

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DI SMA MIFTAHUL ULUM NGAWEN BLORA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Agama Islam Universitas Agama Islam Sultan Agung Semarang

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S.1

Dalam Ilmu Tarbiyah

Disusun Oleh:

LILIK MUZAROAH NIM. 31501700069

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi manajemen sumber daya manusia dan peningkatan mutu pendidikan agama Islam di SMA Miftahul Ngawen Blora. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dimana menjelaskan dan mendeskripsikan hasil penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik dalam menguji validitas data yaitu triangulasi. Analisis data terdiri dari 1. Mereduksi keseluruhan data; 2. Menyajikan data; 3. Menyimpulkan hasil data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa MSDM di SMA Miftahul Ulum Ngawen (1) penyusunan perencanaan SDM sesuai dengan kebutuhan dari sekolah; (2) perekrutan guru menggunakan pendekatan ke masyarakat dan rekomendasi dari yayasan tidak melalui media browser atau pamflet; (3) menetapkan seleksi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki; (4) penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan SDM sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pendidik; (5) menilai kerja dengan hanya mengecek penyusunan RPP, Silabus dan RPS dan kunjungan ke kelas; (6) kompensasi kepada tenaga pendidik sesuai dengan prestasi dan status mereka. Sedangkan dalam peningkatan mutu pendidikan agama Islam (1) standar isi sesuai dengan kriteria; (2) standar proses memenuhi kriteria dan terlaksana dengan baik; (3) standar tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kriteria wajib yang harus dimiliki tenaga tingkat SMA; (4) standar sarana dan prasarana belum memenuhi; (5) standar pengelolaan sesuai dengan kriteria dan terlaksana dengan baik; (6) standar pembiayaan belum memenuhi.

Kata Kunci : Pendidikan, Mutu, Sumber Daya manusia

ABSTRACT

This study aims to determine the function of human resource management and improving the quality Islamic of education in SMA Miftahul Ngawen. This research is a qualitative research which explains and describes the research results. Data collection techniques used by observation, interviews and documentation. The technique in testing the validity of the data is triangulation. Data analysis consists of 1. Reducing the overall data; 2. Presenting data; 3. Concluding the data results. The results of this study indicate that HRM in SMA Miftahul Ulum Ngawen (1) preparation of HR planning in accordance with the needs of the school; (2) teacher recruitment using an approach to the community and recommendations from foundations not through browser media or pamphlets; (3) determine the selection in accordance with the competencies possessed; (4) organizing training and human resource development in accordance with what is needed by educators; (5) assessing work by only checking the preparation of lesson plans, syllabus and lesson plans and visits to classes; (6) compensation to educators according to their achievements and status. Meanwhile, in improving the quality of education (1) the standard of content is in accordance with the criteria; (2) the standard process meets the criteria and is well implemented; (3) the standard of teaching and educational staff is in accordance with the mandatory criteria that must be possessed by high school level staff; (4) the standard of facilities and infrastructure has not met; (5) management standards are in accordance with the criteria and implemented properly; (6) financing standards have not been met.

Keywords: Education, Quality, Human Resources

NOTA PEMBIMBING

Blora, 01 Agustus 2021

Yth. Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Di Tempat,-

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi:

Nama : Lilik Muzaroah

NIM : 31501700069

Judul : **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DI SMAMIFTAHUL ULUM NGAWEN BLORA**

Mohon untuk dimunaqosahkan,

Demikian, harap menjadi maklum

Wassalamu'alaikum wr.wb

Dosen Pembimbing



Hidayatus Sholihah, S.Pd.I., M.Pd., M.Ed

PENGESAHAN



YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

Jl. Raya Kaligawe Km.4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (8 Sal) Fax.(024) 6582455
email : informasi@unissula.ac.id web : www.unissula.ac.id

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah

PENGESAHAN

Nama : **LILIK MUZAROAH**
Nomor Induk : 31501700069
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMA
MIFTAHUL ULUM NGAWEN BLORA

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan
Tarbiyah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang pada

Kamis, 3 Muharam 1443 H.
12 Agustus 2021 M.

Dan dinyatakan LULUS serta diterima sebagai pelengkap untuk mengakhiri Program Pendidikan
Strata Satu (S1) dan yang bersangkutan berhak menyangand gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Mengetahui
Dewan Sidang



Drs. M. Muhtar Arifin Sholeh, M.Lib.

Penguji I

Drs. H. Ali Bowo Tjahjono, M.Pd.

Pembimbing I

Hidayatus Sholihah, M.Pd., M.Ed.

Sekretaris

Ahmad Muflihah, S.Pd.I, M.Pd.

Penguji II

H. Khoirul Anwar, S.Ag., M.Pd.

Pembimbing II

Ahmad Muflihah, S.Pd.I, M.Pd.

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lilik Muzaroah

NIM : 31501700069

Jurusan : Tarbiyah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMA MIFTAHUL
ULUM NGAWEN BLORA**

Secara keseluruhan adalah hasil penulisan/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Blora, 1 Agustus 2021

Pembuat Pernyataan



Lilik Muzaroah

NIM. 31501700069

MOTTO

Dimanapun kamu berada selalulah menjadi yang terbaik dan berikan yang terbaik dari yang bisa kamu berikan.

(B.J Habibie)

Keunggulan sumber daya manusia yang memahami dan menguasai mekanisme pengembangan. Memiliki nilai budaya, serta mampu menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan kunci penentu masa depan Indonesia.

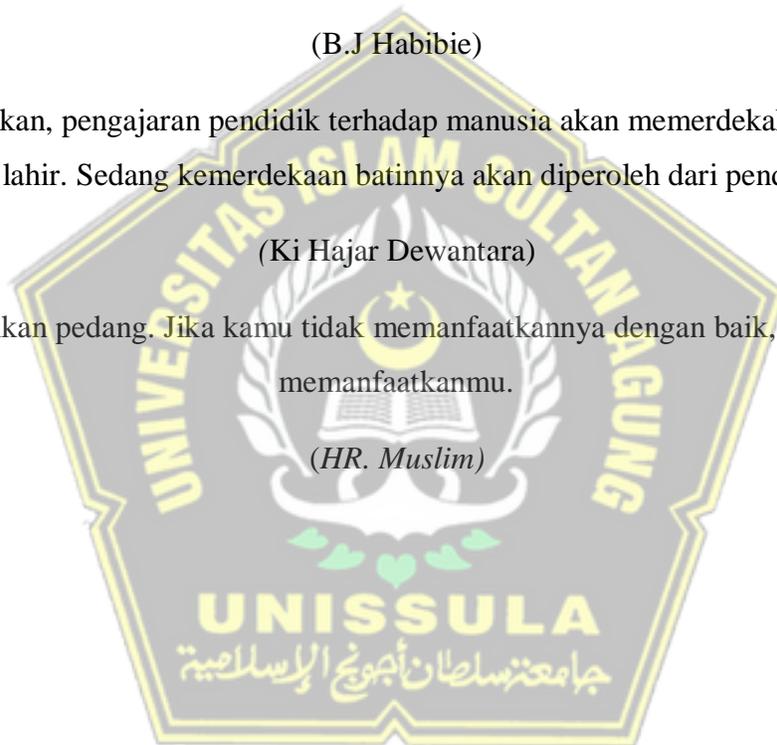
(B.J Habibie)

Dalam pendidikan, pengajaran pendidik terhadap manusia akan memerdekakan mereka dari kebutuhan hidup lahir. Sedang kemerdekaan batinnya akan diperoleh dari pendidikan itu sendiri.

(Ki Hajar Dewantara)

Waktu bagaikan pedang. Jika kamu tidak memanfaatkannya dengan baik, maka ia akan memanfaatkanmu.

(HR. Muslim)



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillahirobbil'alamin

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT, hanya kepadanya tempat makhluk bergantung, berlindung, serta memohon pertolongan. Shalawat serta salam tetap turunkan kepada kekasih Allah SWT beliau Baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri tauladan terbaik sepanjang masa.

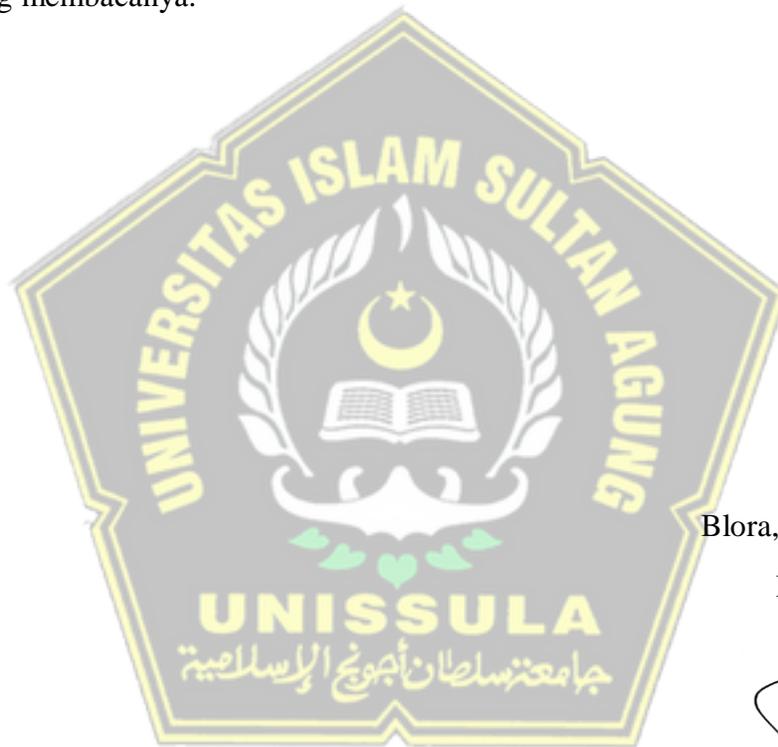
Dengan mengucapkan syukur yang sedalam-dalamnya kepada Allah SWT atas segala rahmat, nikmat serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMA MIFTAHUL ULUM NGAWEN BLORA”, yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan jenjang Sastra Satu (S1) Tarbiyah Fakultas Agama Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan ketidak sempurnaan dalam pemaparan maupun dalam penyajian. Dalam menyusun skripsi ini penulis membutuhkan banyak bantuan, dukungan, masukan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu, Bapak yang menjadi orang tua terhebat, Kakak, Adik serta Saudara-saudaraku yang selalu ada, yang telah memberikan dukungan, bimbingan, semangat, motivasi dalam skripsi ini, serta yang selalu memenuhi semua kebutuhanku selama ini.
2. Drs. H. Bedjo Santoso, MT., Ph.D selaku rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Drs. Muhammad Muhtar Arifin Sholeh, M.Lib selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Agama Islam Sultan Agung Semarang.
4. Hidayatus Sholihah, S.Pd.I., M.Pd., M.Ed. selaku Dosen Wali dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan selama masuk kuliah hingga selesai.
5. Segenap Dosen dan Staff Fakultas Agama Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.

6. K. Akhmad Munib, S.Pd.I selaku Kepala Sekolah SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, serta guru dan staff yang telah membantu dalam penelitian ini.
7. Keluarga Besar Resimen Mahasiswa Batalyon 908/SW yang telah menjadi keluarga kedua saya disini.
8. Keluarga Besar B SQUARD yang menjadi teman seperjuangan dari awal masuk kuliah sampai selesai dan menjadi penyemangat dalam penyusunan skripsi.

Penulis penuh harapan semoga Skripsi ini mendatangkan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.



Blora, 03 Juli 2021

Penulis

Lilik Muzaroah

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| ABSTRAK | i |
| NOTA PEMBIMBING | iii |
| PENGESAHAN | iv |
| PERNYATAAN KEASLIAN | v |
| MOTTO | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Alasan Pemilihan Judul | 3 |
| C. Literature Review | 4 |
| D. Penegasan Istilah | 5 |
| E. Rumusan Masalah | 6 |
| F. Tujuan Penelitian | 6 |
| G. Manfaat Penelitian | 6 |
| H. Metode Penulisan Skripsi | 7 |
| 1. Jenis Penelitian | 7 |
| f. Sistematika Penulisan Skripsi | 17 |
| BAB II | 20 |
| LANDASAN TEORI | 20 |
| MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PAI | 20 |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia | 20 |
| 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 21 |
| 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 25 |
| 3. Prinsip Manajemen sumber Daya Manusia | 26 |
| 4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia | 27 |
| 5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 28 |
| 6. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia | 34 |
| B. Mutu Pendidikan Agama Islam | 34 |
| 1. Pengertian Mutu Pendidikan | 34 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2. Prinsip Mutu pendidikan..... | 37 |
| 3. Dasar-dasar Program Mutu Pendidikan..... | 38 |
| 4. Karakteristik Mutu Pendidikan | 39 |
| 5. Indikator Mutu Pendidikan..... | 41 |
| 6. Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan | 44 |
| 8. Standar Mutu Pendidikan | 50 |
| 9. Strategi peningkatan Mutu Pendidikan | 55 |
| BAB III | 57 |
| DATA PENELITIAN | 57 |
| MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PAI | 57 |
| A. Gambaran Umum SMA Miftahul Ulum Ngawen | 57 |
| 1. Sejarah berdirinya SMA Miftahul Ulum Ngawen | 57 |
| 2. Identitas SMA Miftahul Ulum Ngawen..... | 59 |
| 3. Visi dan Misi SMA Miftahul Ulum Ngawen..... | 59 |
| 4. Data Guru, Siswa dan Karyawan..... | 60 |
| 5. Sarana dan Prasarana..... | 62 |
| 6. Program Kerja | 63 |
| B. Manajemen Sumber Daya Manusia | 63 |
| C. Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam | 68 |
| D. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam | 73 |
| BAB IV | 75 |
| ANALISIS DATA | 75 |
| MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MUTU PAI | 75 |
| A. Sumber Daya Manusia | 75 |
| B. Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam | 78 |
| C. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam | 81 |
| BAB V | 83 |
| PENUTUP | 83 |
| A. Kesimpulan | 83 |
| B. Saran | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 85 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah hal wajib bagi setiap manusia mempunyai dalam upaya menangani tantangan serta permasalahan dalam kehidupan. Dalam berjalannya waktu proses pendidikan banyak mengalami perkembangan inovasinya. Kreatifitas yang muncul bersamaan pada berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Pendidikan adalah salah satu keperluan manusia dari masa ke masa. Pendidikan sangat penting, oleh karena itu ketika tidak ada pendidikan manusia akan mengalami rintangan yang sulit dalam kehidupannya untuk berkembang. Dengan ini, tentu pendidikan sangat perlu pengarahannya yang tepat dalam upaya menghasilkan manusia yang mempunyai mutu, mampu dalam bersaing dan berkembang.

Pembangunan pendidikan sangat perlu diadakan seiring dengan kemajuan Negara. Diantara upaya untuk tujuan pembangunan nasional pada aspek pendidikan yaitu peningkatan mutu dalam menyelenggara dalam suatu proses belajar. Dalam meningkatkan kualitas yang paling penting untuk dilakukan oleh para tenaga guru maupun karyawan pada suatu usaha memanifestasikan peningkatan kualitas pendidikan yang berdaya saing tinggi. Pada dasarnya pendidikan mempunyai suatu kontribusi penting untuk keberlangsungan bangsa. Pada perkembangan mutu pendidikan sangat berpengaruh pada penilaian pendidikan.

Peranan pendidikan menjadi salah satu sarana yang strategis untuk peningkatan mutu dan harkat martabat Negara. Dimana derajat dan kedudukan suatu bangsa bisa diamati melalui keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan. Di Negara ini persoalannya adalah kurangnya kualitas pendidikan dalam institusi sekolah.

Pendidikan menjalankan peran yang fundamental saat meningkatkan mutu sumber daya manusia. Pendidikan dapat meninggalkan dampak yang menyeluruh pada pertumbuhan ekonomi Negara untuk mengembangkan keunggulan masyarakat Indonesia. Dari pihak pemerintah tidak memanfaatkan pengaturan yang independen dari sektor swasta dan umum. Keterkaitan yang tidak terpisahkan ini berperan penting saat peningkatan keadilan serta kualitas pendidikan. Dengan ini, bisa dikerjakan melalui penambahan SDM yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian yang signifikan pada kehidupan. Manajemen sumber daya manusia menjadikan suatu organisasi dapat belangsung dan berjalan dengan maksimal. Manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi ataupun institusi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Sebagian dari ilmu manajemen dipusatkan pada perhatian dalam mengatur peran dari sumber daya manusia dalam kegiatan berorganisasi. Sarana yang strategis dalam pembangunan nasional yaitu pendidikan. Dimana dalam pendidikan bisa menjadi faktor peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan adalah suatu yang pertama pada pembangunan nasional. Karenanya, dari pemerintah mengakali dengan sistem pendidikan nasional yang tertulis pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional.

