke lapangan untuk mendapatkan informasi dengan metode yang sudah ada. Yaitu metode observasi, interview, dokumentasi.
3. Analisis intensif, yaitu setelah data terkumpul maka peneliti mendeskripsikan dengan sebuah laporan.

IAIN JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum MI Al-Husna Gambiran Kalisat Jember

1. Sejarah dan Letak Geografis MI Al-Husna Gambiran Kalisat Jember

Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berdiri di bawah naungan Yayasan Al-Bayyinat yang didirikan oleh Kyai Abd. Mukit Mz. Karena beliau merasa terpanggil selaku seorang muslim untuk mengabdikan dirinya dalam mengemban ajaran agama serta menanamkannya kepada putra-putri Islam selaku penerus perjuangan Rasulullah SAW.

Yayasan ini mulai mendirikan lembaga pendidikan formal yaitu Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna pada tahun 1993 yang dirintis berdasarkan swadaya masyarakat. Masyarakat yang ada di lingkungan sekitar madrasah sangat kental sekali dengan tingkat keagamaan sehingga menghadirkan tingkat kesadaran dalam beragama tidak begitu rendah dan tidak jauh dari pendidikan Islam. Dengan begitu sangat sesuai dengan adanya pendidikan Madrasah Ibtidaiyah di lingkungan Desa Gambiran karena dapat mendukung meningkatkan tingkat keilmuan dari segi formal dan keilmuan keagamaan.

Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna didirikan di atas sebidang tanah dengan luas 2500 m² yang beralamatkan di Desa Gambiran – Kalisat – Jember. Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna diberi nama Al-Husna karena yang mendirikan madrasah ini kebanyakan dari jamaah Asmaul Husna melalui

iuran sedikit demi sedikit untuk membangun madrasah tersebut dikarenakan di lingkungan Desa Gambiran sangat membutuhkan adanya sebuah lembaga pendidikan yang mampu menampung peserta didik untuk mendapatkan pendidikan.

Ditinjau dari letak geografis, Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna ini letaknya strategis yaitu di tengah-tengah Desa Gambiran. Dari pertigaan Gambiran ke timur kurang lebih 500 m. Dari pertigaan Desa Jambuan ke barat kurang lebih 1 km. Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna ini tepat berada dipinggir jalan raya yang menghubungkan antara Dsa Gambiran dengan Desa Jambuan. Jika perjalanan dari pertigaan Gambiran ketimur maka letak madrasah berada di utara jalan. Di seberang jalan terdapat beberapa petak sawah milik masyarakat setempat. Sebelah timur dan sebelah barat madrasah adalah perkampungan rumah masyarakat. Sebelah utara madrasah adalah bukit kecil yang menjulang tinggi tepat di belakang madrasah.

Berikut nama-nama pejabat yang pernah menjadi kepala sekolah di MI Al-Husna:

- | | |
|---------------------------|-------------|
| a. Mustaji | 1993 – 1996 |
| b. Sonhaji | 1996 – 2003 |
| c. Munip Hadi Sonna, A.Ma | 2003 – 2015 |

2. Identitas Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna

- a. Nama dan Alamat Sekolah : Al-Husna

Jalan : Jl. Jambuan 04 Desa Gambiran

Kecamatan : Kalisat

Kab/Kota : Jember

No. Telp : -

- b. NSS/NSM : 111235090134
 - c. Status Sekolah : Swasta
 - d. Status Akreditasi Sekolah : Terakreditasi A
 - e. Tahun didirikan : 1993
 - f. Tahun beroperasi : 1993
 - g. Ijin Operasional : SK. KAKANDEPAG Kab. Jember No. Mm.23.00/05.00/PP.03.1/239/93
 - h. Status Tanah : Milik Yayasan
 - i. Luas Tanah : 2500 m
 - j. No. Surat Tanah : W.5/25/07/IV dan W.5/26/07/IV Tahun 2009
 - k. Nama Kepala Madrasah : Munip Hadi Sonna, A.Ma
 - l. Nama Yayasan : Al-Bayyinat
 - m. Akte Notaris Nomor : 35/1995
- (Sumber data: Dokumen TU Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran Kalisat)

2. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran

a. Visi

Adapun visi dari Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat adalah terwujudnya anak didik yang berilmu, cakap dan terampil serta berakhlak mulia dalam kerangka ibadah kepada Allah.

b. Misi

- 1) Menanamkan keyakinan/aqidah melalui pengamalan ajaran agama
- 2) Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan

- 3) Mengembangkan pengetahuan dibidang IPTEK, bahasa, olahraga dan seni budaya sesuai dengan bakat, minat dan potensi siswa
- 4) Menjalin kerja sama yang harmonis antara warga madrasah dan lingkungan
- 5) Meningkatkan mutu pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan generasi yang bermoral,kreatif, maju dan mandiri.

(Sumber data: Dokumen TU Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat)

c. Tujuan

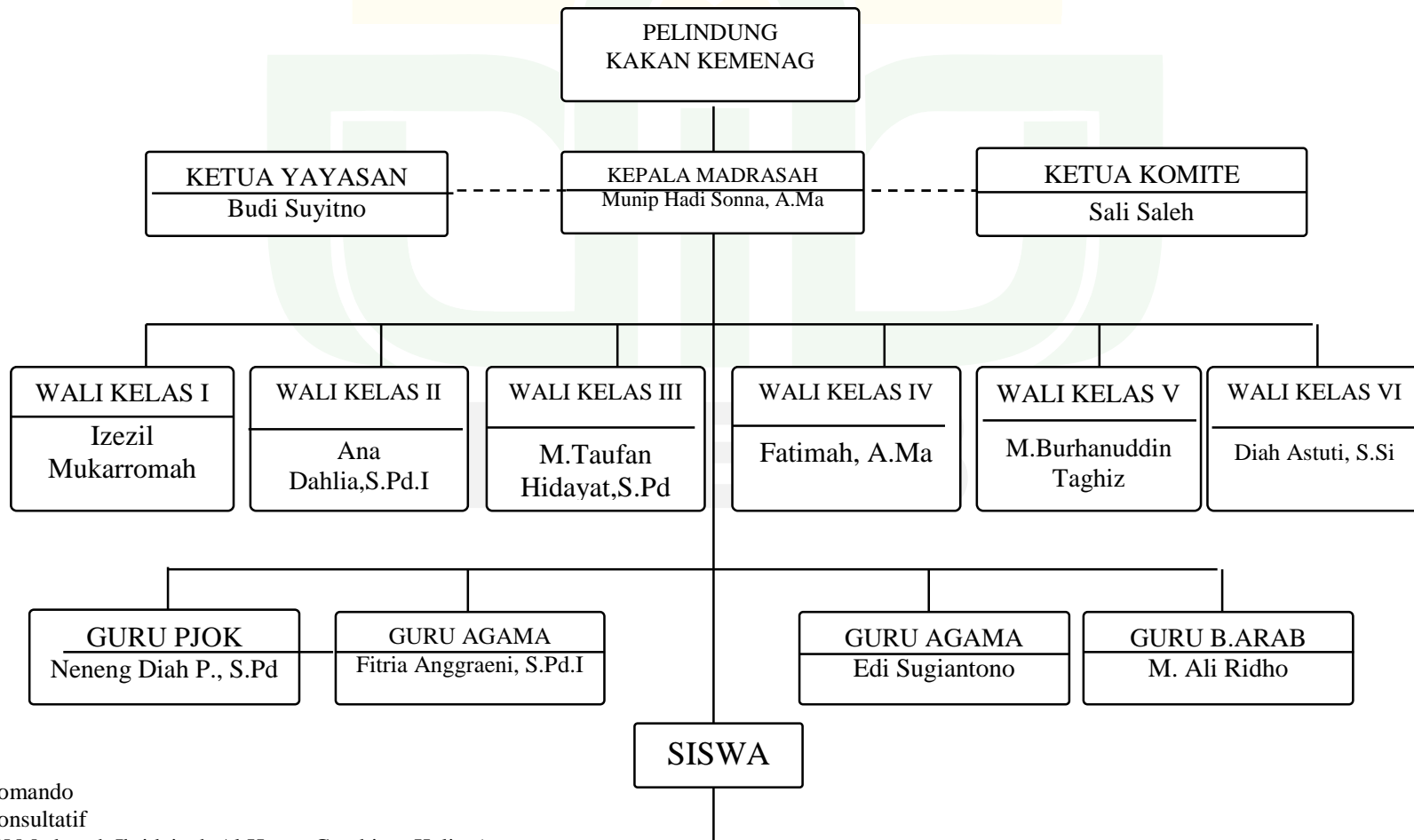
Tujuan pendidikan dasar secara umum adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Adapun secara khusus tujuan Madrasah Ibtidaiyah Al Husna adalah sebagai berikut:

- 1) Dapat mengamalkan ajaran agama hasil proses pembelajaran dan kegiatan pembiasaan.
- 2) Meraih prestasi akademik maupun non akademik minimal tingkat kabupaten.
- 3) Menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bekal untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.
- 4) Menjadi madrasah pelopor dan penggerak di lingkungan masyarakat sekitar.
- 5) Menjadi madrasah yang diminati masyarakat.

(Sumber data: Dokumen TU Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat)

3. Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran

Gambar 1
Struktur Organisasi
Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran



Keterangan:

: Garis Komando

: Garis Konsultatif

(Sumber data: Dokumen TU Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran Kalisat)

4. Keadaan Sarana Prasarana

Untuk mengetahui keadaan bangunan yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Al Husna dapat dilihat dalam table berikut ini.

Tabel 1
Keadaan Bangunan Permanent
Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran

No	Fasilitas	Jumlah
1	Ruang Kelas	6
2	Ruang Guru	1
3	Ruang Kepala Sekolah	1
4	Ruang Ibadah	1
5	Ruang Kantin Koperasi	1
6	Ruang Gudang	1
7	KMWC Guru	1
8	KMWC Siswa	2
9	Tempat Parkir	1

(Sumber data: Kantor Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran, 24 April 2015).

Keadaan daftar inventaris sarana prasarana Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran.

Tabel 2
Daftar Inventaris Sarana Prasarana
Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	Meja siswa (kayu)	40 Buah	Baik
2	Bangku duduk panjang siswa	38 Buah	Baik
3	Meja kursi tamu	4 Buah	Baik
4	Lemari etalase	1 Buah	Baik
5	Meja Guru (kayu)	7 Buah	Baik
6	Lemari buku kaca	1 Buah	Baik
7	Tempat galon air	1 Buah	Baik
8	Rak buku perpustakaan	2 Buah	Baik
9	Papan tulis putih	6 Buah	Baik
10	Papan data guru	2 Buah	Baik
11	Papan lain	4 Buah	Baik
12	Jam dinding	3 Buah	Baik
13	Computer	1 Buah	Baik
14	Printer	1 Buah	Baik

15	Peralatan Olahraga Voly dan bola sepak	3 Buah	Baik
16	Berbagai jenis peta	2 Buah	Baik

(Sumber data: Kantor Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran, 24 April 2015).

5. Keadaan Guru dan Karyawan Madrasah Ibtidaiyan Al Husna Gambiran

Adapun jumlah pengajar dan karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran sebanyak 11 orang. Diantaranya tenaga pengajar tersebut yang berpendidikan S1 5 orang. Sedangkan yang berpendidikan D2 2 orang, berpendidikan SLTA 4 orang. Untuk mengetahui nama – nama guru dan karyawan Madrasah Ibtidaiyah Al Husna, bidang yang diajarkan serta pendidikan terakhir secara jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Data Guru dan Karyawan
Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran

No	Nama Guru dan Karyawan	Jabatan	Mata Pelajaran
1	2	3	4
1	Munip Hadi Sonna, A.Ma	Kepala Madrasah	Al Qur'an Hadist
2	Neneng Diah Puspitasari, S.Pd	Wakil Kepala Madrasah	PJOK & Ekstra Kurikuler
3	Edi Sugiantono	Bendahara Madrasah	Fiqh
4	Fatimah, A.Ma	Wali Kelas 4	B.Daerah
5	Ana Dahlia, S.Pd.I	Wali Kelas 2	Akidah
6	Diah Astuti, S.Si	Wali Kelas 6	B.Ingggris, IPS
7	Fitria Angraini, S.Pd.I	Humas	SKI
8	Muhammad Taufan H, S.Pd	Wali Kelas 3	B.Indonesia
9	Izezil Mukarromah	Wali Kelas 1	IPA, SBK, Eskul
10	M. Bahruddin Taghiz	Wali Kelas 5	Matematika
11	Muhammad ali Ridho		Bahasa Arab

(Sumber data: Dokumentasi TU Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran, 24 April 2015).

Dengan melihat tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa keadaan pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran, 23 April 2015) rata-rata pendidikannya cukup untuk tingkat S1. Namun setiap

sekolah atau madrasah harus meningkatkan SDM gurunya, agar kualitas tercapainya anak didik yang berkompeten dalam bidang Iptek maupun Imtaqnya lebih meningkat.

6. Jumlah Siswa Tahun 2014/2015

Tabel 4
Jumlah Siswa Tahun Pelajaran 2014/2015
Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran

Tingkat Kelas	Siswa		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Kelas I	12	14	26
Kelas II	6	8	14
Kelas III	2	4	6
Kelas IV	4	8	12
Kelas V	5	6	11
Kelas VI	3	4	7
Jumlah	32	44	76

(Sumber data: Dokumentasi TU Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran, 24 April 2015).

7. Kondisi Penerimaan Murid Lima Tahun Terakhir

Tabel 5
Kondisi Penerimaan Siswa Lima Tahun Terakhir
Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran

Tahun Ajaran	Siswa		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
2014/2015	32	44	76
2013/2014	32	28	60
2012/2013	29	27	56
2011/2012	22	31	53
2010/2011	22	29	51

(Sumber data: Dokumentasi TU Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran, 24 April 2015).