“Pendidikan memiliki kapasitas untuk bekerja pada kapasitas, penataan karakter dan kemajuan negara yang berselera tinggi dengan tujuan akhir untuk mengajarkan kehidupan negara, yang bermaksud menumbuhkan kemampuan siswa menjadi orang yang menerima dan takut akan Tuhan Yang Maha Esa, memiliki pribadi yang terhormat. , sehat, terpelajar, cakap, imajinatif, bebas dan menjadi penduduk berdasarkan suara dan cakap”.

Selain itu, pendidikan juga mempunyai peranan dalam upaya peningkatan kualitas martabat manusia. Pada kenyataannya pengaturan dalam pendidikan di Indonesia belum menunjukkan kualitas-kualitas yang diharapkan. Dimana dalam pendidikan nasional belum dapat menunjukkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang unggul. Dalam segi spiritual, intelektual, moralitas maupun kemampuan daya saingnya. Rendahnya mutu pendidikan juga dapat dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia pada guru. Dari berbagai hal menjadi faktor rendahnya mutu pendidikan memberikan pemerintah untuk merenungkan perubahan kebijakan dalam sistem pendidikan nasional.

Kualitas sumber daya manusia juga diperlukan pada era saat ini, dimana semua kehidupan serba modern. Tentulah sangat perlu akan adanya program dalam sistem pendidikan di arahkan pada mutu sumber daya manusia yang berimbang pada perubahan. Dalam peristiwa ini, sangat wajib akan beradanya peran sumber daya

manusia yang kompeten di mana dapat beradaptasi dengan perubahan dalam era saat ini. Manajemen sumber daya manusia diharuskan berkomitmen pada perencanaan, pengelolaan, pengendalian dalam suatu organisasi dan pengembangan sumber daya manusia. Dimana mampu merubah program dalam mekanisme dalam pekerjaan yang bermula kritis agar dapat menjadi lebih aktif, serta dari struktur yang praktis menjadi struktur yang lebih luwes yang strategis.

Dalam beberapa tahun terakhir, peran manajemen sumber daya manusia berkembang menjadi peran yang strategis, bahkan dapat dikatakan sangat penting dalam mendukung perkembangan pendidikan di masa mendatang. Seluruhprospek perencanaan, organisasi, otorisasi, pimpinan, serta penanganan juga dibutuhkanguna membimbing manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan kualitas pengetahuan.

Dalam peningkatan mutu pendidikan sangat penting peran dari kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Kualitas pendidikan tidak bisaterlaksanabila kualitas dari performa pendidik dan kependidikan tidak terlaksana dengan baik atau kurang profesional. Dalam pendidikan pemimpin juga memiliki peran penting sebagai pemegang kebijakan, kekuasaan, dan peran dalam mengatur pendidikan. Dalam hal ini tentu kinerja memberikan dampak yang positif maupun negatif dalam peningkatkan mutu pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti mengupas mengenai bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen.

B. Alasan Pemilihan Judul

Penelitian ini dilakukan dengan berbagai alasan yang menjadikan peneliti tertarik dalam penulisan skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen”. Adapun alasan peneliti antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama serta pengaruh keberhasilan pada perencanaan organisasi.
2. Kurangnya pengawasan kepala sekolah pada penerapan manajemen sumber daya manusia menjadikan ketertinggalan mutu pendidikan.

3. Pentingnya sumber daya manusia terhadap keberlangsungan kinerja tenaga kependidikan.
4. Pentingnya mutu pendidikan dalam kemajuan sekolah.
5. Kurangnya pengelolaan yang menjadikan jumlah peserta didik rendah.

Dengan alasan sebagai berikut sangat perlu akan implementasi manajemen sumber daya manusia pada pengembangan kualitas pendidikan. Peneliti memilih sekolah menengah atas (SMA) Miftahul Ulum Ngawen sebagai objek penelitian karena dalam sekolah tersebut terdapat permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, selain itu juga ingin mengetahui pengimplementasian manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen.

C. Literature Review

Dalam penulisan skripsi, agar tidak ada kesamaan dengan skripsi terdahulu, maka penulis akan memaparkan pokok pembahasan yang relevan dengan rencana penulisan skripsi, antara lain sebagai berikut.

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Supato judulnya “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*”. Pada tahun 2016 dengan hasil penelitian yang menjelaskan perencanaan manajemen sumber daya manusia pada tenaga pendidik di MI Al-Islam di kota Bengkulu, dimana mengfokuskan di pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia terlaksana dengan baik. Namun pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia belum memberikan pengaruh pada kualitas guru dalam pembelajaran.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Setyo Teguh Widodo judulnya “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah di SDN Patemon 02*”. Pada tahun 2014 dengan hasil penelitian menjelaskan manajemen sumber daya manusia di sekolah tersebut harus seharusnya dijalankan secara efektif dan efisien, sehingga bisa peningkatan mutu sekolah dengan pengawasan kebijakan regrouping dalam aspek kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Ketiga, Tesis yang disusun oleh Fikri Haikal judulnya “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTsN Rantau Prapat Kabupaten Labuhan Batu Sumatra Utara*”. Dengan hasil penelitian menjelaskan fungsi dari manajemen terlaksana dengan baik, sebagai pendukung berlangsung dan berkembangnya

manajemen sumber daya manusia dalam upaya mewujudkan visi dan misi MTsN Rantau Prapat.

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Suyadi judulnya “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDN Delanggu*”. Pada tahun 2016 dengan hasil penelitian sistem manajerial berpusat pada kepala sekolah dan tenaga kependidikan SDN Delanggu.

Dari keempat literatur review yang sudah penulis paparkan bahwa dalam skripsi ini terdapat kesamaan serta perbedaan. Kesamaan yaitu menekankan pada kinerja guru, program pelatihan, serta pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan perbedaan terdapat pada tempat penelitiannya tidak sama dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusianya berbeda, hal ini menjadi pembeda dengan skripsi atau tesis sebelumnya.

D. Penegasan Istilah

Dalam upaya mempermudah dan menghindari akan adanya kekeliruan dari judul skripsi, maka perlu batasan-batasan istilah judul, di antara lain sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Orang adalah salah satu aset utama untuk pencapaian sebuah yayasan. SDM memang menjunjung tinggi asosiasi melalui kerja, kemampuan, daya cipta, dan dukungan. Individu sendiri semakin tertarik pada kemungkinan umat manusia. Kualitas manusia semakin sejalan dengan perspektif inovatif dan moneter (Agus, 1992:2).

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu pengetahuan tentang manajemen yang eksklusif dalam meninjau keterkaitan serta kontribusi manusia pada suatu lembaga.

Manajemen SDM adalah sesuatu yang merencanakan, memilah, mengarahkan, melaksanakan dan mengelola pembelian, kemajuan dalam pembayaran, rekonsiliasi, dukungan, dan akhir pekerjaan dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hierarkis (Mangkunegara, 2009:2).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu serta ketrampilan dalam menyusun suatu keterkaitan serta kontribusi karyawan

supaya lebih mengena dan berdaya guna untuk membantu mewujudkan tujuan dari organisasi, karyawan serta masyarakat.

2. Mutu Pendidikan Agama Islam

Mutu adalah gambaran yang sudah jadi dan normal bagi suatu barang atau administrasi yang menunjukkan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang ideal dalam suatu situasi di sekolah. Arti nilai menggabungkan informasi, ukuran, dan hasil instruktif (Joremo, 2005:85).

Kualitas dari pendidikan artinya menunjukkan kualitas yang dihasilkan oleh instansi sekolah. Dimana bisa diidentifikasi dengan banyak siswa berprestasi, dalam akademik ataupun lainnya, dan mewujudkan standar lulusan yang berimbang dengan tujuan instansi sekolah dan menjadikan peserta didik muslim yang berkualitas.

E. Rumusan Masalah

Mengikuti dari latar belakang yang diuraikan oleh penulis, rumusan masalah dari penelitian antara lain:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora?
2. mutu pendidikan agama Islam di SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora?
3. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan agama Islam di SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora?

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora.
2. bagaimana mutu PAI di SMA Miftahul Ulum Ngawen.
3. Untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu PAI di SMA Miftahul Ulum Ngawen.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ada 2 pandangan yaitu:

1. Secara teoritis

Dari hasil kajian dari penelitian dapat dijadikan untuk rujukan dalam implementasi manajemen SDM dalam peningkatan mutu pendidikan agama Islam di SMA Miftahul Ulum Ngawen. Dapat dijadikan salah satu pengembangan pengetahuan yang fokus pada implementasi manajemen SDM untuk mencapai sekolah yang bermutu.

2. Secara praktis

- a) Dijadikan saran, dan masukan bagi kepala sekkolah SMA Miftahul Ulum Ngawen.
- b) Dijadikan masukan dalam mengimplementasikan manajemen SDM bagi tenaga kependidikan.
- c) Dijadikan salah satu acuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pemberdayaan sumber daya manusia.

H. Metode Penulisan Skripsi

1. Jenis Penelitian

Penelitian diarahkan menggunakan kualitatif dengan teknik investigasi yang jelas melalui penelitian lapangan, khususnya dengan menggambarkan dan menggambarkan sesuatu untuk apa nilainya dan menghubungkan gambaran tertentu dengan kondisi di lapangan. Secara khusus, alasan teknik pemeriksaan adalah untuk mengungkap suatu keputusan tentang artikel yang diteliti dan digunakan sebagai alasan untuk membuat hipotesis. Hipotesis adalah keputusan yang jauh jangkauannya tentang suatu gejala (Hanurawan, 2016:24).

Penelitian ini dikerjakan langsung di lapangan guna mendapatkan data yang diperlukan saat penelitian serta mengetahui peristiwa yang terjadi dalam suatu masyarakat. Dalam penelitian ini terfokuskan pada satu kejadian yang dipilih serta ditelaah secara mendalam yaitu mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora.

Berdasar pada data yang didapatkan dari lapangan, baik segi informasi, kondisi, situasi, ulasan serta hasil mengamati saat penelitian

mengenai manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora. Hal ini akan lebih baik apabila diungkapkan menggunakan kata-kata yang sesuai pendekatan kualitatif, hingga didapatkan suatu kepehaman yang lebih mendalam dan luas mencakup pengamatan yang dilakukan (Sugiyono, 2016:135).

Dalam skripsi ini pendekatan yang menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif analisis.

a. Aspek Penelitian

Adapun aspek-aspek pada penelitian antara lain:

- 1) Manajemen sumber daya manusia
 - a) Perencanaan
 - b) Pengorganisasian
 - c) Pengarahan
 - d) Pengawasan
- 2) Mutu Pendidikan
 - a) Standar Isi
 - b) Standar Proses
 - c) Standar Kompetensi Kelulusan
 - d) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan
 - e) Standar Sarana dan Prasarana
 - f) Standar Pengelolaan
 - g) Standar Pembiayaan

b. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah jenis kualitatif dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder antara lain:

- 1) Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini ialah data kualitatif. Data kualitatif adalah suatu data yang mendeskripsi dan berbentuk kata-kata, kalimat, skema, gambar serta tidak berupa angka-angka terhadap objek penelitian berupa

jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang dikerjakan (Sugiyono, 2013:337).

2) Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini didapatkan serta digabungkan oleh penulis di SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora. Dalam menjawab permasalahan penelitian, kemungkinan satu atau lebih dari sumber data. Hal ini sangat diperlukan karena bergantung kebutuhan dan kecukupan data untuk menjawab penelitian. Adapun sumber data sebagai berikut:

a) Data primer

Data primer adalah suatu data yang didapatkan peneliti secara langsung melalui informasi yang menjadi objek penelitian. Adapun data primer yang peneliti tujukan saat penelitian ialah hasil observasi, wawancara/interview implementasi mengenai manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen yaitu:

(1) Bagaimana mutu pendidikan agama Islam di SMA Miftahul Ulum Ngawen.

(2) Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan agama Islam di SMA Miftahul Ulum Ngawen.

b) Data sekunder

Data sekunder adalah sebuah data yang didapatkan peneliti melalui sumber yang telah tersedia di sekolah seperti dokumen, catatan, serta file sekolah. Adapun data yang telah tersedia di SMA Miftahul Ulum

Ngawen meliputi dokumen sekolah. Dari dokumen sekolah data yang diperoleh meliputi:

- (1) Sejarah berdirinya SMA Miftahul Ulum Ngawen.
- (2) Visi dan Misi SMA Miftahul Ulum Ngawen.
- (3) Struktur organisasi SMA Miftahul Ulum Ngawen.
- (4) Keadaan pendidik, tenaga kependidikan serta peserta didik.
- (5) Keadaan sarana dan prasarana di SMA Miftahul Ulum Ngawen.
- (6) Program Kerja.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian teknik yang dipergunakan dalam memperoleh data yang selaras dengan topik menggunakan teknik pengumpulan data meliputi: (Sugiyono, 2016:327)

a. Metode Observasi

Peneliti melakukan pengamatan yang dilakukan dilapangan secara langsung yang dibantu oleh teman sejawatnya dan dilakukan secara terstruktur sesuai dengan skenario yang telah dibuat sebelum dilakukan penelitian.

Observasi merupakan pengamatan secara langsung berhubungan dengan kejadian-kejadian pada objek yang akan dikaji serta hasil yang ditulis secara terstruktur supaya mendapatkan hasil yang kongkret mengenai situasi lapangan. Metode ini digunakan untuk observasi implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen.

Observasi ini dikerjakan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum meliputi:

- a) Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Miftahul Ulum Ngawen.
 - b) Bagaimana Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen.
 - c) Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen.
- b. Metode Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti menginginkan pemahamanterdahuluguna mendeteksimasalah yang harus diteliti, dan juga bila peneliti menginginkan sedikit hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2016:137)

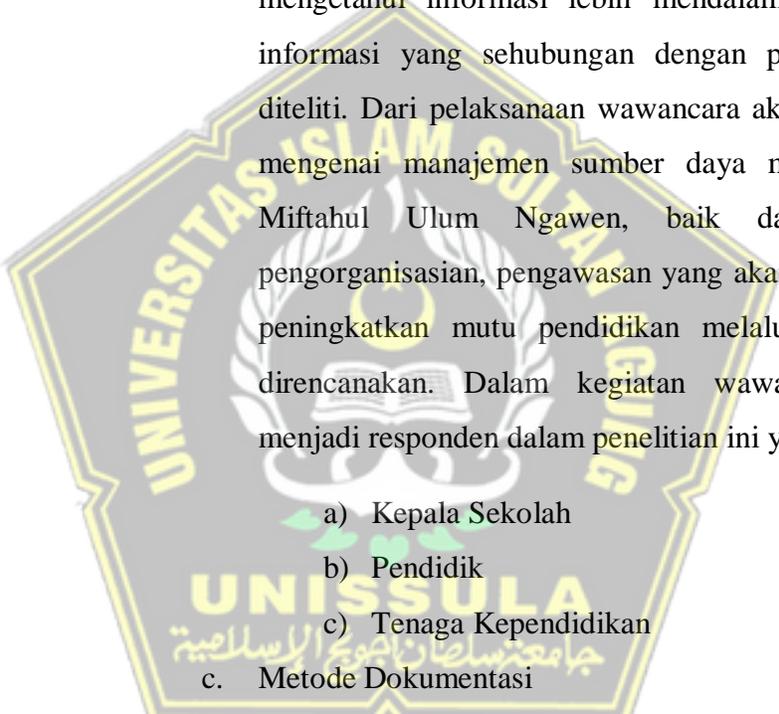
Menurut Esterberg (2002) menyatakan bahwa *“Interviewing is at the heart of sosial research. If you look through almost any sociological journal, you will find that much social research is based on interview, either standardized or more in-depht”*. Interview merupakan hati penelitian sosial. Bila anda melihat jurnal dalam ilmu sosial, maka akan anda temui semua penelitian sosial didasarkan pada interview, baik yang standar maupun yang dalam (Sugiyono, 2016:232).