B. Penyajian Data dan Analisis Data

Dari hasil penelitian diperoleh data tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Adapun temuan-temuan dalam penelitian yang dapat diungkapkan secara sistematis adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM di Madrasah Ibtidaiyah Al Husna Gambiran dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Perencanaan merupakan proses awal yang sangat penting dan menentukan langkah-langkah manajemen selanjutnya. Keberhasilan sebuah upaya sangat ditentukan oleh bagaimana perencanaan telah dibuat, karena perencanaan dalam hal ini berfungsi sebagai acuan bagi proses-proses berikutnya tentang hal apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Jika perencanaan dapat disusun dengan baik, itu berarti ada acuan yang jelas tentang upaya yang akan dilakukan dan hal ini tentu akan lebih memberikan kejelasan arah bagi seluruh upaya yang dilakukan untuk dapat mencapai tujuan yang dikehendaki.

Perencanaan adalah proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi.⁴⁴ Perencanaan SDM dalam penelitian ini adalah sebuah perencanaan yang disusun secara sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yakni guru dan pegawai di MI Al Husna Gambiran.

⁴⁴ Moekijat, *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 1989),3

Seperti hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah MI Al Husna, Bapak Munip Hadi Sonna sebagai berikut:

“Saya membuat perencanaan dengan memprediksikan yang dibutuhkan di madrasah ini, guru ataupun karyawan. Saya memprediksikan dengan melihat tenaga yang masih ada dan data tahunan. Dari data tersebut dapat diketahui nantinya kebutuhannya.”⁴⁵

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa pengadaan tenaga kerja baru, baik guru maupun karyawan, didasarkan pada observasi tenaga kerja yang masih ada di madrasah dan menganalisis data tahunan ketenaga kerjaan. Kepala madrasah menambahkan:

“Biasanya saya membuat perencanaan untuk pengangkatan guru atau karyawan baru itu setiap akhir tahun.”⁴⁶

Kemudian untuk proses dalam pembuatan perencanaan SDM Bapak Kepala Madrasah menyampaikan:

“Pada akhir tahun saya mengadakan pertemuan dengan beberapa staf yang dirasa patut dalam pembuatan perencanaan itu seperti ketua yayasan, wakil kepala sekolah, bendahara, ketua komite. Kemudian kita menganalisa data tahunan serta menentukan kebutuhan, jumlahnya, posisi jabatannya serta dananya.”⁴⁷

Hal yang hampir senadapun diungkapkan oleh Ketua Yayasan:

“Kalau di Madrasah Al-Husna ini biasanya setiap tahunnya mengadakan musyawarah tentang ketenagaan seperti membutuhkan tenaga baru atau tidak. Biasanya ada pertemuan di akhir tahun yang melibatkan para pengelola madrasah ini.”⁴⁸

⁴⁵ Wawancara dengan Kepala MI Al Husna Gambiran, Munip Hadi Sonna, pada hari Senin 04 Mei 2015, Jam 09.10 WIB.

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Ibid

⁴⁸ Wawancara dengan Ketua Yayasan Al-Bayyinat, Budi Suyitno, pada hari Jumat 29 Mei 2015, Jam 13.00 WIB.

Hasil wawancara di atas memberikan penjelasan bahwa seorang kepala madrasah setiap akhir tahunnya membuat sebuah program tentang perencanaan SDM. Perencanaan tersebut disusun berdasarkan evaluasi data tahunan dan memprediksikan kebutuhan di madrasah melalui observasi ketersediaan tenaga kerja yang masih aktif di lingkungan madrasah pada masa ini. Jika kebutuhan sama dengan ketersediaan maka tidak perlu adanya tindakan apapun. Jika terjadi kekurangan tenaga kerja maka perlu dilaksanakan rekrutmen untuk mendapatkan tenaga baru tersebut.

Pembuatan perencanaan SDM yang di adakan setiap akhir tahun tersebut juga memperkirakan dana yang dimiliki oleh madrasah karena jika kebutuhan dibandingkan sama dengan ketersediaan yang ada maka tidak perlu adanya pengeluaran dana. Jika kebutuhan memerlukan tenaga baru maka dalam pertemuan pembuatan perencanaan SDM yang di adakan setiap akhir tahun tersebut dipertimbangkan pula dana untuk tenaga baru tersebut. Jadi, dalam perekrutan tenaga baru masih diukur dengan ketersediaan dana yang ada. Jika ketersediaan dana yang ada mencukupi untuk melakukan perekrutan tenaga baru maka perekrutan tersebut akan dilaksanakan. Jika persediaan dana yang ada tidak mencukupi akan perekrutan tenaga baru maka perekrutan tersebut tidak dilaksanakan dan hanya mengoptimalkan ketersediaan tenaga kerja yang ada.

Seperti yang dipaparkan oleh bendahara madrasah:

“Dalam pembuatan perencanaan biasanya di sini yang sering ditanya itu saya, dananya ada apa tidak jika menarik tenaga baru. Jadi saya terangkan semua ketersediaan dana yang ada dalam proses pembuatan perencanaan itu. Setelah itu kepala madrasah dan seluruh komponen yang ikut dalam proses itu mempertimbangkan kebijakan yang akan diambil.”⁴⁹

Dengan demikian berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas diketahui bahwa MI Al-Husna setiap akhir tahun membuat perencanaan SDM. Proses dalam pembuatan perencanaan SDM tersebut dengan mengumpulkan semua aspek-aspek yang berkaitan dengan pembuatan perencanaan SDM tersebut dengan mempertimbangkan kebutuhan yang harus terpenuhi di madrasah, penentuan jumlah SDM yang dibutuhkan, perbandingan kebutuhan dengan ketersediaan yang ada dan mempertimbangkan ketersediaan dana jika merekrut tenaga kerja yang baru. Oleh karena itu, pembuatan perencanaan sangatlah penting dan menjadi dasar keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga dalam pembuatan perencanaan, aspek-aspek yang berkaitan dengan ketercapaian tujuan madrasah harus disiapkan dan dipikirkan dengan baik dan matang.

2. Rekrutmen dan Seleksi di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

Setelah perencanaan disusun maka langkah selanjutnya adalah rekrutmen yaitu upaya atau kegiatan untuk mendapatkan calon tenaga

⁴⁹ Wawancara dengan Bendahara MI Al-Husna, Edi Sugiantono, pada hari Selasa 23 Juni 2015, Jam 08.00 WIB

baru. Dalam prakteknya, kegiatan rekrutmen ini menjadi kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan menjadi kelanjutan dari kegiatan perencanaan SDM. Kegiatan ini dibutuhkan pada saat organisasi membutuhkan calon tenaga baru untuk mengisi kekosongan jabatan dan kebutuhan atas pekerjaan tertentu berdasarkan kualifikasi/persyaratan yang diperlukan dalam jumlah yang cukup.

Seperti yang telah dipaparkan di awal rekrutmen/pengadaan tenaga kerja merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada suatu lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya yang kemudian dipilih calon yang memenuhi syarat untuk mengisi kebutuhan pada lembaga pendidikan tersebut.

Untuk memenuhi tuntutan tenaga kependidikan di MI Al-Husna khususnya personil guru, kepala sekolah di dalam penarikan personalia melalui pemberitahuan dewan guru mencari calon yang memenuhi persyaratan lowongan tenaga kependidikan di madrasah. Jadi, dewan guru ikut andil dalam pencarian calon tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut yang kemudian diproses oleh pihak Yayasan dan pihak madrasah. Seperti yang dipaparkan oleh kepala madrasah:

“Untuk mencari calon baru saya minta bantuan kepada guru-guru untuk ikut membantu mencari calon tersebut. Kalau sudah menemukan calon tenaga baru dan calon itu bersedia, selanjutnya diajak ke sekolah dan kemudian dipertemukan dengan saya. Kemudian kepada calon diberikan informasi tentang persyaratan, masa depan dan gaji sertasurat keputusan pihak yayasan dan madrasah dengan masa kerja berapa bukan ataupun berapa tahun. Seandainya calon itu berminat, maka calon itu nanti mendaftarkan diri dan bersiap

untuk diwawancarai. Setelah itu kepala sekolah berkonsultasi dengan pihak yayasan dan pihak madrasah.”⁵⁰

Hasil wawancara tersebut memberikan informasi bahwa Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna ini melakukan perekrutan berdasarkan hasil rekomendasi dari para guru yang sudah bekerja sebelumnya di madrasah ini. Jika seorang tersebut telah menemukan calon tenaga baru, maka calon tersebut dibawa ke madrasah untuk dipertemukan dengan kepala madrasah dan menjalani proses penyeleksian lebih lanjut. Di madrasah ini bagi calon tenaga kerja baru yang sudah memenuhi beberapa persyaratan diadakan penyeleksian yang mana tahapan dalam penyeleksian ini mengikuti susunan kriteria seleksi yang telah disusun di awal. Jadi, madrasah harus mempunyai susunan kriteria seleksi karena itu dapat menjadi ukuran baku dan standar, peraturan yang digunakan untuk menilai calon dalam seleksi. Misalnya dalam seleksi guru, seorang calon guru harus mempunyai perilaku yang diperkirakan dapat memenuhi persyaratan dan keberhasilan belajar.

Di dalam pengadaan atau penarikan tenaga pengajar di MI Al-Husna ini sebagian besar disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya namun ada juga yang tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya. Akan tetapi para personil ini memiliki kemampuan yang lebih dalam bidang lainnya maka personil tersebut ditempatkan pada bidang yang dimilikinya, seperti latar belakang bidang studi Bahasa Arab ditempatkan kepada mata pelajaran Bahasa Arab meskipun latar belakang

⁵⁰ Wawancara dengan Kepala MI Al Husna Gambiran, Munip Hadi Sonna, pada hari Senin 04 Mei 2015, Jam 09.10 WIB.

pendidikannya bukan lulusan Fakultas Bahasa Arab. Seperti yang disampaikan oleh kepala madrasah:

“Di madrasah ini tujuan yang paling utama dalam penyeleksian calon tenaga kerja baru adalah agamanya karena madrasah ini termasuk dari Yayasan Al-Bayyinat yang memiliki peran penting tentang keagamaan dimata masyarakat.”⁵¹

Adapun metode yang digunakan untuk penyeleksian calon tenaga kerja baruyaitu dengan menggunakan metode wawancara atau praktikan sesuai dengan bidang keahliannya hingga sampai pengangkatan personil. Karena menurut Wakil Kepala Madrasah bahwa dengan menggunakan metode ini akan dapat diketahui tepat tidaknya seseorang dalam menempatkan jabatan tertentu dan kefasihan seseorang dalam hal ini mempunyai peranan penting. Seperti yang dipaparkan oleh Wakil Kepala Madrasah:

“Di madrasah ini kalau mencari calon guru baru biasanya melihat dari cara mengajarnya bagaimana, kemampuan dan keterampilan dalam mengajarnya seperti apa, punya bakatmengajar atau tidak, ahli dibidang mata pelajaran apa, seperti itu. Meskipun lulusan pondok pesantren, bukan dari universitas.”⁵²

Hal senadapun disampaikan oleh seorang guru bahasa arab yang baru diangkat untuk mengajar mata pelajaran Bahasa Arab:

“Saya mengajar di sini karena diajak sama kakak saya yang sudah ngajar di sini. Saya dikenalkan kepada kepala madrasah, kemudian saya diminta surat-surat, lalu saya dites melalui tes wawancara dan praktik mengajar di dalam kelas.”⁵³

⁵¹ Wawancara dengan Kepala MI Al Husna Gambiran, Munip Hadi Sonna, pada hari Senin 04 Mei 2015, Jam 09.10 WIB.

⁵² Wawancara dengan Wakil Kepala MI Al Husna Gambiran, Neneng Diah Puspitasari, S.Pd, pada hari Senin 15 Juni 2015, Jam 08.30 WIB.

⁵³ Wawancara dengan Guru Bahasa Arab, M.Ali Ridho, pada hari Selasa 23 Juni 2015, Jam 08.30 WIB.

Dari hasil beberapa pernyataan di atas terdapat informasi bahwa madrasah ini melakukan perekrutan berdasarkan hasil rekomendasi dari guru atau staf yang sudah bekerja sebelumnya di madrasah ini. Seleksi yang dilakukan yaitu dalam bentuk tes yang dilakukannya tidak begitu berbelit-belit yaitu langsung kepada performace calon tenaga kerja baru dengan tes wawancara dan praktik langsung. Dengan tes praktik langsung untuk melihat performace calon karyawan calon karyawan atau guru tersebut. Kepala madrasah dapat melihat persiapan, aksi guru tersebut ketika mengajar, metode yang digunakan, kemampuan dan keterampilan dalam menguasai kelas dan lain sebagainya.

3. Pengembangan SDM di MI Al-Husna Gambiran dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktifitas kerja setiap tenaga pendidik yang ada. Tujuan dari kegiatan pengembangan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga pendidik yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berpikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga produktifitas kerja dapat ditingkatkan. Suatu program pembinaan tenaga pendidik biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntunan organisasi atau adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang di kalangan tenaga kependidikan itu sendiri.

Setelah proses perekrutan dan seleksi SDM, langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh setiap organisasi atau lembaga pendidikan adalah pengembangan SDM. Pengembangan SDM dapat melalui dengan pelatihan terhadap tenaga kerja atau tenaga pendidik dan kependidikan jika di lembaga pendidikan. Pelatihan bagi tenaga pendidik dan kependidikan harus dilakukan mulai dari level tertinggi yaitu para pengambil kebijakan dan terendah para staf atau guru baik yang masih baru maupun yang sudah lama di dalam lembaga pendidikan tersebut. Dengan kegiatan ini diharapkan kinerja mereka semua dapat lebih baik dari sebelumnya.

Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna mengadakan pelatihan untuk para guru dengan dua cara, pertama pelatihan diadakan di dalam lingkungan madrasah yang diselenggarakan langsung oleh pihak yayasan dan sifatnya umum. Artinya, setiap guru jenjang pendidikan apapun yang berada di bawah naungan Yayasan Al-Bayyinat dapat mengikuti pelatihan tersebut. Pelatihan yang diselenggarakan di dalam lingkungan yayasan intensitasnya tidak terlalu sering. Kedua, pelatihan yang diadakan di luar lingkungan madrasah dan madrasah hanya mengirim beberapa orang guru saja yang ada kaitannya dengan pelatihan tersebut. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara di bawah ini:

“Madrasah lebih sering mengirim guru dan staf kami apabila ada pelatihan di tempat lain dibandingkan kami mengadakan sendiri pelatihan di madrasah kami.”⁵⁴

⁵⁴ Wawancara dengan Kepala MI Al Husna Gambiran, Munip Hadi Sonna, pada hari Kamis 09 Juli 2015, Jam 09.10 WIB.

Pernyataan yang dipaparkan oleh bapakkepala madrasah di atas senada dengan pernyataan yang disampaikan oleh guru wali kelas II yang pernah dikirim untuk mengikuti pelatihan dibidang pembelajaran.

“Saya pernah dikirim oleh kepala madrasah untuk mengikuti pelatihan tentang pembelajaran yang bertempat di kecamatan. Pelatihan itu sungguh menambah pengetahuan kepada saya tentang pembelajaran.”⁵⁵

Seperti yang dijelaskan di atas dalam pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan di luar madrasah. Dalam rangka pengembangan SDM, pihak madrasah melaksanakan program pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan. Jadi, madrasah sering mengirimkan personilnya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang mana keikutsertaan dalam pelatihan ini menguntungkan bagi personil yang dikirim karena dapat menambah pengetahuan dan wawasan dan meningkatkan kemampuan dibidangnya.

Madrasah tidak hanya menyelenggarakan pelatihan, melainkan juga mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang diadakan di Madrasah Baitul Amin Ajung Kalisat. MGMP ini adalah sebuah forum atau wadah profesional guru mata pelajaran yang sejenis. Forum ini dibentuk dengan tujuan agar menjadi media bagi para guru agar dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran.

“Setiap sebulan sekali saya ikut musyawarah mata pelajaran di Ajung yang berisikan pembahasan tentang proses pembelajaran mulai dari metode pembelajaran dan seterusnya.”⁵⁶

⁵⁵ Wawancara dengan Guru Wali Kelas II, Ana Dahlia, pada hari Selasa 17 Juli 2015, Jam 08.00 WIB.

⁵⁶ Wawancara dengan Guru B.Indonesia, M. Taufan, pada hari Senin 16 Juli 2015, Jam 09.00 WIB.

Pemaparan di atas adalah pemaparan dari seorang guru mata pelajaran Bahasa Indonesia yang sering mengikuti musyawarah di sekolah lain yang diadakan setiap sebulan sekali. Musyawarah tersebut diadakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang proses pembelajaran, mulai dari metode pembelajaran dan seterusnya yang diharapkan dapat membantu menjadikan pembelajaran yang aktif dan efektif.

Namun, pelatihan yang diadakan oleh madrasah tidak hanya diadakan di luar lingkungan madrasah melainkan ada juga diadakan di lingkungan madrasah. Pengembangan yang diadakan di lingkungan madrasah tersebut berdasarkan program yang telah disusun oleh madrasah sebagai bentuk kemitmennya dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Hali ini dapat diketahui dari pemaparan salah seorang guru di madrasah:

“Untuk pelatihan di dalam biasanya diadakan oleh pihak yayasan yang diadakan setiap sebulan sekali. Setiap sebulan sekali biasanya yayasan mengadakan pertemuan seluruh staf dan guru madrasah untuk membicarakan kemajuan madrasah.”⁵⁷

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa yayasan juga ikut serta dalam pengembangan yang ada di madrasah dengan mengadakan pertemuan yang diadakan sebulan sekali.

Senada dengan pernyataan di atas

“Di sini biasanya diadakan pelatihan setiap sbulan sekali. Bukan hanya itu, pada setiap minggu di sini diadakan pertemuan seluruh

⁵⁷ Wawancara dengan Guru Wali Kelas II, Ana Dahlia, pada Jumat 17 Juli 2015, Jam 08.00 WIB

guru. Biasanya pada hari senin setelah upacara diadakan pertemuan sekitar 30-35 menit yang diisi pengarahan oleh kepala madrasah.”⁵⁸

Dengan keterangan di atas memberikan informasi bahwa pengembangan SDM di MI Al-Husna melakukan pelatihan tidak hanya di luar lingkungan madrasah melainkan juga diadakan di dalam lingkungan madrasah. Yaitu, adanya pertemuan yang diadakan setiap hari senin setelah kegiatan upacara. Pertemuan tersebut adalah pertemuan dengan seluruh guru dan staf yang ada di lingkungan madrasah berupa arahan-arahan, bimbingan atas motivasi yang semuanya terlembagakan dalam bentuk program kegiatan yang riil.

Dari beberapa pelatihan yang dilakukan oleh madrasah ini, pelatihan tersebut masih berkisar pada peningkatan keterampilan guru. Hal ini dapat dimaklumi, karena memang guru merupakan ujung tombak dari operasional sebuah sekolah/madrasah terutama dalam pelaksanaan pembelajaran yang menjadi tak terpisahkan dan yang utama di madrasah.

4. Penilaian Kinerja di MI Al-Husna dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Untuk mengetahui ukuran kinerja di lembaga pendidikan maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

⁵⁸ Wawancara dengan Wakil Kepala MI Al-Husna Gambiran, Neneng Diah Puspitasari, S.Pd, pada hari Senin 06 Juli 2015, Jam 08.30 WIB

Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna melakukan penilaian kinerja terhadap para staf dan guru guna menjaga kinerja para staf dan guru agar tetap stabil dan juga dapat meningkatkan hasil kerjanya. Hal ini sangat berkaitan erat antara perencanaan dan penilaian kinerja karena penilaian kinerja ini merupakan proses untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan madrasah. Dengan adanya penilaian kinerja ini seorang staf atau guru dapat mengetahui kelebihan-kelebihan serta kekurangannya dalam pelaksanaan pekerjaan terutama dalam prosesnya. Untuk itu, dari penilaian kinerja yang dilakukan dapat menjadi dorongan bagi para staf dan guru untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam pekerjaannya. Berikut hasil petikan wawancara dengan kepala madrasah:

“Tentu, tapi pengawasan tidak dilakukan setiap hari, hanya pada waktu tertentu dan tidak dijadwalkan. Biasanya saya melakukan pengawaaan dengan melihat langsung kinerja guru atau staf dan juga hasil masukan dari rekan-rekan sesama guru atau sataf.”⁵⁹

Bermakna sama dengan ungkapan tersebut, seperti yang diungkapkan oleh wakil kepala madrasah, bahwa:

“Pelaksanaan untuk penilaian kinerja di sini biasanya langsung ngecek ke kelas agar dapat mengetahui langsung kerjanya guru. Waktunya tidak dijadwalkan, kadang sering, kadang tidak, sesukanya bapak kepala madrasah saja. Saya kadang diajak ikut ke kelas dalam proses penilaian tersebut.”⁶⁰

Dari wawancara yang dilakukan mengenai penilaian kinerja atau pengawasan yang dilakukan oleh bapak kepala madrasah kepada para staf dan guru terlihat bahwa kepala madrasah melakukannya secara langsung

⁵⁹ Wawancara dengan Kepala MI Al-Husna Gambiran, Munip Hadi Sonna, pada hari Kamis 09 Juli 2015, Jam 09.10 WIB

⁶⁰ Wawancara dengan Wakil Kepala MI Al-Husna Gambiran, Neneng Diah Puspitasari, S.Pd, pada hari Senin 06 Juli 2015, Jam 08.30 WIB

serta masukan dari para staf dan guru yang lain. Hal ini cukup baik, karena dengan pengawasan yang langsung dilakukan oleh kepala madrasah, para staf dan guru akan memiliki rasa segan dan takut. Dengan demikian diharapkan mereka akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.