Interview adalah tanya jawab secara langsung, yang terdapat dua orang maupun lebih yang berhadapan

secara fisik, yang dapat melihat dan mendengarkan secara langsung (Kartini Kartono:171)

Wawancara adalah kegiatan pembicaraan untuk tujuan khusus, yang dikerjakan dua pihak, yakni pewawancara dan responden.

Dalam interview ini penulis menggunakan wawancara terstruktur. Dimana menentukan pokok-pokok isi sebelum kegiatan wawancara dimulai. dilakukan guna mengetahui informasi lebih mendalam dan detail dari informasi yang sehubungan dengan permasalahan yang diteliti. Dari pelaksanaan wawancara akan diperoleh data mengenai manajemen sumber daya manusia di SMA Miftahul Ulum Ngawen, baik dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan yang akan dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui program yang direncanakan. Dalam kegiatan wawancara ini yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu:

- 
- a) Kepala Sekolah
 - b) Pendidik
 - c) Tenaga Kependidikan
- c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dikerjakan melalui pemungutan data dari file sekolah. Dengan tujuan bahwa penelitian benar-benar dilakukan.

Pada setiap pelaksanaan penelitian dokumentasi sangatlah penting. Dukemtasi dimulai dari data keseluruhan, hasil pengumpulan data, serta dugaan-dugaan sementara. Dokumenasi adalah bagian teknik dalam

pengumpulan data melalui menelaah dokumen yang ada, dalam bentuk tertulis atau elektronik.

Dokumen adalah sumber data yang tepat serta pendukung dimana sifatnya alamiah yang sesuai dengan sasaran atau konteks. Teknik dokumentasi sebagai pelengkap data hasil wawancara (Interview) serta observasi.

Dalam metode dokumentasi ini penulis mengumpulkan data berupa gambar-gambar serta data meliputi:

- 
- a) Sejarah Berdirinya SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora
 - b) Letak Geografis SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora
 - c) Visi dan Misi SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora
 - d) Struktur Organisasi SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora
 - e) Data Pendidik, Tenaga Kependidikan dan Peserta Didik
 - f) Sarana dan Prasarana SMA Miftahul Ulum Ngawen
 - g) Program kerja SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora

d. Uji Keabsahan Data

Dalam pengecekan keabsahan informasi pemeriksaan memanfaatkan triangulasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono, prosedur pemilihan informasi, triangulasi dicirikan sebagai metode pemilihan informasi yang menggabungkan berbagai strategi pemilihan informasi dan sumber informasi yang ada. Dengan prosedur triangulasi, pencipta sekaligus

mengumpulkan informasi seperti menguji keabsahan informasi, khususnya mengecek keabsahan dengan metode dan sumber informasi yang berbeda(Sugiyono, 2016:241)

1) Triangulasi

Triangulasi ialah suatu metode untuk mengumpulkan data yang sifatnya menyatukan beberapa metode dan sumber pengumpulan data. Oleh karena itu, ada beberapa triangulasi yaitu: triangulasi sumber, triangulasi teknik serta triangulasi waktu (Sugiono, 2017:372).

Terdapat tiga cara untuk melakukan uji keabsahan dan kredibilitas peneliti dengan triangulasi yakni:

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber merupakan pemeriksaan data hasil perolehan berbagai sumber untuk memeriksa keabsahannya. Untuk menguji kredibilitas tentang perencanaan atau pengorganisasian penulis menggabungkan dan memeriksa data yang didapatkan dari pelaksanaan tindakan, dengan menyerahkan hasil wawancara dengan guru, serta pengamatan langsung.

Triangulasi sumber, digunakan untuk memeriksa keabsahan dari data yang didapatkan dengan cara memeriksa melalui beberapa sumber. Data yang didapatkan dianalisa yang akan mendapatkan sebuah kesimpulan dan diberikan kesepakatan sumber data.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik adalah metode mengumpulkan data dengan teknik berbeda dari sumber yang sama. Dalam penelitian ini diperoleh data wawancara dengan guru, yang kemudian akan dilanjutkan dengan adanya observasi, serta dokumentasi saat proses berlangsung di SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora.

Triangulasi teknik, dipakaiguna memeriksa keabsahan dari data yang didapatkan dengan mencocokkan beberapa sumber yang sama akan tetapi teknik yang berbeda. Triangulasi teknik ini dilakukan untuk mendapatkan kevalidan data, adapun bilaperolehan data tidak sama, peneliti akan mendiskusikan lebih lanjut dengan beberapa sumber data.

c. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dapat berpengaruh pada kebenaran data. Data yang digabungkan dengan metode interview di pagi hari saat responden keadaanyavit (*Fresh*) belum memiliki permasalahan, akan akan menghasilkan data valid dan kredibel (Sugiyono. 2017:374). Memeriksa kebenaran data pada penelitian ini didapatkandengan memeriksa data interview serta observasi. Setelah diperiksasecara berkala dan tidak ada perubahan maupun perbedaan hasil penelitian.

Triangulasi waktu, dipakaiguna memeriksa keabsahan dari data yang diperoleh melalui metode observasi, interview dan metode lainya terhadap

sumber data dengan situasi yang tidak sama. Bila perolehan hasil berbeda, peneliti memeriksa secara berkala hingga memperoleh kepastian dari datanya.

e. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini memakai metode analisis dengan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu melalui kalimat-kalimat untuk menafsirkan atau mendeskripsikan data yang didapatkan. Analisis data adalah proses dalam pengorganisasian dan pengurutan data ke dalam pola, kategori dan satuan dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti saat menganalisis antara lain:

1) Reduksi Data

Yang dimaksudkan dalam reduksi data ialah peneliti menyingkat perolehan data serta merujuk suatu pokok yang menekankan pada hal terpenting, Sesuai pola, topic serta menghapuskan hal-hal tidak diperlukan.

Dalam pelaksanaan reduksi setelah memperoleh data wawancara dengan informan penelitian dan memilah sesuai dengan keterkaitan tujuan dari penelitian. Dalam hal ini reduksi dari penelitian ini memfokuskan terhadap implentasi sumber daya manusia dalam peningkatan mutu di SMA Miftahul Ulum Ngawen. Reduksi ini dilakukan selama penelitian berlangsung dan secara terus menerus.

b. Penyajian Data

Setelah memilah hal pokokselanjutnya penyajian data. Data yang telah dirangkum selanjutnya dikemukakan ke bentuk narasi, deskripsi maupun tindeks. Hal ini digunakan dengan tujuan mendapatkan informasi yang padu sehingga peneliti mendapatkan data yang diteliti.

Dalam penyajian data ini untuk memudahkan pemahaman terhadap kejadian dilapangan, yang menjadikan perencanaan langkah kerja yang berdasarkan denganpemahaman. Penyajian data digunakan guna memaparkan hasil penelitian dalam bentuk narasi mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen.

c. Kesimpulan atau Verifikasi

Setelah penyajian data yaitukepastian. Setelah adanya diskusi peneliti akan mendapatkan penarikan kesimpulan. Dimana akan tertarik kesimpulan mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen berupa gambaran fakta-fakta yang ada dilapangan.

f. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistem penulisan skripsi gunamemudahkan dalam mengerti isi skripsi, terdapat tiga bagian skripsi yang meliputi:

1. Bagian Muka

Bagian muka terdiri atas halaman sampul, halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, pernyataan keaslian, halaman moto dan persembahan,

halaman, halaman kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi, dan lampiran-lampiran.

2. Bagian Isi

BAB I terdiri atas latar belakang, alasan pemilihan judul, literature review, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penulisan skripsi, sistematika penulisan skripsi.

BAB II Landasan Teori yang berisikan teori-teori tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, prinsip manajemen sumber daya manusia, komponen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, strategi manajemen sumber daya manusia, pengertian mutu pendidikan, prinsip peningkatan mutu pendidikan, dasar-dasar program mutu pendidikan, karakteristik mutu pendidikan, indikator mutu pendidikan, faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, standar mutu pendidikan, strategi peningkatan mutu pendidikan.

BAB III, berisi tentang Data Penelitian terdiri dari : gambaran umum SMA Miftahul Ulum, manajemen sumber daya manusia, mutu pendidikan, dan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan.

BAB IV, berisikan tentang analisis data terdiri dari: Manajemen sumber daya manusia, mutu pendidikan, dan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan.

BAB V, berisikan tentang penutup terdiri atas kesimpulan hasil penelitian, dan saran

3. Bagian Akhir

Bagian akhir ini terdiri atas daftar pustaka, lampiran-lampiran, instrumen pengumpulan data, dan riwayat hidup peneliti.



BAB II

LANDASAN TEORI

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PAI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Potensi manusia yang bermutu bisa dilihat dari performa serta produksi yang unggul dan maksimal. Performa manusia memiliki jalinan yang kuat dalam mutu dalam perilaku saat bekerja. Sama halnya dengan perform seseorang guru dimana perform guru bisa diamati melalui dua sudut yaitu dalam tat kelola dan pengembangan profesi. Kinerja merupakan wujud dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu adanya strategi dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana akan diberikan apresiasi berupa kompensasi oleh pimpinan kepada karyawan atas kinerja yang meningkat.

Manajemen SDM ialah hal yang fundamental dalam berbagai disiplin aktivitas yang ada. Bidang pendidikan/organisasi hal yang paling utama adalah manajemen sumber daya manusia. SDM adalah energi paling besar pada pengelolaan keseluruhan alam semesta ini, dimana sumber daya manusia telah diciptakan sang maha pencipta yang bertujuan untuk keselamatan dalam kehidupan yang bermaslahat oleh seluruh manusia. Dalam sumber daya manusia telah tertera dalam Q.S Al-Jatsiyah ayat 13 yang mana merupakan penegasan dari Allah:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۗ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya :

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Dari ayat tersebut dapat dikatakan bahwa sumber daya yang sudah diberikan oleh Allah diwajibkan untuk dapat dikelola dengan sebaik-baiknya,

sebab hal tersebut merupakan salah satu amanah dari Allah yang kelak akan dipertanggung jawabkan kelak. Sebab itu, saat mengatur sumber daya manusia yang tepat dan benar sangat perlu adanya pengetahuan atau ilmu, dimana ilmu lah yang menjadi penopang suatu pemberdayaan dan mengoptimalkan dalam pemanfaatan sumber daya yang telah di amanahkan kepada manusia.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu ilmu manajemen yang fokus dalam mempelajari hubungan serta perannya dalam berorganisasi.

Terdapat beberapa istilah atau pengertian untuk mendefinisikan manajemen SDM sebagai berikut: manajemen SDM, manajemen personal, manajemen personalia, pengelolaan administrasi kepegawaian, dan hubungan kerja. Manajemen SDM merupakan sesuatu yang sangatlah fundamental pada kehidupan manusia dan dalam seluruh bidang, terutama di bidang pengorganisasian, perusahaan, pendidikan, dan masyarakat.

Menurut Gauzali, SDM adalah suatu aktivitas yang sangat dibutuhkan oleh suatu yayasan agar wawasan, potensi, dan kemampuannya memenuhi prasyarat pekerjaan yang dilakukannya. (Kadarisman, 2013:5).

SDM merupakan salah satu aset yang memiliki sentimen, keinginan, informasi, kemampuan, hiburan, tenaga dan kerja (proporsi, kerja dan tujuan). Dalam semua potensi SDM mempengaruhi upaya asosiasi dalam mencapai tujuan. kemajuan dan berkembang pesatnya teknologi yang akan mempengaruhi perkembangan dari informasi dari manapun, ketika tidak adanya manajemen sumber daya manusia akan sulit suatu organisasi untuk berkembang dan mencapai tujuannya.

“Human Resource Management is all about balancing the organization’s people and processes to best achieve the goals and the strategies of the organization, as well as the goals and the needs of workforces. The leading role an HR manager has to fulfil is to integrate business operations and strategies across a wide array of culture, products, and ideas, while effectively delegating work among HR specialists and line management. Apart from being concerned with local issues of employees, HRM must

deliberate below functions and effects of workforce diversity, legal restriction, performance management, training and professional development of the organization.”

Manajemen SDM adalah tentang menyeimbangkan manusia dan proses organisasi guna mencapai tujuan dan strategi organisasi dengan baik, serta tujuan dan kebutuhan tenaga kerja. Peran utama yang harus dipenuhi oleh manajer SDM adalah mengintegrasikan operasi dan strategi bisnis di berbagai budaya, produk, dan ide, sambil secara efektif mendelegasikan pekerjaan di antara spesialis SDM dan manajemen lini. Selain memperhatikan masalah lokal karyawan, HRM harus mempertimbangkan fungsi dan efek di bawah ini dari keragaman tenaga kerja, pembatasan hukum, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan profesional organisasi.

Manajemen adalah ilmu dan spesialisasi yang menangani siklus secara memadai dalam memanfaatkan SDM dan aset yang berbeda untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2010:1-2).

Selain itu, kata manajemen berasal dari kata management yang menyiratkan pengelolaan. Pengelolaan dilakukan melalui siklus, sesuai permintaan dan kapasitas administrasi yang sebenarnya. manajemen adalah pengadministrasian aset yang dimiliki oleh suatu sekolah atau perkumpulan, termasuk pekerjaan, uang tunai, strategi, bahan, mesin, dan pameran yang dilakukan dengan sengaja diorganisasikan dalam suatu interaksi (Mustari, 2015:1-2).

Manajemen SDM adalah sesuatu yang merencanakan, memilah, mengarahkan, melaksanakan dan mengelola pembelian, kemajuan dalam pembayaran, rekonsiliasi, dukungan, dan akhir pekerjaan dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hierarkis (Mangkunegara, 2009:2).

SDM adalah kapasitas umum dari penalaran individu dan kekuatan aktual, perilaku dan kualitas ditentukan oleh penurunan dari iklim di mana ia ditemukan, sementara pelaksanaan pekerjaan didorong oleh keinginan untuk menyiapkan pemenuhan. (Widodo, 2015:32).

“Human resource management is the process of recruitment, selection of employees, providing proper orientation and induction, providing proper training and the developing skills, assessment of employee (performance of appraisal), providing proper compensation and benefits, motivating, maintaining proper relations with labour and with trade unions, maintaining employees’ safety, welfare and health by complying with labour laws of concern state or country.”

Manajemen SDM adalah cara untuk mengatur, mendaftarkan, memilih pekerja, memberikan arahan yang tepat, memberikan pelatihan yang tepat dan mengembangkan keterampilan, penilaian karyawan (performance of appraisal), memberikan kompensasi dan tunjangan yang tepat, memotivasi, memelihara hubungan yang baik dengan tenaga kerja dan dengan serikat pekerja, menjaga keselamatan, kesejahteraan dan kesehatan karyawan dengan mematuhi undang-undang perburuhan negara bagian atau negara yang bersangkutan.

Manajemen SDM adalah bidang manajemen yang menjangkau jauh yang mencakup pengaturan, penyusunan, pelaksanaan, dan pengendalian. Interaksi ini juga terjadi dalam kapasitas atau bidang penciptaan, promosi, keuangan seperti halnya pada staf.

“Manajemen sumber daya manusia mempunyai beragam definisi yang berdasarkan dari berbagai tokoh. Namun demikian pada dasarnya inti dari definisinya sama. Menurut Monday, Neo dan Premeaux (1999: 4) berpendapat bahwa “human resources management is the utilization of human resources to achieve organization objective”. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk meraih atau memperoleh tujuan-tujuan organisasi.”

Definisi Arti dari aset manusia para eksekutif berfluktuasi secara luas. Berikut akan diperkenalkan beberapa pengertian aset manusia para eksekutif menurut tokoh master, antara lain:

1. Simamora (1997), manajemen SDM adalah penggunaan, kemajuan, penilaian, pengaturan kompensasi, dan eksekutif individu individu dari asosiasi.
2. Dessler (1997), manajemen SDM adalah pendekatan dan praktik yang diperlukan oleh seorang individu untuk menyelesaikan "individu" atau SDM dari posisi eksekutif

yang mencakup pendaftaran, penyaringan, persiapan, penyesuaian, dan penilaian.

3. Schuler, (1992) manajemen SDM merasakan pentingnya angkatan kerja asosiasi sebagai aset manusia yang vital dalam mencapai tujuan hierarkis dan memanfaatkan kapasitas dan latihan yang berbeda untuk menjamin tugas aset manusia yang sukses, menjamin tujuan, dan mengatasi masalah tunggal .spesialis.
4. Sumber daya manusia adalah siklus mengurus berbagai masalah di tingkat perwakilan, kepala pekerja untuk membantu dan mencapai tujuan hierarkis yang telah disepakati bersama.

Dari perspektif manajemen, lebih memahami pada dimensi manajemen. Manajemen mencakup tiga dimensi yaitu: sumber daya, manajemen dan tujuan. Pada dasarnya manajemen merupakan suatu pengelolaan dari berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia seharusnya direncanakan, diorganisir, dan dimobilisasi agar dapat digunakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan pekerjaan dimana bertujuan mencapai tingkat yang maksimal dan efisien dalam upaya mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan masyarakat.

Dalam suatu pengelolaan difokuskan pada manusia, dimana manusialah yang merencanakan, mengorganisasikan, menggunakan dan mengawasi berbagai sumber daya yang dimiliki. Karena sebanyak apapun sumber daya alam yang melimpah kurang berguna jika tidak dikelola manusia dengan sebaik-baiknya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang merencanakan, mengembangkan, memelihara, dan pemakaian sumber daya manusia agar mencapai suatu tujuan individual atau tujuan suatu organisasi atau pendidikan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap masing-masing organisasi akan memastikan penetapan tujuan-tujuan tertentu yang akan dicapainya. Hal ini termasuk dalam manajemen sumber daya manusia tujuannya yaitu sumber daya manusia itu sendiri. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia dalam merumuskannya sangat sulit memastikanya, karena sifatnya yang bervariasi dan bergantung pada penerapan perkembangann yang terjadi pada setiap masing-masing organisasi/sekolah (Hamriani, 2014:16)

Menurut Sedarmayanti tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain: memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan. Memiliki sumber daya manusia bermotivasi dan berkinerja tinggi dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan (Sedarmayanti, 2017:9).

William B. Werther dan Keith Davis mengatakan:

“the purpose of human recourse management is to improve the productive contribution of people to the organization in an etically and socially responsible way.”

Secara operasionalnya (dalam arti yang dapat diamati dan diukur) untuk meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat perputaran kerja, atau peningkatan loyalitas para pegawai pada organisasi.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkanya (Hariandja, 2002:3).

Tujuan manajemen sumber daya manusia ada tiga sebagai berikut:

1) Tujuan organisasional

Tujuan dari organisasional yaitu mampu dalam memahami dan mengenali keberadaan dari manajemen sumber daya manusia dalam membantu mencapai efektivitas suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk membantu para manajer atau pimpinan dalam menangani suatu hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2) Tujuan fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia tidak berharga apabila manajemen sumber daya manusia hanya mempunyai kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan suatu organisasi.

3) Tujuan sosial

Untuk secara sosial merespon terhadap semua kebutuhan-kebutuhan serta tantangan-tantangan yang ada pada masyarakat dengan cara meminimalisir dampak negatif terhadap suatu organisasi. Dalam tujuan ini suatu kegagalan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dalam keuntungannya bagi masyarakat, maka dapat menyebabkan beberapa hambatan-hambatan.

4) Tujuan personal

Tujuan personal adalah membantu setiap karyawan dalam mencapai tujuannya yang berupa tujuan dalam meningkatkan kontribusi individu terhadap suatu organisasi yang diikuti.

3. Prinsip Manajemen sumber Daya Manusia

Prinsip dari manajemen sendiri adalah prinsip dasar atau prinsip kerja, serta merupakan prinsip yang utama yang tidak boleh dibiarkan atau

diabaikan oleh setiap pimpinan atau manajer suatu organisasi. Dalam melaksanakan praktek harus diusahakan agar prinsip-prinsip manajemen yang menyesuaikan dengan kebutuhan.

Prinsip-prinsip manajemen:

- a. Pembagian kerja yang seimbang, dimana artinya dalam suatu pembagian kerja/beban kerja harus seimbang. Hendaknya manajer bersikap adil dan jujur.
- b. Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab yang tegas dan jelas.
- c. Kesatuan perintah, yang dapat diartikan dengan setiap karyawan harus menerima satu jenis perintah dari seorang atasan langsung.
- d. Disiplin, artinya kesediaan untuk melakukan kegiatan yang nyata berdasarkan pada rencana, peraturan dan waktu yang telah ditetapkan.
- e. Kesatuan arah, artinya kegiatan hendaknya mempunyai tujuan yang sama dan dipimpin oleh seorang atasan langsung serta berdasarkan pada perencanaan kerja yang sama.

4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi pengusaha, karyawan dan pemimpin.

a) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung padalaba yang dicapai perusahaan tersebut (Hasibuan, 2010:12)

b) Karyawan

Karyawan adalah sumber daya manusia yang inti dari sebuah perusahaan dan juga merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan manajemen tidak akan berjalan dengan baik. Dimana karyawan memiliki peran aktif

dalam perencanaan, sistem, proses, serta tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

c) Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2010:13). Sedangkan yang dimaksud kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang mana mempengaruhi bawahannya, untuk bekerja sama, bekerja secara efektif sesuai dengan apa yang diperintangkannya. Adapun asas-asas dalam kepemimpinan yaitu harus bersikap tegas dan rasional, bertindak secara konsisten dan mampu berlaku adil serta jujur.

5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap kader pimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga adalah manajer sumber daya manusia. Semua manajer harus berpartisipasi dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan langkah-langkah kegiatan sumber daya manusia. , Manajer berpartisipasi dan harus berpartisipasi dalam semua langkah dan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan ketenagakerjaan hingga pensiun karyawan (Siagian, 2015:31).

“Such functions human resource management are planning, recruitment, selection, appraisal and performance management, reward management, development, employee relations, health and safety, and union- management relations (DeCenzo and Robbins, 2010). Furthermore, Akhtar and his associates (2008) added that training, participation, result-oriented appraisals and internal career opportunities considered a valid human resource management (HRM) practices.”

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut adalah perencanaan, rekrutmen, seleksi, penilaian dan manajemen kinerja, manajemen penghargaan, pengembangan, hubungan karyawan, kesehatan dan keselamatan, dan hubungan serikat pekerja-manajemen (DeCenzo and Robbin, 2010). Lebih lanjut, Akhtar dkk (2008) menambahkan bahwa pelatihan, partisipasi, penilaian yang berorientasi pada hasil dan peluang karir

internal yang dianggap valid praktik manajemen sumber daya manusia (SDM).

Tugas manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi tiga fungsi, yaitu: fungsi manajemen, fungsi operasi dan fungsi posisi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara komprehensif.

(Agus, 1992:3).

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi (Hasibuan, 2005:21)

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan ketenaga kerja yang efektif dan efisien guna menyesuaikan dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan yang ingin capai. Perencanaan tersebut dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang telah ada.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan yang tujuannya untuk mengorganisasi seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi serta koordinasi dalam organisasi. Organisasi merupakan sebuah alat untuk mencapai suatu tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan seluruh pegawai, supaya bersedia bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu kegiatan dalam mengendalikan seluruh pegawai guna menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan di perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terdapat suatu penyimpangan atau suatu kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dalam perencanaan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, dan masuk dalam rangka mendapatkan karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan.

Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya (Wilson,2012:8):

1. Analisis pekerjaan, adalah aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan pada informasi tersebut maka akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang mana harus dipenuhi untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.
2. Perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang terstruktur yang bertujuan sesuai dengan kebutuhan dan dengan sedianya sumber daya manusia yang mana dari sumber pada input ataupun output organisasi.

3. Rekrutmen dan Seleksi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau proses yang dilaksanakan guna mendapatkan kualitas dari tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi.

"Recruitment and Selection: Gatewood and his colleagues (2008) defined HR selection as "... the process of collecting and evaluating information about an individual in order to extend an offer of employment" (p. 3). They added that this process "is performed under legal and environmental constraints and addresses the future interest of the organization and of the individual" (p. 3). Mathis and Jackson (2010) summarized this and commented that the selection process is concerned with choosing qualified persons to fill those jobs."

Menurut Gatewood dan rekan-rekannya (2008) definisi rekrutmen dan seleksi SDM sebagai "...proses mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang seorang individu untuk memperluas pengalaman dan tawaran pekerjaan" (hal. 3). Mereka menambahkan bahwa proses ini "dilakukan di bawah hukum dan kendala lingkungan dan membahas kepentingan masa depan organisasi dan individu" (hal. 3). Mathis dan Jackson (2010) merangkum ini dan berkomentar bahwa Proses seleksi berkaitan dengan memilih orang yang memenuhi syarat untuk mengisi pekerjaan tersebut.

4. Penempatan sumber daya manusia merupakan kegiatan dalam menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

f. Pengembangan

Pengembangan merupakan salah satu proses peningkatan ketrampilan secara teknis, teoritis, konseptual dan moral seorang karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompetensi

Kompensasi merupakan suatu pemberian dalam tujuan membalas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa dari perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Diantaranya, keadilan didefinisikan berdasarkan prestasi kerja, dan definisi yang tepat mampu memenuhi kebutuhan utama karyawan dan berpedoman pada batasan upah minimum pemerintahan.

Compensation is the total financial or non-financial rewards payable to an employee in return for their services (Milkovich, Newman & Gerhart, 2011). The rewards are usually compensated based on the value of job, level of personal contribution, efforts, and performance (Milkovich et al., 2011).

Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan finansial maupun non-finansial yang dibayarkan oleh pimpinan kepada seorang karyawan dalam usahanya untuk layanan yang mereka lakukan (Milkovich, Newman & Gerhart, 2011). Biasanya hadiah kompensasi berdasarkan pada nilai pekerjaan, tingkat kontribusi pribadi, upaya, dan kinerja dari karyawan itu sendiri (Milkovich et al., 2011).

h. Pengintegrasian

Integrasi adalah kegiatan yang memadukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, sehingga terjalin hubungan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal di antaranya (Wilson, 2012:11):

- a) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kerja kepada karyawan guna melaksanakan pekerjaan.
- b) Kepuasan kerja merupakan bagaimana cara karyawan merasakan pekerjaan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok guna mencapai sasaran yang dituju.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memelihara, meningkatkan kondisi fisik, mental serta loyalitas seorang karyawan, agar para karyawan bersedia bekerja sama sampai usia lanjut (pension). Dalam pemeliharaan yang baik dilakukan dengan adanya program kesejahteraan yang berdasarkan pada kebutuhan sebagian karyawan dan pendidik serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Disiplin adalah fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan. Karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik akan sulit terwujudnya suatu tujuan dengan maksimal. Kedisiplinan merupakan suatu keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan suatu lembaga pendidikan, serta norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi yang operatif terakhir dalam manajemen sumber daya manusia. Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, bererti

berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan,2010:209).

6. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi manajemen SDM mencakup peningkatan yang dapat diprediksi dari praktik yang disesuaikan melalui program (teknik) dan pengaturan untuk bekerja dengan pencapaian tujuan vital yang otoritatif.

Strategi manajemen SDM dimulai dengan membuat pengaturan untuk kebutuhan tenaga kerja. Ouchi (1981) menggarisbawahi pentingnya administrasi angkatan kerja yang layak dan produktif sebagai mata air di atas angin. Kondisi ini mendesak skolastik untuk menumbuhkan sistem yang menggarisbawahi pekerjaan penting dari pekerjaan aset manusia.

Keutamaan dari para skolastik dan pakar yang melahirkan kata ide vital yang dikoordinasikan dalam kalimat HR dapat diperjelas dari dua ide, yaitu: ide keputusan yang bijaksana dan ide konstituen yang bergantung pada sudut pandang.

Dalam pemikiran administratif, ini berpusat pada kemampuan dan sumber daya ilmiah seseorang yang menonjolkan kapasitas untuk memberikan keunggulan yang sangat besar melalui keuntungan mekanis (Barney, 1991).

B. Mutu Pendidikan Agama Islam

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Banyak orang yang menyatakan tentang definisi dari mutu pendidikan, akan tetapi kurang jelasnya pengertian dari mutu pendidikan itu banyak yang kurang memahami. Kebanyakan orang mendefinisikan mutu pendidikan hanya pada lulusan yang dihasilkan, bahkan ada yang menunjuknya dengan berapa luluanya saja. Dari berbagai kekacauan pemahaman mengenai mutu pendidikan perlu adanya beberapa tanggapan yang dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian mutu pendidikan.

Kata “Mutu” berasal dari bahasa Inggris “Quality”, yang berarti kualitas. Kualitas berarti hal-hal yang berhubungan dengan gairah dan harga

diri. Menurut keberadaannya, kualitas dianggap sebagai nilai tertinggi dari suatu produk atau jasa.

Pius A. Partanto dan M. Dahlan menjelaskan bahwa mutu adalah baik buruknya kualitas atau derajat (kecerdasan, kepandaian). Dimana pendidik bertugas mendidik (Pius, 1994,505). Jadi dapat dikatakan yang dimaksudkan dengan mutu pendidikan ialah kualitas dari pendidik baik secara pemahamannya maupun kemampuannya dalam berinteraksi dengan pembelajaran yang mana dapat dilihat dari hasil belajar siswa, baik prestasi dalam ujian tengah semester (UTS) ataupun ujian akhir semester(UAS)

Dalam kamus bahasa Indonesia juga dijelaskan bahwa “Mutu” berarti karat. Baik dan buruknya sesuatu, kualitas ataupun derajat (kecerdasan dan kepandaian). Secara umum, Mutu atau kualitas adalah deskripsi atau fitur komprehensif dari suatu produk atau layanan, yang menunjukkan kemampuannya untuk memenuhi permintaan yang diharapkan.

Mutu adalah derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang atau jasa (Sudarwan, 2008:53). Pendidikan merupakan suatu lembaga yang menanganis permasalahan tentang proses sosialisasi, yang memiliki tujuan mengantarkan seseorang menuju pada seatu kebudayaan. Menurut Prof. H.M Arifin adalah proses budaya dimana bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan martabat setiap manusia. Sedangkan pengertian dari mutu pendidikan sendiri yaitu merupakan kemampuan sistem pendidikan yang mana dari segi pengelolaan maupun dalam segi proses ditujukan untuk menambah nilai lebih untuk input agar dapat menghasilkan output yang baik setinggi-tingginya.

Pada saat yang sama para ahli mengajukan beberapa konsep dari kualitas dari sudut yang berbeda. Diantaranya Erdward Deming yang menyatakan bahwa kualitas adalah “biaya yang rendah, keseragaman dan keandalan tingkat yang dapat di prediksi cocok untuk pasar”. Pendapat lain seperti yang dikatakan oleh Joseph M. Juran menyatakan kualitas adalah “layak digunakan, dinilai oleh pengguna”. Kemudian Philip B. Crosby menyatakan bahwa kualitas adalah “ yang memenuhi syarat”. Dan Armand

V. Feigenbaum menyatakan bahwa kualitas adalah “kepuasan pelanggan yang lengkap”.

Pada hakikatnya pengertian dari kualitas atau mutu dari mutu lainnya itu sama, dan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut: pertama, mencakup pada upaya untuk memenuhi atau melampaui harapan dari pelanggan. Kedua, mencakup produk, jasa, orang, proses dan lingkungan. Ketiga, mencakup pada kondisi yang terus berubah. Berdasarkan pada unsur-unsur tersebut, kualitas dapat didefinisikan sebagai kondisi yang dinamis yang berkaitan dengan produk jasa, personal, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melampaui harapan.

Mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Engkoswara dan Komariah, 2012:304).

Mutu merupakan salah satu deskripsi dan karakteristik yang menyeluruh dari suatu produk yang menunjukkan yang memperlihatkan bahwasanya suatu produk barang atau jasa tersebut dapat memenuhi tuntutan yang telah diinginkan dalam latar belakang suatu pendidikan. konsep mutu sendiri meliputi: input, proses, dan output pendidikan (Arcaro, 2005:85).