Tetapi sayangnya, penilaian kinerja atau pengawasan yang dilakukan hanya terjadi pada waktu-waktu tertentu saja dan tidak terjadwal secara pasti. Penulis menyimpulkan bahwa kegiatan penilaian kinerja atau pengawasan tersebut tidak terlalu sering untuk dilakukan oleh madrasah.

Padahal telah kita ketahui bahwa peningkatan mutu dalam hal ini mutu pendidikan, haruslah dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Penilaian kinerja atau pengawasan merupakan salah satu alat untuk meningkatkan mutu tersebut, karena dengan adanya penilaian tersebut lembaga pendidikan dapat melihat dan menilai kinerja seseorang. Oleh sebab itu, penilaian kinerja dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan secara umumnya dan madrasah secara khususnya haruslah dilakukan secara rutin dan berkesinambungan serta terjadwal.

Dari pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna melakukan penilaian kinerja hanya pada waktu-waktu tertentu dan penilaian kinerja tersebut dilakukan secara langsung oleh kepala madrasah tanpa adanya bobot skor yang dituangkan dalam bentuk angka-angka sebagai bukti akan kinerjanya.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di MI Al-Husna Gambiran Kalisat Tahun Pelajaran 2014/2015, data-data yang diperoleh merupakan hasil yang diperoleh dan disesuaikan dengan alat-alat pengumpulan data, kemudian dikemukakan secara rinci sesuai dengan bukti-bukti yang diperoleh selama penelitian. Data yang diperoleh berupa informasi dan informan. Adapun temuan-temuan yang didapat dari lapangan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM merupakan sebuah proses yang membantu penyediaan sumber daya manusia yang memadai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi di masa depan. Proses ini meliputi langkah-langka : i). Memperkirakan kebutuhan berbagai tipe karyawan di masa yang akan datang, ii). Membandingkan kebutuhan dengan ketersediaan pekerja saat ini, dan iii). Menentukan jumlahh atau tipe karyawan yang akan direkrut atau dikurangi dari organisasi.⁶¹

Perencanaan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna dibuat berdasarkan hasil observasi pada tenaga kerja yang masih aktif di madrasah. Berdasarkan observasi tersebut dan membandingkan dengan rencana kerja yang ada di madrasah maka akan dapat memperkirakan kebutuhan SDM yang harus terpenuhi. Perencanaan MI Al-Husna tercantum dalam program kerja tahunan yang dibuat oleh madrasah. Program kerja tersebut dibuat oleh

⁶¹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), 87

seluruh staf yang berkaitan dengan pengelolaan madrasah secara bersama-sama untuk jangka waktu tertentu.

Selain dari melakukan observasi terhadap tenaga kerja yang ada untuk mengetahui kebutuhan dalam pembuatan perencanaan SDM, madrasah juga melakukan analisis terhadap data tahunan. Dengan menganalisis data tahunan tersebut dapat diketahui beberapa yang diperlukan dalam pembuatan perencanaan SDM seperti memprediksikan jumlah kebutuhan SDM dan posisi jabatan yang kosong.

Dalam prosesnya seperti yang dipaparkan di atas, MI Al-Husna dalam prosesnya pembuatan perencanaan diadakan setiap akhir tahun yang mana biasanya pada akhir tahunnya diadakan pertemuan oleh seluruh staf yang terkait dengan pengelolaan madrasah. Pertemuan tersebut diadakan untuk memperkirakan kebutuhan personil dari berbagai tipe personil di masa yang akan datang serta membandingkan kebutuhan tersebut dengan ketersediaan yang ada. Jika ketersediaan yang ada sudah mencukupi akan kebutuhan di masa yang akan datang maka tidak ada tindakan apapun untuk selanjutnya karena kebutuhan personilnya sudah terpenuhi. Namun, jika ketersediaan yang ada tidak mencukupi, maka tindakan selanjutnya ialah merekrut personil baru untuk memenuhi kebutuhan personilnya tersebut.

Dalam pertemuan yang biasa dilakukan pada akhir tahun oleh MI Al-Husna juga menentukan jumlah personil yang akan direkrut jika ketersediaan personil yang ada tidak memenuhi kebutuhan. Perekrutan jumlah tersebut juga dibandingkan dengan ketersediaan yang ada jika

dibutuhkan perekrutan personil baru karena dan tersebut untuk dijadikan kompensasi terhadap personil tersebut atas apa yang telah dikerjakannya.

Seperti hasil wawancara peneliti dengan bendahara MI Al-Husna yang telah dipaparkan di atas bahwa dana tersebut sangat berpengaruh dalam perekrutan tenaga baru. Jika dana yang tersedia tersebut mencukupi akan perekrutan tenaga baru maka perekrutan akan terus dilaksanakan. Jika ketersediaan dana tidak mencukupi, maka langkah yang diambil oleh pihak madrasah adalah pengoptimalan tenaga kerja yang ada untuk memenuhi kebutuhan. Jadi, dana di sini menjadi pertimbangan yang sangat penting dalam pembuatan perencanaan SDM di MI Al-Husna.

Dari penjelasan-penjelasan dan paparan di atas dapat disimpulkan secara garis besar bahwa perencanaan SDM di MI Al-Husna secara umum sudah cukup baik. Adanya tindakan pembuatan perencanaan SDM yang diadakan setiap akhir tahun tersebut merupakan bentuk kepedulian terhadap peningkatan mutu pendidikan dalam mengiringi perubahan jaman para era sekarang ini dan juga menjadikan tercapainya tujuan pendidikan.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen merupakan aktivitas mencari dan menarik sumber daya manusia yang memenuhi syarat yang telah ditentukan. Sedangkan seleksi adalah proses menemukan sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan organisasi.

Menurut data yang berhasil dikumpulkan, berupa informasi yang didapatkan dari MI Al-Husna Gambiran bahwa dalam manajemen sumber

daya manusia yang mencakup masalah pengadaan ini ditangani oleh kepala madrasah yang kemudian diajukan kepada pihak yayasan. Yang mana dalam pengadaan personil baru di madrasah ini mengadakannya sesuai dengan kebutuhan madrasah.

Untuk memenuhi tuntutan tenaga pendidik dan kependidikan di MI Al-Husna khususnya personil guru, kepala madrasah di dalam penarikan personil melalui pemberi tahuan beberapa guru. Madrasah melakukan perekrutan berdasarkan rekomendasi dari guru atau staf yang sudah bekerja sebelumnya di madrasah ini. Apabila telah menemukan dan calon itu bersedia, selanjutnya diajak ke madrasah dan kemudian dipertemukan dengan kepala madrasah. Kemudian kepada calon diberikan informasi tentang persyaratan, masa depan gaji, serta surat perjanjian kerja yang mana yang di tanda tangani oleh pihak calon serta surat keputusan pihak yayasan dengan masa kerja yang telah ditentukan. Seandainya calon itu berminat, maka disusun tindak lanjut seperti mengajukan untuk mendaftarkan diri dan siap untuk tahap penyeleksian.

Pada tahap penyeleksian di madrasah ini, madrasah telah menyusun kriteria seleksi karena kriteria tersebut dapat menjadi sebuah ukuran atau standar, peraturan atau asas yang dipergunakan untuk menilai calon dalam pelaksanaan seleksi. Dalam penyeleksian calon guru misalnya, kriteria itu adalah perilaku yang akan diperkirakan dapat memenuhi persyaratan dan keberhasilan mengajar. Dengan kata lain, proses seleksi ini akan menjangkau kompetensi keguruan yang ada pada diri calon sehingga ketika calon

tersebut bertugas sebagai guru tidak tetap maka penilaian dilakukan dengan mengacu pada kriteria yang telah ditentukan.

Adapun metode yang digunakan dalam penyeleksian calon personil guru baru yaitu dengan metode wawancara dan praktik sesuai dengan bidang keahliannya, karena dengan menggunakan metode ini akan dapat diketahui tepat tidaknya seseorang dalam menempatkan jabatan tertentu dan tanggung jawab akan jabatan itu karena tujuan dari seleksi yang dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh pihak madrasah.

Dari penjelasan di atas yang dimaksudkan oleh MI Al-Husna dalam hal rkrutmen atau pengadaan SDM ialah pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan pada suatu lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan maka dilakukan dengan kegiatan rekrutmen yaitu suatu upaya untuk mencari mendapatkan calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih yang terbaik dan tercakup.

Dalam pelaksanaan perekrutan di MI Al-Husna ini dirasa kurang optimal karena hanya mengandalkan rekomendasi dari guru atau staf yang sudah bekerja di madrasah. Seharusnya, langkah lebih baik jika pada pelaksanaan perekrutan pihak madrasah tidak hanya bergantung pada rekomendasi dari guru atau staf semata, melainkan juga dengan memasang

pengumuman di berbagai mading sekolah-sekolah atau madrasah-madrasah karena dengan begiitu akan jauh lebih mudah untuk mendapatkan pelamar atau calon tenaga kerja baru yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh madrasah.

Pada tahap penyeleksian berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat ditarik sebuah informasi bahwa penyeleksian yang dilakukan oleh MI Al-Husna sudah cukup baik. Pada tahap ini sebelum madrasah melakukan seleksi madrasah sudah menyusun kriteria seleksi untuk dijadikan ukuran dan acuan pada pelaksanaan penyeleksian. Dalam pelaksanaan seleksi madrasah menggunakan dua metode yaitu metode wawancara dan praktik yang mana dengan menggunakan dua metode tersebut dapat mengetahui kecakapan dan keterampilan calon tenaga baru tersebut.

Dari dokumentasi mengenai data guru dan karyawan peneliti menemukan fakta bahwa sebagian guru mempunyai dua tugas yaitu selain menjadi guru dia juga menjadi karyawan. Contoh guru mata pelajaran fiqih yang merangkap menjadi bendahara. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan guru tersebut tidak dapat memaksimalkan kinerjanya sebagai guru. Seharusnya madrasah lebih menekankan lagi untuk merekrut tenaga kerja baru untuk menghindari kondisi tersebut agar guru dan karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya demi tercapainya tujuan pendidikan.

3. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM merupakan aktivitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang

berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi. Pengembangan tersebut sangat penting karena pengembangan merupakan cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan produktivitasnya. Dengan demikian pengembangan SDM memberikan dampak bagi lembaga sehingga lembaga semakin memiliki kualitas.

Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna mengadakan pelatihan untuk para guru dengan dua cara, pertama pelatihan yang diadakan di dalam lingkungan madrasah yang diselenggarakan langsung oleh pihak yayasan dan sifatnya umum. Artinya, setiap guru jenjang pendidikan apapun yang berada di bawah naungan yayasan Al-Bayyinat dapat mengikuti pelatihan tersebut. Pelatihan yang diselenggarakan di dalam lingkungan yayasan intensitasnya tidak terlalu sering. Kedua, pelatihan yang diadakan di luar lingkungan madrasah dan madrasah hanya mengirim beberapa orang guru saja yang ada kaitannya dengan pelatihan tersebut.

Madrasah sering mengirimkan personilnya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang mana keikutsertaan dalam pelatihan ini menguntungkan bagi personil yang dikirim karena dapat menambah pengetahuan dan wawasan dan meningkatkan kemampuan dibidangnya. Dalam program pengembangan SDM madrasah tidak hanya mengikuti pelatihan saja melainkan juga mengikuti kegiatan yang dapat menambah pengetahuan bagi personil yang ada di madrasah seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) diadakan di Madrasah Baitul Amin Ajung Kalisat. MGMP ini adalah sebuah forum atau wadah profesional guru mata pelajaran yang sejenisnya. Forum ini dibentuk dengan tujuan agar menjadi media bagi para guru dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Pelatihan yang diadakan oleh madrasah tidak hanya diadakan di luar lingkungan madrasah melainkan ada juga yang diadakan di lingkungan madrasah. Pengembangan yang diadakan di lingkungan madrasah tersebut berdasarkan program yang telah disusun oleh madrasah sebagai bentuk kemitmennya dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

Pengembangan SDM yang dilakukan oleh MI Al-Husna yang diadakan di dalam lingkungan madrasah yaitu adanya pertemuan yang diadakan setiap hari senin setelah kegiatan upacara. Pertemuan tersebut adalah pertemuan dengan seluruh guru dan staf yang ada di lingkungan madrasah berupa arahan-arahan, bimbingan atas motivasi yang semua terlembagakan dalam bentuk program kegiatan yang riil. Bentuk pengembangan SDM yang dilakukan meningkatkan wawasan pengetahuan para personil melalui pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan di luar maupun di dalam lingkungan madrasah.

Dari beberapa pelatihan yang dilakukan oleh madrasah ini, pelatihan tersebut masih berkisar pada peningkatan keterampilan guru. Hal ini dapat dimaklumi, karena memang guru merupakan ujung tombak dari operasional

sebuah sekolah/madrasah terutama dalam pelaksanaan pembelajaran yang menjadi tak terpisahkan dan yang utama di madrasah.