Mutu dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan (Edward, 2010:56). Dari segi proses dapat dikatakan mutu mengandung arti efektivitas dan efisiensi dari faktor-faktor yang berperan dalam suatu proses pembelajaran/pendidikan. Maka dapat dikatakan bahwa mutu dalam dunia pendidikan adalah yang dihasilkan yakni gambaran dan karakteristik yang menyeluruh dari output pendidikan dalam upaya memenuhi harapan dan keinginan masyarakat sebagai pengguna serta pelanggan dari lembaga pendidikan.

Mutu pendidikan menurut permendiknas nomor 63 tahun 2009 adalah tingkat kecerdasan dalam kehidupan bangsa yang dapat diraih dari beberapa penerapan sistem pendidikan nasional.

Sedangkan menurut Ace Suryadi dan H.A.R. Tilaar menjelaskan bahwa mutu pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan yang

diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya (Suryadi dan Tilaar,2008:108).

Adapun kriteria dari mutu pendidikan yang baik harus mempunyai beberapa indikator yang dapat menunjukkan bahwa sekolah tersebut bermutu. Indikator sekolah bermutu ialah lingkungan sekolah yang aman dan tertib, tujuan sekolah dan target mutu yang akan dicapai, kepemimpinan yang kuat, pengembangan staff sesuai dengan iptek dan adanya evaluasi terhadap aspek akademik dan administrative dan memanfaatkan guna penyempurnaan mutu pendidikan (Mulyasa, 2005:85).

Begitupun dengan mutu dalam pendidikan agama Islam, yang membedakan terdapat beberapa tambahan yaitu penyeimbangan antara proses dan hasil dari pendidikan yang mana bertujuan agar peserta didik menjadi muslim yang berkualitas. Dalam kata lain peserta didik mampu untuk mengembangkan sudut pandang, sikap hidup dan ketrampilan dalam perspektif Islam. Dalam pemahaman banyak orang manusia bermutu disebut dengan insan kamil dimana memiliki sifat yang selaras (jasmani dan rohani, duniawi serta ukhrawi), manusia yang bermoral (sebagai individu dan sosial), manusia yang nazhar dan I'tibar (kritis, berjihat, ilmiah, dinamis dan berwawasan luas untuk kedepanya), serta mampu dalam memakmurkan dan mengelola bumi (Muhaimin, 2005:201).

Secara umum dapat dikatakan bahwa mutu adalah suatu jenis produk atau jasa, jika semua kegiatan organisasi berorientasi pada kepuasan pelanggan (*costumer satisfaction*) maka akan terwujud.

2. Prinsip Mutu pendidikan

Prinsip-prinsip dalam upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan, karena untuk mencapai sekolah yang bermutu perlu adanya pedoman yang harus dijalankan. Prinsip tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah.
- b. Peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik.

- c. Peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.
- d. Peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di sekolah.
- e. Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua dan masyarakat.

3. Dasar-dasar Program Mutu Pendidikan

Untuk melaksanakan rencana pendidikan yang berkualitas, diperlukan beberapa landasan yang kokoh, seperti terlihat di bawah ini (Syaodih, 2006:24):

1) Komitmen pada perubahan

seorang tenaga kependidikan harus mempunyai komitmen yang tinggi guna merubah dan melakukan trobosan terbaru untuk kemajuan pencapaian mutu sesuai dengan standar nasional pendidikan (SNP). Dimana tenaga kpendidik harus memiliki kreativitas, inovasi dalam pembelajaran dan memberikan keteladanan bagi peserta didik.

2) Pemahaman yang jelas tentang kondisi yang ada

Memahami kondisi yang jelas dengan keadaan yang ada sebelum melakukan tindakan selanjutnya tentang situasi dan kondisi. Memperbaiki apa yang perlu diperbaiki guna menjadi lebih maju dan lebih baik dari mutu pendidikan yang sebelumnya.

3) Mempunyai misi yang jelas terhadap masa depan

Menentukan misi yang jelas untuk kedepanya sehingga apa yang diinginkan terarah dan sesuai dengan tujuan dirumuskanya misi suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan dalam tujuan itu sendiri. Jadi bisa dikatakan misi sangat penting dalam membangun sinergi dan dapat merencanakan secara detail dan terperinci sesuai misi yang ada.

4) Mempunyai rencana yang jelas

Dalam hal ini untuk meningkatnya mutu pendidikan berdasarkan pada perencanaan yang disiapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga dalam perencanaan ini harus jelas dan terinci strategi, metode yang akan digunakan saat dilaksanakan.

4. Karakteristik Mutu Pendidikan

M.N. Nasution mencirikan tujuh ukuran yang dapat dimanfaatkan untuk membedah atribut mutu sekolah, khususnya:

- a. performa diidentifikasi dengan bagian utilitarian sekolah, dan merupakan merek dagang utama yang menjadi fokus guru dan staf pengajar dalam melakukan kewajiban khusus mereka.
- b. Karakteristik adalah bagian kedua dari eksekusi, yang menambahkan kegunaan mendasar yang terkait dengan pilihan dan kemajuan, misalnya sorotan atau sorotan tambahan atau sorotan timbal balik/tambahan.
- c. Ketergantungan mengidentifikasi dengan kemungkinan sekolah bekerja secara efektif sepanjang jangka waktu tertentu di bawah kondisi tertentu. Oleh karena itu, kualitas yang tak tergoyahkan adalah merek dagang yang mencerminkan kemungkinan pencapaian tugas.
- d. Kesesuaian mengidentifikasi dengan sejauh mana sekolah sesuai dengan standar yang ditentukan sebelumnya tergantung pada keinginan guru dan staf pelatihan.
- e. Kapasitas administrasi adalah merek dagang yang diidentikkan dengan kecepatan, keanggunan, kapasitas, akomodasi dan pemenuhan dalam menangani keluhan.
- f. Estetika adalah komponen abstrak keagungan, yang diidentifikasi dengan perenungan individu dan kesan kecenderungan atau keputusan individu.
- g. Terlihat kualitas dan kemasyhuran terkait atribut.

Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh Husaini Usman (2006) merekomendasikan 13 atribut sifat pengajaran, khususnya sebagai berikut:

- a. Performa yang diidentikkan dengan bagian-bagian yang berguna dari sekolah, meliputi: pelaksanaan pendidik dalam mengajar, baik dalam memberikan penjelasan, membujuk, melengkapi materi pembelajaran, manajerial dan administrasi instruktif.
- b. Waktu (jadwal), yang sesuai dengan kesempatan yang masuk akal untuk memulai dan mengakhiri latihan dengan benar.
- c. Keandalan adalah kehidupan bantuan yang bertahan cukup lama.
- d. Kekuatan informasi itu sulit, meskipun darurat keuangan, sekolah benar-benar bertahan.
- e. Keindahan (estetis) menjadi media pembelajaran yang menarik.
- f. Hubungan manusia (antarmuka individu) mempertahankan kebajikan dan menghargai keterampilan yang dapat dibuktikan.
- g. Sederhana untuk digunakan (simple of utilisasi), yaitu kantor dan kerangka kerja yang digunakan dengan tepat.
- h. Struktur luar biasa (sorotan) adalah manfaat yang pasti, seperti dominasi inovasi data.
- i. Norma tertentu (kesesuaian terhadap detail) yang memenuhi pedoman tertentu.
- j. Konsistensi stabil dan sehat.
- k. Kegunaannya
- l. Ketepatan (precision) presisi dalam bantuan

Menurut Vincent suatu sistem pendidikan dapat dikatakan modern atau berkualitas dapat dilihat dari lima kriteria meliputi:

- 1) Sistem kualitas yang berpacu pada kepuasan pelanggan. Sebuah organisasi merancang sebuah produk dimana disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. Hal ini jelas, bahwa untuk mendapatkan

kualitas pendidikan yang bermutu perlu akan adanya trobosan baru yang menjadi solusi untuk permasalahan peserta didik maupun pendidik dalam pembelajaran. Hal ini di tujukan guna meningkatkan kepuasana pelanggan terhadap kualitas yang diberikan oleh pendidik terhadap anak didik.

- 2) Partisipasi yang aktif dalam manajemen yang unggul secara berkala. Dimana ketika seorang pemimpin melakukan sharing kepada tenaga kependidikan. Ini merupakan salah satu keadaan dimana pemimpin membutuhkan keterlibatan aktif dari tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas visi dalam merancang dan menjalankan suatu organisasi dengan baik.
- 3) Pemahaman setiap anggota dalam meningkatkan kualitas. Dimana dalam melakukan suatu tugas harus disesuaikan dengan mekanisme. Dalam hal ini harus saling memperhatikan kebutuhan-kebutuhan apa yang diperlukan oleh pelanggan agar kualitas yang didapatkan tidak menurun.
- 4) Mencegah adanya kesalahan atau kerusakan. Dalam hal ini tidak difokuskan pada kesalahan saja, akan tetapi upaya dalam mencegah terjadinya kesalahan itu sangat penting dalam kriteria bermutu.
- 5) Memandang kualitas sebagai cara hidup seseorang.

5. Indikator Mutu Pendidikan

Indikator atau kriteria dalam mutu pendidikan yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari mutu pendidikan yaitu hasil akhir pendidikan. Menurut Nurhasan (1994) dan Zamroni (2007) yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur mutu pendidikan sekolah meliputi 5 aspek, yaitu:

- 1) Aspek hasil akhir pendidikan

Hasil akhir pendidikan ini mengarah pada prestasi yang telah dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu yang tertentu setiap catur wulan, semester, setahun, 5 tahun dan sebagainya.

Adapun prestasi yang telah dicapai dapat berupa hasil dari tes kemampuan dalam akademis (contohnya Ulangan Umum, Ujian Nasional (UN), dan lain sebagainya) dan dapat juga berupa prestasi dalam bidang keolahragaan atau kesenian.

Bahkan prestasi sekolah merupakan kondisi yang tidak dapat dipertahankan (intangible), seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghargai, dan lain-lain (Nurhasan, 1994:390).

2) Hasil langsung pendidikan

Aspek hasil langsung pendidikan ini juga dijadikan titik tolak dalam mengukur mutu pendidikan suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Hasil langsung dari aspek ini biasanya berupa tes tertulis, daftar cek, anekdot, skala rating, dan skala sikap peserta didik.

3) Proses pendidikan

Dalam proses pendidikan yang bermutu banyak berbagai input yang terlibat. Antara lain bahan ajar (kognitif, efektif atau psikomotorik), metodologi (variasi menyesuaikan kemampuan guru atau tenaga pendidik), dukungan administrasi, sarana prasarana sekolah dan sumber daya lainnya serta mampu menciptakan suasana sekolah yang nyaman dan kondusif. Sedangkan manajemen sekolah, dukungan dari kelas juga mampu mengsinergikan seluruh komponen alam interaksi pembelajaran antara guru, siswa dan saran pendukung indor ataupun outdoor, kontesk kurikulum ataupun ekstra kurikuler, dalam lingkup substansi yang akademis ataupun nonakademis.

Diantara proses dan pendidikan yang bermutu memiliki hubungan yang erat. Dimana menjadikan suatu proses tidak mengalami salah arah, maka mutu dalam artian hasil output harus dirumuskan terlebih dahulu oleh lembaga sekolah, dan jelas akan targer pencapaian untuk setiap tahunnya dalam kurun waktu tertentu.

Dari berbagai input yang ada serta proses selalu mengacu pada hasil output yang akan dicapai oleh lembaga pendidikan.

4) Instrument input

Instrument input atau bisa dikatakan *Instrumental Input*, adalah suatu alat untuk berinteraksi dengan *raw input* (siswa) seperti halnya seorang guru yang harus mempunyai komitmen yang tinggi, kesadaran dan totalitas dalam upaya merubah dan bersedia berubah untuk lebih maju, menguasai ajaran serta metode pembelajaran yang tepat, kreatif dan inovatif dengan ide-ide serta gagasan yang terbaru tentang cara mengajar dan juga bahan ajar, mampu membangun kinerja dan kedisiplinan diri dengan baik, serta memiliki sikap yang antusias dan positif terhadap peserta didik. Dalam hal ini sarana dan prasarana belajar juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan, seperti harus tersedianya sarana dan prasarana yang layak pakai, alat peraga yang bervariasi lainnya disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik. Dimana mengontrol biaya pendidikan dengan sumber dana yang ada, dengan adanya pembukuan yang jelas, karakteristik, kurikulum yang sesuai dengan apa tujuan pembelajaran, sesuai dengan fenomena kehidupan yang sedang dihadapi. Dalam hal ini metode dalam mengajar juga tidak kalah penting. Dimana metode mengajar harus dipilih sesuai dengan keadaan dan bervariasi yang artinya seorang tenaga pendidik atau guru harus menguasai berbagai metode pembelajaran.

5) Raw input dan lingkungan

Dalam aspek ini dapat dikatakan Raw Input dan lingkungan adalah peserta didik itu sendiri. Dalam hal ini dukungan orang tua mempunyai kepedulian terhadap penyelenggaraan pendidikan. Dimana orang tua selalu mengingatkan, memperhatikan dan peduli pada proses belajar peserta didik di lingkup rumah maupun di sekolah.

Dari kelima aspek ini dilihat dari 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) yaitu dari aspek hasil akhir pendidikan dan hasil langsung pendidikan merupakan implementasi dari 2 standar yaitu standar penilaian dan standar kompetensi lulusan (SKL), aspek proses pendidikan merupakan implementasi dari standar isi, standar proses dan standar sarpras, pada aspek instrument input merupakan implemetasi dari standar tendik, standar sarpras, standar pembiayaan serta standar pengelolaan, sedangkan dalm aspek raw input dan lingkungan merupakan implementasi dari standar proses.

6. Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Dalam organisasi sekolah, sifat pengajaran merupakan hal utama dalam mensurvei sifat suatu sekolah. Sebuah organisasi sekolah dapat dikatakan unggul jika memenuhi model yang diatur oleh pedoman pelatihan umum.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan yaitu sebagai berikut: (Rifai, 1982:85).

- a. Kejelasan tujuan pendidikan di sekolah
- b. Pengetahuan tentang peserta didik
- c. Pengetahuan tentang pendidik (guru)
- d. Pengetahuan tentang kegiatan supervisi
- e. Pengetahuan tentang mengajar
- f. Kemampuan memperhitungkan waktu.

7. Faktor Pendukung dan Penghambat Mutu Pendidikan.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dalam lembaga pendidikan. Terdapat beberapa problem yang dihadapi yang menjadi salah satu penghambat mutu pendidikan. Adapun problem yang menjadi penghambat mutu pendidikan ialah:

- a. Sumber Daya Manusia

Di Indonesia rendahnya sumber daya manusia menjadi penyebab terjadi krisis. Dimana kondisi seperti ini salah satu hal yang merugikan dengan adanya perdagangan AFTA (Asean Free Trade Area) pada tahun 2003 dimana hal ini menuntut kemampuan dalam berkompetisi dalam berbagai bidang terutama pada sumber daya manusia. Beberapa problem rendahnya sumber daya manusia ialah:

1) Guru

Masih banyak ditemukan guru yang masih belum memenuhi syarat. Tentu hal ini menjadi penyebab terhambatnya proses belajar mengajar, apalagi terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya. Para pendidik seharusnya juga mengintegrasikan IMTAQ dan IPTEK, hal ini akan berlaku pada seluruh jajaran pendidik agama maupun umum. Selain hal ini juga terdapat beberapa penghambat seperti tingkat kesejahteraan guru yang rendah, rendahnya etos kerja dan komitmen guru dan lainnya. Dalam melaksanakan tugasnya guru mendapatkan beberapa kesulitan antara lain sebagai berikut:

- (a) Perbedaan individual yang mana meliputi IQ, watak serta perbedaan back ground
- (b) Kesulitan memilih metode yang tepat
- (c) Kesulitan dalam mengevaluasi
- (d) Adanya guru yang mencari pekerjaan tambahan hal ini menjadikan sebagai guru menjadi pusatnya karena merupakan tanggung jawabnya.
- (e) Pergantian guru
- (f) Ketidak sesuaian keahlian dalam mata pelajaran.

2) Siswa

Pendidikan di Indonesia dirasa mejadi belenggu, dari akibat hal itu menjadikan siswa sebagai objek. Dimana siswa dijadikan sarana yang dapat diisi apa saja melalui pendidikan.

apa yang menjadi kebutuhan siswa tidak menjadi faktor pertimbangan dalam penyelenggaraan pendidikan. pendidikan dijadikan sebagai kewajiban bukan kebutuhan. Pendidikan yang memebaskan akan menjadi aktualisasi dalam proses belajar. Dimana siswa dapat melakukan berbagai kegiatan tetapi tetap terkontrol.

Banyak siswa yang merasa bosan dan jenuh mengikuti pelajaran kelas yang mana siswa hanya menjadi pendengar setia saja. Kita dapat melihat sendiri bagaimana bahagianya mereka saat belistirahat atau pun pulang, dimana mereka merasa terbebas dari belenggu. Hal ini tentu hendaknya disadari oleh pendidik. Seharusnya tidak bisa menyalahkan ketika hasil belajar siswa tidak memuaskan.

3) Kepala Sekolah

Di sekolah masih terdapat beberapa kekurangan yang meliputi sarana prasarana yang kurang lengkap, tenaga pengajar tidak profesional, rendahnya kesejahteraan pendidik, dan sebagainya. semua faktor tersebut merupakan akibat semata dengan variabel bergantung. Sedangkan penyebab variabel bebasnya justru pengelola madrasah. Apabila para pengelola sekolah memiliki kemampuan dan keahlian dalam mengatur dengan baik tentu dapat mengatasi persoalan dengan tepat dan cepat. Dengan demikian bagus tidaknya madrasah sangat bergantung pada kualitas kepala sekolahnya. Maka kepala sekolah menjadi peran penting dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikannya.

4) Partisipasi Masyarakat

Di Negara berkembang termasuk Indonesia masih banyak masyarakat yang belum paham akan pentingnya partisipasinya dalam dunia pendidikan, terlebih lagi dengan

kondisi ekonomi yang rendah. Dimana mereka hanya terpusat pada kebutuhan sehari-harinya saja.

Sangat berbeda dengan Negara maju yang partisipasi masyarakat sangat besar dalam dunia pendidikan, baik dari segi manajemennya karena mereka berfikir dan yakin bahwa pendidikan ialah suatu modal utama untuk meningkatkan kehidupan keluarga, masyarakat serta negaranya.

Kecenderungan yang terjadi pada Negara maju saat ini menjadi salah satu kriteria sekolah yang baik dimana sekolah yang mempunyai hubungan dengan orang tua siswa, tidak hanya terbatas pada pendanaan saja akan tetapi juga pada kebersamaanya.

5) Sarana dan Prasarana

Dalam pendidikan sarana prasarana adalah hal yang sangat penting dalam menunjang proses pendidikan. kelengkapan sarana dan prasarana akan menciptakan suasana yang dapat memudahkan tujuan pendidikan. Tapi, pada kenyataannya yang sering dhadapi lembaga pendidikan, apalagi jika sekolah swasta yaitu kurangnya sarana dan prasarana yang ada. Padahal dinilai sarana dan prasarana adalah hal yang penting dalam poses pembelajaran.

Selain hal-hal diatas yang mempengaruhi peningkatan mutu pembelajaran antara lain sebagai berikut:

b. Rencana pendidikan

Program pendidikan, sebagai "sekumpulan rencana dan tindakan sehubungan dengan tujuan, isi dan materi pembelajaran", merupakan variabel instruktif dan salah satu elemen utama dalam interaksi pembelajaran. Kursus eksplisit

yang digunakan dalam pengajaran dan pendidikan adalah bagian dari kursus yang harus diambil di sekolah atau kursus perguruan tinggi untuk mencapai tingkat kursus atau rencana pendidikan secara keseluruhan.

Dari pengertian mata kuliah di atas, dapat dikatakan bahwa mata kuliah adalah sekumpulan rencana dan rencana mengenai sasaran, isi dan penyajian materi sebagai pembantu dalam interaksi pembelajaran, pelaksanaan dan pencapaian tujuan instruktif atau sekolah. Hal ini ditunjukkan sebagai perkembangan mata pelajaran dan mata kuliah yang diajarkan kepada siswa di dalam dan di luar ruang belajar sebagai wawasan siswa, guna mencapai tujuan pembelajaran.

c. Media/alat pendidikan

Kata media berasal dari bahasa latin dan merupakan bentuk jamak dari kata media, yang dalam arti sebenarnya mengandung arti pendelegasian atau penyajian. Media adalah perantara atau penyampai pesan dari pengirim kepada penerima. Menurut National Education Association atau NEA, media adalah jenis media cetak dan berbagai korespondensi dan perangkatnya. Daradjat mengatakan, arti penting aparatur edukatif setara dengan media edukatif dan kantor edukatif. Sementara itu, dalam penulisan yang tidak dikenal, para ahli menggunakan kata-kata dari materi pertunjukan dan materi pengajaran bantuan media (AVA).

d. Proses Menampilkan (PBM)

Ukuran pengajaran dan pembelajaran adalah siklus yang menggabungkan serangkaian kegiatan yang diambil untuk mencapai tujuan tertentu yang bergantung pada hubungan proporsional antara pendidik dan siswa sehubungan dengan

persekolahan. Asosiasi atau hubungan yang saling melengkapi antara pendidik dan siswa adalah prasyarat utama untuk langkah pengajaran yang konstan. Dalam PBM ada gerakan solidaritas yang tidak bisa dipisahkan antara siswa belajar dan pendidik mendidik. Ada hubungan yang stabil secara umum di antara keduanya.

d. Penggunaan alat/fasilitas

Setiap instrumen dan kantor yang dapat diakses harus digunakan dengan benar tergantung pada situasinya. Sehingga tidak berubah menjadi sesuatu yang negatif dan merusak kelancaran pembelajaran.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan sifat persekolahan menjadi rusak, antara lain:

- a. Pendekatan dan pelaksanaan pemeriksaan info yang tidak konsisten.
- b. Pelaksanaan pelatihan bersama.
- c. Kerjasama masyarakat, khususnya wali murid di sekolah. Menyelesaikan.

Dengan memasuki masa swasembada teritorial, Administrasi Umum Pendidikan Dasar dan Menengah telah mengambil pendekatan penting yang menyertainya untuk bekerja pada sifat instruksi untuk membina SDM:

- a. Manajemen peningkatan kualitas berbasis sekolah, sekolah memiliki hak istimewa untuk merancang upaya peningkatan kualitas umum mereka sendiri.
- b. Pengajaran berbasis kerjasama daerah, ada hubungan positif antara sekolah dan daerah, dan kapasitas sekolah sebagai fokus pembelajaran daerah.

- c. Dengan memanfaatkan pandangan dunia pembelajaran yang akan menjadikan siswa menjadi manusia yang berdaya. Setiap perangkat dan kantor yang dapat diakses harus dimanfaatkan dengan baik sesuai dengan situasinya. Dengan tujuan agar tidak berubah menjadi sesuatu yang negatif dan menghambat kelancaran proses pembelajaran

8. Standar Mutu Pendidikan

Secara garis besar sifat persekolahan menyinggung pedoman otoritas publik nomor 19 tahun 2005 yang menyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi:

d. Standar Isi

Standar isi adalah luasan materi dan derajat kemampuan yang dituangkan dalam model kemampuan lulusan, materi pelajaran, mata pelajaran, dan jadwal pembelajaran yang harus dipenuhi oleh siswa pada jenjang dan jenis persekolahan tertentu.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, yang meliputi luasan materi dan tingkat kemampuan untuk mencapai kemampuan lulusan pada jenjang dan jenis persekolahan tertentu. Standar substansi memuat sistem dasar dan struktur program pendidikan, beban belajar, jadwal pelajaran, dan rencana pendidikan sesuai jenjang satuan persekolahan. Rencana pendidikan untuk jenis kurikulum umum, profesional dan khusus pada tingkat sekolah dasar dan tambahan terdiri dari:

- 1) Pertemuan mata pelajaran agama,
- 2) pertemuan mata pelajaran Kewarganegaraan,
- 3) Pertemuan mata pelajaran sains dan inovasi,
- 4) Kelompok mata pelajaran bergaya,

- 5) Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga, dan kesejahteraan.

Beban belajar yang dialami oleh jenjang SMA/MA adalah sama, dimana pemanfaatan jam belajar dengan kerangka vis-à-vis diselesaikan setiap minggu dan setiap semester, tugas-tugas terorganisir, yang ditunjukkan oleh kebutuhan setiap individu. Jadwal skolastik mencakup awal tahun ajaran, rentang waktu belajar tujuh hari yang layak, waktu belajar yang menarik, dan kesempatan.

e. Standar Proses

Standar proses adalah standar pelatihan umum yang diidentikkan dengan pelaksanaan pembelajaran di satuan ajar untuk memiliki pilihan untuk mencapai norma keterampilan lulusan (SKL). Besaran standar interaksi satuan pendidikan esensial dan pilihan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 meliputi penataan siklus pembelajaran, pelaksanaan interaksi pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan pengawasan siklus pembelajaran.

Sejauh siklus, instruksi dapat dianggap bernilai jika siswa mengalami ukuran pembelajaran yang nyata dan signifikan, di mana interaksi didukung oleh ukuran pendidikan dan pembelajaran yang menarik. Dalam siklus pembelajaran, unit pembelajaran akan intuitif, membangun, dinamis, meyakinkan, menarik, dan menguji, serta memberikan ruang yang cukup untuk inovasi, otonomi, dan kemajuan sesuai dengan bakat minat mereka dan peningkatan mental dan aktual siswa. . Interaksi standar juga memberikan pengetahuan tentang terpuji.

f. Standar kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Kelulusan (SKL), sebagaimana diusulkan oleh PP No. 19 Tahun 2005, Pasal 1 ayat (4) adalah kemampuan kapasitas lulusan yang meliputi mentalitas, informasi dan kemampuan. Pedoman Wisuda secara keseluruhan unit instruksi opsional berharap untuk lebih mengembangkan wawasan, informasi, karakter, orang terhormat, dan kemampuan untuk memiliki pilihan untuk hidup bebas dan pergi ke pelatihan tambahan.

e. Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

Pendidik harus memiliki kemampuan dan keterampilan skolastik sebagai spesialis dalam memperoleh, berwawasan luas dan berwawasan intelektual, serta dapat memahami tujuan persekolahan umum. Instruktur atau pendidik di tingkat sekolah menengah harus memiliki:

- a) Kemampuan skolastik minimum sekolah adalah pengakuan empat (D-IV) atau tingkat sarjana (S1).
- b) Landasan pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
- c) Otentikasi guru mahir untuk SMA/MA yang sama.

Staf sekolah untuk SMA/MA dan sederajat terdiri dari administrator/madrasah, staf manajerial, staf fasilitas penelitian, staf perpustakaan, dan staf kebersihan.

f. Standar Sarana dan Prasarana

Dalam norma perkantoran dan yayasan, merupakan standar pelatihan publik yang mengidentifikasi dengan model dasar dalam hal ruang kantor, ruang belajar, perpustakaan, laboratorium, tempat cinta, tempat olahraga, gym hutan atau taman, tempat untuk membuat manifestasi dan lain-lain. aset pembelajaran, yang diperlukan. untuk membantu interaksi pembelajaran, yang

menggabungkan pemanfaatan data dan inovasi korespondensi. Standar ini dibuat oleh BSNP dan ditetapkan dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional. Dimana hal tersebut telah diamanatkan dalam Permendiknas Nomor 24 Tahun 2007 yang menjelaskan tentang norma jabatan dan kerangka kerja bagi Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas /Madrasah Aliyah (SMA/MTs).

g. Standar Pengelolaan

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Bab VIII Pasal 49-61 menjelaskan bahwa penyelenggaraan pengajaran pada jenjang pendidikan dasar dan tambahan menerapkan administrasi berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kebebasan, pergaulan, minat, penerimaan, dan tanggung jawab. Setiap sekolah harus memiliki aturan yang mengarahkan:

- a) Prospektus dan program pendidikan tingkat satuan pendidikan.
- b) Jadwal pendidikan dan skolastik.
- c) Pembinaan satuan persekolahan yang berwibawa.
- d) Pembagian tugas antar instruktur.
- e) Pembagian tugas di antara staf sekolah.
- f) Pedoman akademik.
- g) Peraturan dan pedoman satuan pendidikan, yang pada dasarnya memuat prinsip-prinsip bagi pengajar, staf sekolah, dan siswa, seperti halnya pemanfaatan dan pemeliharaan kantor dan kerangka kerja.
- h) Kaidah akhlak antar sesama sebangsa di lingkungan satuan persekolahan dan hubungan warga satuan diklat dengan lingkungan setempat.

- i) Biaya fungsional unit pelatihan. Selanjutnya satuan persekolahan harus diawasi berdasarkan rencana kerja tahunan yang merupakan penjabaran butir demi butir dari rencana kerja jangka menengah satuan diklat yang mencakup jangka waktu empat (4) tahun.

h. Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur bagian-bagian dan ukuran biaya fungsional untuk satuan pendidikan yang sah selama satu tahun. Pembiayaan standar sendiri terdiri dari 3 pembiayaan, lebih spesifiknya: biaya ventura, biaya fungsional, dan biaya individu. Adapun biaya ventura adalah biaya pembuatan SDM, pemberian kantor dan kerangka kerja, dan modal kerja tetap. Biaya fungsional itu sendiri termasuk biaya instruktif yang harus dikeluarkan oleh siswa untuk memiliki pilihan untuk mengikuti siklus belajar secara konsisten dan terus-menerus. Sementara itu, biaya individu di unit sekolah termasuk tingkat gaji guru dan staf pengajar seperti tunjangan, bahan ajar habis pakai atau perangkat keras dan biaya pendidikan langsung seperti tenaga, administrasi komunikasi siaran, air, pemeliharaan kantor dan sistem, perlindungan, transportasi, biaya, pemanfaatan, pembayaran waktu tambahan, dan sebagainya.

2. Standar Penilaian Pendidikan

Dalam pelaksanaan pembelajaran memiliki hubungan yang erat dengan Standar untuk dalam menilai kualitas sekolah. Dimana dari tujuan awalnya untuk mengetahui bagaimana pemahaman siswa dalam mencapai keberhasilan belajar yang maksimal. keberhasilan belajar siswadapat dipantau dari proses dalam pembelajaran oleh guru melalui ujian atau ulangan yang dilakukan

guru. Contoh ujian untuk menilai keberhasilan yaitu: mengulas materi setelah pembelajaran oleh siswa, UTS serta UKK.

Banyak pendapat tentang pemahaman sumber daya manusia yaitu penciptaan sumber daya, serta terdapat pula arti dari manajemen sumber daya manusia sebagai manpower management dan ada juga yang menyerakatakan manajemen sumber daya alam sebagai personalitas (kepegawaian, personalia dan sebagainya). Akan tetapi yang paling mendekati yaitu manajemen SDM bisa dikatakandengan human resoures management.

9. Strategi peningkatan Mutu Pendidikan

Sekolah merupakan sistem. Hal ini harus menjadi sudut pandang utama yang harus dimiliki seseorang agar dapat menyusun strategi untuk menjadikan mutu dari sekolah semakin meningkat. Dalam sebuah interaksi di dalam sekolah tentu adanya unsur-unsur yang dimiliki sekolah harus saling bekerja sama.. Dalam melalui sebuah pengerjaan yang menyeluruh pada unsur-unsur institusi, pendidikan dapat dikatakan kualitasnya maksimal, jika siswa mampu meningkatkan segala kemampuannya secara maksimal. Dimana kemampuan tersebut akan diaplikasikan kepada masyarakat lainya.

Salah satu yang menjadi patokan dalam upaya meningkatkan SDM pada pembangunan nasional adalah mutu pendidikan. dimana pada usaha ini, metode yang fundamental dengan tumpuan pada suatu lembaga sekolah masing-masing. Dengan bertumpu pada masing-masing lembaga menjadikan institusi lebih bersemangat untuk tujuan sekolah dengan kualitas bagus. Dalam menggunakan beberapa teknik untuk memberdayakan seluruh komponen sekolah guna meningkatkan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki suatu organisasi yang bertujuan memenuhi apa yang dibutuhkan siswa serta lingkungan bermasyarakat.

Mualyasa berpendapat bahwa sekolah bermutu adalah sekolah yang mampu memenuhi keperluan-keperluan peserta didiknya sesuai standar dari

mutu pendidikan, yang mana tidak terfokus hanya pada lulusan yang telah diperoleh sekolah.