Namun, alangkah baiknya apabila yayasan atau dalam hal ini Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna juga memberikan pelatihan kepada stafnya yang lain seperti staf administrasi bahkan kepala madrasah. Karena bagaimanapun juga mereka memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama untuk mengembangkan dan memajukan lembaga pendidikan.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna melakukan penilaian kinerja terhadap para staf dan guru guna menjaga kinerja para staf dan guru agar tetap stabil dan juga dapat meningkatkan hasil kerjanya. Hal ini sangat berkaitan erat antara perencanaan dan penilaian kinerja karena penilaian kinerja ini merupakan proses untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan madrasah. Dengan adanya penilaian kinerja ini seorang staf atau guru dapat mengetahui kelebihan-kelebihan serta kekurangannya dalam pelaksanaan pekerjaan terutama dalam prosesnya. Untuk itu, dari penilaian kinerja yang dilakukan dapat menjadi dorongan bagi para staf dan guru untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam pekerjaannya.

Penilaian kinerja atau pengawasan yang dilakukan oleh bapak kepala madrasah kepada para staf dan guru terlihat bahwa kepala madrasah

melakukannya secara langsung serta masukan dari para staf dan guru yang lain. Hal ini cukup baik, karena dengan pengawasan yang langsung dilakukan oleh kepala madrasah, para staf dan guru akan memiliki rasa segan dan takut. Dengan demikian diharapkan mereka akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.

Dilaksanakannya penilaian kinerja diharapkan menjadi suatu manfaat sebagai sumber data untuk perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan kedepannya, nasehat yang perlu disampaikan kepada personil, alat umpan balik, salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan, dan bahan informasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan.

penilaian kinerja atau pengawasan yang dilakukan hanya terjadi pada waktu-waktu tertentu saja dan tidak terjadwal secara pasti. Penulis menyimpulkan bahwa kegiatan penilaian kinerja atau pengawasan tersebut tidak terlalu sering untuk dilakukan oleh madrasah.

Padahal telah kita ketahui bahwa peningkatan mutu dalam hal ini mutu pendidikan, haruslah dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Penilaian kinerja atau pengawasan merupakan salah satu alat untuk meningkatkan mutu tersebut, karena dengan adanya penilaian tersebut lembaga pendidikan dapat melihat dan menilai kinerja seseorang. Oleh sebab itu, penilaian kinerja dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan secara umumnya dan madrasah secara khususnya haruslah dilakukan secara rutin dan berkesinambungan serta terjadwal.

Oleh karena itu, setidaknya ada empat yang harus menjadi prinsip bagi MI Al-Husna khususnya bagi kepala madrasah selaku pelaksana dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Penilaian dilakukan secara rutin dan terus menerus, baik melalui supervisi kelas maupun melalui pengamatan dalam keseharian.
- b. Penilaian melalui kunjungan kelas terhadap setiap guru dilakukan minimal satu kali dalam sebulan.
- c. Penilaian mencakup aspek efektif, kognitif, dan psikomotor yakni berkaitan dengan jabatannya sebagai guru.
- d. Hasil yang diperoleh dari penilaian diikuti dengan tindak lanjut, baik itu untuk peningkatan, pengembangan, maupun perbaikan-perbaikan guna meningkatkan mutu SDM dan dapat dijadikan bahan untuk perbaikan dan penyempurnaan SDM kedepan demi tercapainya tujuan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

IAIN JEMBER

BAB V

PENUTUP

Pada bab terakhir ini, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Hal ini merupakan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam skripsi ini. Selain kesimpulan, terdapat pula saran yang penulis berikan untuk masukan bagi MI Al-Husna Gambiran.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran Kalisat Tahun Pelajaran 2014/2015 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Adapun secara umum pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MI Al-Husna Gambiran berjalan dengan lancar namun belum dilaksanakan dengan baik karena belum maksimalnya pelaksanaan beberapa fungsi dari manajemen. Sedangkan secara khusus pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MI Al-Husna yaitu:

1. Perencanaan SDM di MI Al-Husna mencantumkan perencanaan dalam program kerja tahunan yang dibuat oleh seluruh staf yang berkaitan dengan pengelolaan madrasah. Perencanaan SDM tersebut diawali dengan mengobservasi terhadap tenaga kerja tahunan sehingga dapat diketahui kebutuhan SDM di masa yang akan datang dan jumlah kebutuhan yang harus terpenuhi.

2. Rekrutmen dan Seleksi yang dilakukan oleh MI Al-Husna berdasarkan rekomendasi dari guru dan staf yang sudah bekerja di madrasah sebelumnya. Penyeleksian diawali dengan menyusun kriteria seleksi serta menggunakan beberapa metode seleksi seperti metode wawancara dan praktik.
3. Pengembangan SDM di MI Al-Husna mengadakan pelatihan di dalam lingkungan madrasah dan di luar lingkungan madrasah. Adapun pelatihan yang di luar lingkungan madrasah yaitu mengikuti pelatihan yang biasanya diadakan oleh pemerintah.
4. Penilaian kinerja di MI Al-Husna dilakukan secara langsung serta masukan dari para staf dan guru yang lain. Penilaian kinerja atau pengawasan yang dilakukan MI Al-Husna hanya pada waktu-waktu tertentu.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis menyampaikan saran-saran bagi:

1. Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai pemimpin dan pusat kontrol di lembaga pendidikan seyogyanya memaksimalkan dan meningkatkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia agar fungsi kepemimpinan kepala madrasah dapat berjalan dengan efektif dan efisien demi kemajuan lembaga yang dipimpinnya.

2. Guru dan Karyawan

Guru dan karyawan sebagai mitra kerja kepala madrasah diharapkan selalu meningkatkan profesionalitasnya dan selalu berkesinambungan antara guru dan karyawan terutama terhadap kepala madrasah demi tercapainya tujuan pendidikan dan lembaga.



DAFTAR PUTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Dasar-Dasar Supervisi*, Jakarta: PT Rineke Cipta.
- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Artikel Bulletin Pengawasan No 13&14 Tahun 1998, [http: www.google.co.id](http://www.google.co.id)
- Dr. E. Mulyasa M. Pd. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS & KKB*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Depdiknas. 2001. *Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill Education)* Depdiknas, 2001, *Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill Education) Buku I*, Jakarta. Redaksi Sinar Grafika
- Daulat. 2001. *Perguruan Tinggi Bermutu*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Jerome. 2005. *Pendidikan Berbasis Mutu*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Jusmeliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani* Jakarta: Bumi Aksara
- Kamisa. 1997. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Kartika Surabaya
- Malayu S.P Hasibuan. 1990. *Manajemen Dasar, Pengetian, Dan Masalah*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Aifabeta
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN-Malang Press
- Moekijat. 1989. *Perencanaan Sumber Daya Manusia* Bandung: Mandar Maju
- Marihot Tua E.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Grasindo
- STAIN, 2012. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, Jember: STAIN Jember PRESS
- Tanseh Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: TERAS.

Tim Penyusun. 2002. *Pedoman Karya Ilmiah (Makalah, Proposal, Skripsi)*,
Jember:STAIN Jember

Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: PT. Remaja
Rosdakarya

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

<https://dansite.wordpress.com/2009/04/10/pengertian-tujuan-dan-manfaat-penilaian-kinerja-karyawan>

<http://digilib.uin-suka.ac.id/2962/1/BAB%20I,IV.pdf>