BAB III

DATA PENELITIAN

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PAI

A. Gambaran Umum SMA Miftahul Ulum Ngawen

Sekolah Menengah Atas (SMA) Miftahul Ulum Ngawen merupakan salah satu dari lembaga pendidikan swasta yang berada di ngawen tepanya tertelak di jalan Masjid Al-Badar RT/RW 004/007 Ngawen Blora.

SMA Miftahul Ulum terdiri dari 3 kelas dengan jumlah 34 kelompok Kelas X, XI, dan Kelas XII pada masing masing kelas.

Letak geografis SMA Miftahul Ulum Ngawen berada di jalan Masjid Al-Badar, RT 04, RW 07, Ngawen Blora. SMA Miftahul Ulum Ngawen berjarak – 1 km dari kecamatan ngawen dan 100 meter dari pasar ngawen dan Masjid Al-Badar Ngawen. Lokasi SMA Miftahul Ulum seluas 1m², yang terdiri dari beberapa ruang kelas, kantor, perpustakaan dan laboratorium.

1. Sejarah berdirinya SMA Miftahul Ulum Ngawen

Berdirinya SMA Miftahul Ulum Ngawen diawali dari upaya menindak lajuti MTs Terbuka oleh (K.H Ach. Shochih) selaku pengasuh yayasan Miftahun Ulum. SMA ini merupakan madrasah menengah atas dari yayasan Miftahul Ulum Ngawen. Yang terletak di jalan Masjid Al-Badar Ngawen Blora, RT 04, RW 07, Ngawen yang berdiri pada tahun 2003. Sebelum didirikanya SMA Miftahul Ulum Ngawen yayasan Miftahul Ulum Ngawen mendapatkan proyek sekolah menengah pertama atau MTs Terbuka pada tahun 1997. Setelah 4 tahun berjalanya MTs Terbuka semakin berkembang. Pengasuh yayasan Miftahul Ulum Ngawen menindak lanjuti MTs Terbuka untuk dikembangkan pendidikan formalnya denga mendirikan sekolah menengah atas (SMA) yang dimaksudkan agar siswa dari MTs Terbuka yang sekaligus merupakan santri dari Yayasan tidak hanya menguasai pengetahuan tentang agama, akan tetapi juga mampu menguasai pengetahuan formalnya. Satu tahun setelah pengasuh yayasan menindak

lanjuti pembangunan sekolah menengah atas Miftahul Ulum Ngawen tenaga kependidikan yang dimiliki kurang memadai. Dimana pada awal pembukaan SMA Miftahul Ulum Ngawen guru yang mengajar adalah guru tetap yayasan di tingkat MTs, yang mana menjadi kendala dalam pembagian pembelajaran terganggu. Sebelum berdirinya SMA Miftahul Ulum Ngawen juga termasuk dalam fasilitator pendidikan kejar paket C. Dimana tujuan awal berdirinya untuk memberikan layanan pendidikan untuk para santri yang menempuh MTs agar dapat melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi. Selain itu juga membantu dalam pembangunan nasional sebagai andil dari peran penting pembangunan nasional dengan mewujudkan cita-cita bangsa dan Negara. Dengan mencerdaskan generasi muda untuk meningkatkan pendidikan dan mampu bersaing dalam dunia internasional.

Di SMA Miftahul Ulum ngawen jurusan yang disediakan hanya prodi Ilmu Pengetahuan Alam (IPA). Hal ini sehubungan dengan masih dalam perkembangan dan tanah kepemilikan yang tidak terlalu luas digunakan sebaik mungkin dengan adanya SMA Miftahul Ulum Ngawen. hal ini bertujuan guna memberikan kesempatan untuk siswa yang sekaligus santri dari Mifathul Ulum Ngawen yang kurang dalam lingkup perekonomian dapat mengikuti perkembangan pendidikan, dimana dapat mengikuti ujian sekolah semana mestinya dan memiliki ijazah formal. Upaya ini dilakukan untuk santri yang berprestasi dalam bidang agama dapat menempuh pendidikan tinggi dengan pengetahuan yang dimiliki dari lingkup formal maupun nonformal.

Oleh sebab itu, siswa yang berasal dari daerah-daerah yang sumber ekonomi dari pertanian di pedesaan yang mana masuk dalam kategori menengah kebawah dapat terangkat pendidikannya. Dimana pendidikan yang diikuti mampu menangani tantangan-tantangan dalam era perkembangan pendidikan dengan biaya yang relatif ringan. Selain dari lingkup ekonomi didirikanya SMA Miftahul Ulum Ngawen merupakan suatu dukungan masyarakat yang mempercayakan pendidikan putra-

putrinya dapat menempuh pendidikan yang unggul dalam agama dan formal. Dari problem-problem tersebut berdirilah SMA Miftahul Ulum Ngawen pada tahun 2003.

2. Identitas SMA Miftahul Ulum Ngawen

Adapun data-data tentang SMA Miftahul Ulum Ngawen

| | | |
|----|----------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Isntitusi | SMA Miftahul Ulum Ngawen |
| 2. | NSM | - |
| 3. | Alamat | Jl Masjid Al-Badar RT/RW 004/007, Kecamatan Ngawen, Kabupaten Blora Telp. |
| 4. | Tahun Berdiri | 2003 |
| 5. | Ketua Yayasan | Lilik NurKholidah |
| 6. | Kepala Sekolah | K. Akhmad Munib, S.Pd.I |
| 7. | Ketua Komite | K. Mudlofir Al-Hafid |
| 8. | Luas Tanah | 1.315 m ² |
| 9. | Status Tanah | Hak Milik |

3. Visi dan Misi SMA Miftahul Ulum Ngawen

Visi : “Unggul dalam pengetahuan, teknologi, seni (IPTEK), iman dan taqwa (IMTAQ) yang berakhlakul karimah”

Misi :

- a. Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan Islami di sekolah
- b. Menumbuhkan semangat belajar peserta didik untuk menjadi unggul

- c. Memperbaiki tuntutan perkembangan pendidikan masa kini.
- d. Mengembangkan ekstrakurikuler sesuai dengan kemampuan peserta didik.
- e. Menumbuhkan kretivitas dan inovatif dan mengembangkan skill peserta didik.
- f. Membiasakan pengaplikasian teknologi pembelajaran dalam sekolah
- g. Menjalin silaturahmi dengan masyarakat yang bermartabat.

4. Data Guru, Siswa dan Karyawan

1) Guru

Guru adalah salah satu komponen pendidikan. tenagapendidik memiliki peran yang krusial dalam mengajar peserta didik di SMA Miftahul Ulum Ngawen. Di SMA Miftahul Ulum Ngawen jumlah pendidik ada 17 orang guru

| Wali Kelas X | Wali Kelas XI | Wali Kelas XII |
|--------------------------|----------------------------|----------------------|
| Ali Imron Andi M, S.Pd.I | Siti Anis Farokhatin, S.Pd | Eka Yemi Nur C, S.Pd |

Adapun keseluruhan guru sebagai berikut:

| No | Nama | NIP/NUPTK | Tempat Tanggal Lahir |
|----|-------------------------|------------------|----------------------|
| 1. | K. Akhmad Munib, S.Pd.I | 3437751652110032 | Blora, 05-01-1973 |
| 2. | Suwahat, S.Ag | 9239745647200063 | Blora, 07-09-1967 |
| 3. | K. Mudlofir Al-Hafid | - | Grobogan, 06-09-1964 |
| 4. | Pajiman, S.Pd | 5537743648200003 | Blora, 05-12-1965 |

| | | | |
|-----|----------------------------|------------------|--------------------|
| 5. | Abdul Haris N, S.Pd.I | | Blora, 24-12-1970 |
| 6. | Siti Nur Hasanah, S.Pd | 8446764665210083 | Blora, 14-11-1986 |
| 7. | Eka Yemi Nur C, S.Pd | 2648764665210142 | Blora, 16-08-1986 |
| 8. | K. Acmad Nuri | - | Blora, - |
| 9. | Alvi Lailul Vari, S.Pd | - | Blora, 31-07-1990 |
| 10. | M. Cholilur R, S.Pd | - | Blora, 16-06-1992 |
| 11. | Ali Imron Andi M, S.Pd | - | Blora, 25-07-1988 |
| 12. | Abdul Syakur, S.Pd.I | - | Kendal, 10-07-1980 |
| 13. | Siti Anis Farokhatin, S.Pd | - | Blora, 20-04-1994 |
| 14. | Ima Khorida, S.Pd | - | Blora, 18-02-1984 |
| 15. | Nyuarsih, S.Pd | - | Blora, 06-12-1990 |
| 16. | Muh Sholeh F A, S.Pd | - | Blora, 26-01-1993 |
| 17. | Siti Nur Aliyah, S.Pd | - | Blora, 16-04-1997 |

2) Peserta Didik

Peserta didik adalah salah satu elemen yang penting dalam suatu pendidikan. dimana beberapa komponen sekolah saling membutuhkan, begitu juga tanpa adanya peserta didik tidak akan berlangsung proses pembelajaran. Dalam data yang diperoleh dari dokumen sekolah jumlah siswa SMA Miftahul Ulum terdiri dari 3 kelas, yaitu: Kelas X terdiri dari 28 peserta didik, Kelas XI terdiri dari 30 peserta didik, dan Kelas XII terdiri dari 34 peserta didik. jumlah keseluruhan peserta didik SMA Miftahul Ulum yaitu 92 peserta didik.

3) Karyawan

Karyawan merupakan seseorang yang bertugas membantu dalam keberlangsungan proses belajar mengajar yang dilakukan di sekolah. Karyawan dalam ranah sekolah adalah Staff administrasi, keamanan dan lain sebagainya. Adapun karyawan yang ada di SMA Miftahul Ulum Ngawen terdiri dari 2 staff administrasi.

5. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan suatu perlengkapan atau alat yang digunakan guna memperlancar berjalanya kegiatan belajar mengajar di sekolah. Proses pembelajaran tidak dapat berlangsung dengan lancar ketika tidak adanya fasilitas pendukung yang dibutuhkan peserta didik maupun guru. Karena fasilitas merupakan faktor pendukung dalam kelancaran proses pembelajaran. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki SMA Miftahul Ulum Ngawen meliputi:

| NO | NAMA JENIS | JUMLAH | LUAS (m ²) |
|----|----------------------|---------|------------------------|
| 1. | Ruang Kelas | 3 Ruang | 168 |
| 2. | Ruang Tamu | 1 Ruang | 12 |
| 3. | Ruang Perpustakaan | 1 Ruang | 16 |
| 4. | Ruang Kepala Sekolah | 1 Ruang | 12 |
| 5. | Ruang Guru | 1 Ruang | 40 |
| 6. | Ruang BP/BK | 1 Ruang | 9 |
| 7. | Ruang TU | 1 Ruang | 12 |
| 8. | Ruang Laboratorium | 1 Ruang | 180 |
| 9. | Ruang UKS | 1 Ruang | 9 |

| | | | |
|-----|------------------------|---------|----|
| 10. | Ruang Praktek Komputer | 1 Ruang | 54 |
| 11. | Ruang Osis | 1 Ruang | 9 |
| 12. | Aula | 1 Ruang | 63 |
| 13. | Ruang Ibadah / Mushola | 1 Ruang | 30 |
| 14. | Gudang | 1 Ruang | 12 |
| 15. | Kamar Mandi Guru | 2 Ruang | 6 |
| 16. | Kamar Mandi Murid | 2 Ruang | 6 |

6. Program Kerja

a. Bidang kurikulum

- a) Pengembangan pembelajaran ciri khusu yaitu pembelajaran kitab kuning dan tahfidz
- b) Pengadaan evaluasi mingguan guna memperkuat materi yang dipahami.
- c) Penambahan jam belajar.

b. Bidang kesiswaan

- a) Menyelenggarakan kstrakurikuler sesuai kebutuhan siswa.

c. Bidang sarana dan prasarana

- a) Pemeliharaan gedung
- b) Pemeliharaan peralatan penunjang pembelajaran
- c) Pemeliharaan taman

B. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berpacu padahasil penelitian dari observasi, wawancara serta dokumentasi yang telah penulis laksanakan di SMA Miftahul Ulum Ngawen, SMA Miftahul Ulum terus berupaya meningkatkan sumber daya manusia supaya terkelola dengan baik. Dimana sumber daya manusia menjadi hal fundamental dalam keberhasilan dan berjalanya suatu institusi.

a. Perencanaan sumber daya manusia

Berpacu pada hasil dari penelitian yang dilaksanakan dari hasil interview dengan responden. Peneliti mendapatkan yaitu menyusun perencanaan ditentukan pada kebutuhan untuk tenaga apa saja yang diperlukan dan kriteri-kriteria bagi pelamar yang nantinya akan direkrut.

Dalam aspek manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan, pengaturan dalam rencanamerupakan penentu dalam keperluan sumber daya manusia dimana untuk menghadapi masa depan, dengan berdasarkan tantangan-tantangan pembelajaran dan tenaga kependidikan. Dimana di SMA Miftahul Ulum dalam lingkup tenaga kependidikan masih kurang memadai kompetensi yang diajarkan.

b. Rekrutmen

Dari hasil temuan peneliti yang mana terdapat kaitanya dengan rekrutmen ialah penentuan jabatan sesuai dengan bidang yang sedang dibutuhkan oleh sekolah. Dalam perekrutan ini dilakukan oleh pihak sekolah dengan masukan dan persetujuan dari pengelola yayasan Miftahul Ulum yang bersifat profesionalisme serta transparan dalam perekrutan atau penerimaannya. Dalam perekrutan ini sendiri merupakan suatu hal yang fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang mana dilakukan pihak sekolah untuk mendapatkan orang yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan untuk mengisi formasi yang kosong dalam tenaga pendidik di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Akhmad Munib, S.Pd.I., selaku kepala sekolah mengemukakan:

“perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan di SMA Miftahul Ulum Ngawen melalui pendekatan di masyarakat, dakwah, serta figur uswatun hasanah”

Pada saat periode jabatan kepala sekolah bapak Munib dari tahun ajaran 2016/2017 sampai sekarang telah dilaksanakan perekrutan 4 orang tenaga kependidikan sebagai berikut:

1. Ima Khorida, S.Pd

2. Muh Sholeh F A, S.Pd
3. Siti Nur Aliyah, S.Pd
4. Sujito

Pada kegiatan yang berlangsung dalam perekrutan, sari pihak sekolah harus menentukan posisi yang harus di isi serta menyiapkan syarat-syarat yang diperlukan untuk melamar ketenaga kependidikan. Adapun beberapa persyaratan yang diberikan antara lain: pengetahuan, pengalaman, keahlian, dan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu dalam perekrutan biasanya terdapat beberapa rekomendasi alumni yang akan mendaftar untuk mengisi formasi yang kosong.

c. Seleksi sumber daya manusia

Dalam kegiatan seleksi yang dilaksanakan pihak sekolah SMA Miftahul Ulum Ngawen merupakan suatu upaya guna menyaring pelamar dengan tujuan menerima seseorang yang tepat sesuai kebutuhan serta harapan yang diinginkan.

Dalam tahapan seleksi ini di SMA Miftahul Ulum melakukan tiga tahapan yaitu tahapan administrasi, tahapan lanjutan dan tahapan akhir. Dalam tahapan administrasi atau tahap awal ini menggunakan sistem gurur, apabila terdapat kekurangan dalam berkas melamar. Untuk tahap lanjutan yaitu dengan seleksi yang dilakukan sesuai dengan bidang dan kemampuannya agar manajemen sekolah tau kompetensi yang dimiliki oleh pelamar sehingga tidak ada kekeliruan dalam perekrutan. Pada tahap akhir sangat diutamakan dalam penerimaan tenaga pendidik sendiri yang berpengalaman luas dan selain itu juga hasil dari masukan-masukan dari guru senior tentang pelamar. untuk pelamar sendiri diharuskan paham tentang ilmu agama dan bisa baca Al-qur'an dimana mengikuti aturan yang telah diterapkan oleh pihak yayasan Miftahul Ulum Ngawen.

Setelah mengikuti seleksi yang dilakukan pada memilih tenaga kependidikan. SMA Miftahul Ulum Ngawen akan memilih calon yang

memenuhi kriteria dan persyaratan untuk masuk menjadi bagian tenaga kependidikan di sekolah, dan akan diberikan kewajiban yang sesuai dengan ilmu dan bakatnya.

d. Penempatan

Masuknya anggota baru dalam lingkungan kerja, akan terjadi sedikit perubahan pengaturan atau penempatan bagi anggota lama maupun baru dimana perubahan itu dilakukan guna mengisi posisi baru agar dapat berjalan secara efektif dan anggota barupun dapat melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Dalam penempatan ini juga disesuaikan dengan bidangnya, bakat dan minatnya dengan tujuan efektivitas tenaga pendidik dan karyawan semakin meningkat.

Selama pada penempatan manajemen sekolah juga dilihat tanggung jawab atas jabatan atau posisi yang berikan. Selain itu kompetensi dan juga kinerjanya juga diperhatikan secara hati-hati dan juga pertimbangan. Dimana dalam mengemban posisi tersebut diharapkan orang yang sangat tepat mempunyaikapasitassertaprestasi dalam performa.

e. Pelatihan

Dari hasil temuan penelitian, peatihan yang diberikan kepada tenaga pendidik menyesuaikan dengan program yang diadakan oleh pemerintah dan diikuti para pendidik untuk bisa mengaplikasikan apa yang dipahami dalam mengikuti pelatihan ataupun perlombaan. Adapun bentuk pelatihan yang diikuti tenaga pendidik berupa mengikuti MGMP, seminar, workshop, dan studi banding dengan berbagai sekolah lainya. Untuk pelatiahn secara mandiri yang ada disekolah belum diadakan pelatihan. Hal ini terpacu pada hasil wawancara dengan Bapak K. Akhmad Munib, S.Pd.I ., selaku kepala sekolah menyatakan bahwa:

“pelatihan yang diikuti oleh tenaga pendidik/ guru yaitu MGMP, seminar, workshop, dan study banding”

f. Penilaian Kinerja

Dari temuan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian kerja yang digunakan oleh kepala sekolah terhadap performa karyawan yaitu melalui kunjungan kelas selama 2 minggu sekali, kinerja pendidik dan hasil laporan semester. Yang mana penilaian dalam pelaksanaan kerja dilakukan selama satu tahun. Dalam hal ini terpacu pada hasil wawancara dengan Bapak K. Akhmad Munib, S.Pd.I., selaku kepala sekolah menyatakan bahwa:

“penilaian kinerja dilakukan persemester melalui: RPP, silabus, evaluasi dan cara mengajar selama 1x dalam satu semester.”

Selain itu penilain kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah juga diperkuat oleh Ibu Nyuarsih beliau menyatakan bahwa:

“evaluasi dari kepala sekolah kepada tenaga pendidik dilakukan minimal 1 kali dalam satu semester”

g. Kompensasi

Dari temuan hasil penelitian dilapangan, didapati bahwapemberiandari manajemen sekolah kepada salah satu pendidik yang mengikuti atau melaksanakan tugas di luar sekolah dalam mewakili sekolah untuk pelatihan atau penelitian dengan sebaik-baiknya. Dan kompensasi ini diberikan sebagai penghargaan terima kasih atas prestasi yang telah ditorehkan tenaga pendidik kepada sekolah sehingga berhasil dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah menyatakan bahwa:

“kompensasi diberikan pada tenaga kependidikan yang mengikuti perlombaan atau pelatihan diluar kota. Dan besaran nominal kompensasi yang diberikan kisaran 1.000.000,00. Sebagai apresiasi bagi yang mewakili sekolah.”

h. Pemberhentian

Berdasarkan pada hasil temuan dari penelitian, ditemukan bahwa guru dan karyawan lainnya diberhentikan karena faktor usia sudah lanjut, sudah pension, kinerja yang semakin rendah tanpa kemajuan. Untuk pension sendiri biasanya tidak ada pemberhentian, akan tetapi, yang bersangkutan mengajukan surat permohonan pengunduran diri karena faktor usia lanjut dan pensiun yang kemudian disetujui oleh pihak sekolah serta yayasan. SMA Miftahul Ulum sendiri belum pernah ada pemberhentian guru maupun karyawan sejak bapak munib menjabat kepala sekolah dari tahun ajaran 2016/2017 sampai sekarang. Di SMA Miftahul Ulum masih didapati beberapa pendidik yang sudah lanjut usia tetapi masih mengajar.

C. Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam.

Dalam peningkatan ini, untuk memahami yang diupayakan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen, beliau telah menjelaskan bahwa mutu pendidikan adalah suatu hal yang fundamental dalam keberhasilan institusi. Mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum masih di 60%, dimana masa transisi kepemimpinan yang baru.

Dalam upaya terwujudnya pendidikan yang bermutu tentu diwajibkan adanya usaha yang direncanakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Adapun beberapa hal yang diupayakan kepala sekolah antara lain:

a. Menyiapkan pendidik yang profesional

Peneliti melakukan wawancara kepada kepala sekolah guna memahami upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam memaksimalkan pemeliharaan terhadap tenaga kependidikan. Memaksimalkan adanya tenaga pendidik dengan cara melaksanakan rekrutmen yang telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan, penyeleksian, penempatan jabatan, dan pengangkatan agar sah sesuai dengan keputusan yayasan. Untuk membina semua tenaga kependidikan dengan cara memaksimalkan supervisi pembelajaran.

Adapun rencana yang diupayakan sekolah untuk peningkatan mutu pendidikan yaitu

“program peningkatan mutu pendidikan agama Islam untuk guru melalui MGMP, workshop, seminar dan study banding, sedangkan untuk kepala sekolah melalui MPKS dan seminar. Dan diwajibkan mengikuti pembelajaran fokus agama oleh yayasan.”

b. Memberikan motivasi

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dan tenaga kependidikan yaitu dengan memberikan motivasi kedisiplinan terhadap peraturan tat tertib yang berlaku disekolah, memberikan motivasi melalui keteladanan kepada tenaga kependidikan dan peserta didik, berakhlakul karimah dan uswatun hasanah.

Hal ini diperkuat hasil wawancara dari Ibu Nyuarsih, S.Pd., Beliau menyatakan bahwa:

“kepala sekolah selalu membei contoh, memotivasi kepada tenaga kependidikan untuk lebih baik dalam sinergi mengajar dan memberikan variasi pembelajaran agar mutu pendidikan semakin meningkat dan menghasilkan muslim yang berkualitas”

Selain itu kepala sekolah juga memberi hadiah para tenaga kependidikan yang disiplin, dan menjadi teladan. Adapun jika salah tenaga pendidikan juga akan mendapatkan teguran atas tindakan yang belum benar.

c. Berprestasi akademik dan no akademik

Upaya yang dilakukan kepala sekolah yaitu pengembangan pendidikan ciri khusu yang berupa kitab kunign dan tahfidul Qur’an hadroh dan lainnya di bidang non akademik. sedangkan upaya yang dilakukan di akademik yaitu memberikan pembelajaran boarding school, mengikuti perlombaan, dan penambahan jam belajar di sekolah.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan Bapak Akhmad Munib, S.Pd.I selaku kepala sekolah menyetakan bahwa:

“strategi dan hal-hal yang diupayakan untuk meningkatkan mutu pendidikan agama Islam di SMA yaitu dengan a). mengembangkan pendidikan ciri khusus yang telah dimiliki di sekolah berupa

pembelajaran kitab kuning, Tahfid Qur'an dll; b). melibatkan siswa dalam mengembangkan SDM yang berbentuk keterampilan”

Berdasarkan hasil dari observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah penulis lakukan di SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora, dapat dilihat bahwa SMA Miftahul Ulum terus mengembangkan dan meningkatkan upaya untuk mencapai standar-standar pendidikan yang bermutu. Beberapa rencana tahunan dan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah agar lebih baik lagi sangat diperhatikan beliau. Berdasarkan pada hasil wawancara(interview) dengan kepala sekolah, menyatakan bahwa:

“Rencana-rencana dalam peningkatan mutu pendidikan dengan RKM, RKJM yang dilakukan setiap tahunnya”

Selain itu, hasil dari observasi, wawancara(interview) serta dokumentasi yang telah dilaksanakan terdapat beberapa temuan. Dilihat dari standar mutu pendidikan terdapat standar yang kurang memenuhi kriteria di SMA Miftahul Ulum meliputi:

a. Standar Isi

Dari standar isi dilakukan secara efektif dan baik. Dimana telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, yang mencakup ruang lingkup materi dan kompetensi untuk mencapai tujuan kompetensi lulusan.

Dalam standar isi yang diterapkan sesuai dengan kerangka dasar yang diperlukan dalam pendidikan umum.

b. Standar Proses

Dalam standar ini pembelajaran memenuhi standar pendidikan bermutu. Dimana dalam pembelajaran keaktifan motivasi guru dan siswa, serta kemandirian siswa semakin berkembang yang menjadikan siswa semakin kreatif dan bakat minatnya semakin terlihat. Selain itu perkembangan psikologi

peserta didik yang baik dan menunjukkan banyak perubahan baik.

c. Standar Kompetensi Kelulusan (SKL),

Dalam standar SKL telah memenuhi syarat dimana sikap, pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dapat diaplikasikan kepada masyarakat sekitarnya.

d. Standar Pengelolaan

Dalam standar pengelolaan yang diterapkan dalam mengelola suatu pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas. Tata tertib satuan pendidikan, yang minimal meliputi tata tertib pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik, serta penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana.

e. Standar pendidik dan tenaga kependidikan

Dari standar tenaga kependidikan sesuai dengan kriteria yang harus dimiliki tenaga pendidik tingkat sekolah menengah atas antara lain:

- a. Sastra Satu (S1).
- b. Latar belakang lulusan sesuai.
- c. Sertifikat profesi guru.

Dalam tenaga kependidikan kualifikasi yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan potensi pendidik.

f. Standar sarana dan prasarana

Standar ini dapat dilihat dari kawasan dalam sekolah tersebut. Dimana pemberdayaan belum baik dalam segi ruangan yang kurang memadai. Sehingga terdapat beberapa ruangan yang

bergabung dalam satu ruangan. Seperti contohnya: ruangan kantor guru yang bergabung dengan ruang TU dan ruang BK, ruangan laboratorium IPA yang bergabung dengan ruang UKS, ruangan lab komputer yang berada diluar lingkungan SMA Miftahul Ulum bergabung dengan ruang TU MTs.

g. Standar Pembiayaan

Sedangkan dalam standar pembiayaan terdiri dari tiga pembiayaan antara lain sebagai berikut: a. pembiayaan investasi; b. pembiayaan operasional; c. pembiayaan personal.

a) Pembiayaan investasi

Dalam pembiayaan investasi yang ada di SMA Miftahul Ulum Ngawen masih belum baik. Sebab biaya dalam pengembangan sumber daya manusia tidak mencukupi dan biaya dalam sarana dan prasarana yang kurang, sehingga kurang sesuai.

b) Pembiayaan operasional

Pembiayaan operasional yang ada di SMA Miftahul Ulum Ngawen masih kurang baik, dimana biaya yang pengeluaran peserta didik untuk mengikuti pembelajaran belum berjalan dengan baik. Dalam biaya operasional sendiri masih mengalami kendala, dimana biaya yang dikeluarkan oleh peserta didik tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

c) Pembiayaan personal

Dalam biaya personal yang ada di SMA Miftahul Ulum Ngawen tergolong pada tingkat rendah. Hal ini diperkuat dari wawancara dengan salah satu tenaga kependidikan yang mana mengutarakan gaji yang diterima

dibawah UMK. Dimana hal ini pernyataan dari Ibu Nyuarsih, S.Pd selaku guru Kimia mengemukakan:

“Gaji yang diterima oleh guru/karyawan dibawah UMK”

Dan biaya personal lainnya tidak berjalan dengan semestinya, dimana dalam pemeliharaan sarana dan prasarana yang kurang, lembur dan sebagainya.

D. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam

Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah penulis lalui di SMA Miftahul Ulum Ngawen. Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Miftahul ulum masih kurang baik. Dimana masih ditemukan beberapa standart dalam mutu pendidikan dan fungsi dan peran dari manajemen sumber daya manusia belum terlaksana sesuai rencana sebelumnya. Dalam hal ini tentu terdapat beberapa yang mempengaruhi kurang maksimalnya manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu.

Beberapa faktor manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen sebagai berikut:

1. Faktor Penghambat

Berdasarkan pada hasil dari wawancara yang telah peneliti lakukan dengan kepala sekolah bapak K. Ahmad Munib, S.Pd.I., beliau menyatakan:

“ Faktor yang menghambat dari faktor siswa luar daerah, sumber dana, dimana dana yang dimiliki dalam meningkatkan kualitas pembelajaran kurang memadai. Selain itu juga dari kinerja guru dimana kurang maksimal dalam mengajar. Dimana siswa maupun guru harus mendapatkan suatu dorongan untuk memaksimalkan kinerjanya agar tujuan dapat tercapai dengan tepat sasaran.”

Selian kegiatan wawancara(interview dengan kepala sekolah, juga melaksanakan wawancara dengan IbuNyuarsih, S.Pd.I selaku pendidik

SMA MUN. Wawancara ini dilakukan guna memperkuat penelitian, dari hasil wawancara tersebut beliau memberi jawaban bahwa:

“Sebagian besar domisili dari tenaga kependidikan berjarak jauh dari sekolah. Dimana ini menjadi penghambat dari kineja tenaga kependidikan. Sedangkan siswa minat dalam pembelajaran kurang maksimal sehingga membutuhkan dorongan dari lingkungan sekolah maupun lingkungan keluarga.”

Dari hasil wawancara ini menjadikan pengimplementasian masih kurang baik.

2. Faktor pendukung

Dari hasil interview yang telah dilaksanakan dengan IbuNyuarsih S.Pd, beliau yang menyatakan bahwa:

“tenaga kependidikan berasal dari jurusan yang sesuai dari universitas yang berkelas, memiliki kemampuan yang baik dalam bidangnya dan mempunyai pengetahuan agama karena merupakan alumni dari Yayasan yang menguasai agama mendalam”

Selain wawancara dengan ibu Ana, hal ini juga diperjelas oleh bapak kepala sekolah K. Akhmad Munib, S.Pd.I beliau menyatakan bahwa :

“Dengan adanya Boarding scholl menjadikan siswa lebih mudah dalam pembelajaran, dimana selain di sekolah di yayasan juga mendapatkan pembelajaran lainnya, sehingga ketika dalam SMA siswa dapat mengenali tantangan yang ada dalam perkembangan pendidikan hingga siswa menjadi semangat dalam pembelajaran”.

BAB IV

ANALISIS DATA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MUTU PAI

A. Sumber Daya Manusia

Dari hasil pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi yang penulis lakukan di SMA Miftahul Ulum Ngawen, sumber daya manusia yang ada disana masih kurang baik.

a. Perencanaan sumber daya manusia

Dari analisi faktor mempengaruhi perubahan tenaga pendidikan saat adanya pengunduran diri atas usia lanjut dan pensiun. Dalam hal ini perlu adanya perekrutan tenaga pendamping apabila terjadi pengunduran diri karena pensiun.

Manajemen pendidikan mengatur persiapan yang ditentukan pada keperluan untuk formasi yang diperlukan serta standar bagi pelamar yang nantinya akan direkrut atas masukan dan persetujuan yayasan.

Upaya yang dilakukan manajemen sekolah terhadap apa yang dibutuhkan oleh tenaga kerja dan karyawan. Dari perencanaan yang telah dilakukan akan sangat mudah untuk memperoleh tenaga kependidikan yang setara dengan detail dan pembatasan yang diperlukan.

b. Rekrutmen sumber daya manusia

Dari hasil analisis peneliti bahwa kegiatan ini dilakukannya memperoleh jumlah tenaga kerja yang sangat tepat dari yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang mana sumber daya manusia diperlukan serta adanya perekrutan anggota.

Saat proses perekrutan dimulai, perlu adanya sebuah informasi yang berupa iklan dalam surat kabar atau brosur. Diharapkan perekrutan lebih akurat dan jelas akan jabatan atau posisi yang ditawarkan dengan ketentuan

syarat yang berlaku. Sehingga setiap ada pelemar yang melihat lowongan kerja dapat mempertimbangkan waktunya dengan baik untuk melamar pada lowongan tersebut.

Upaya dalam perekrutan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga guru. Seharusnya dalam memastikan seorang calon tenaga kependidikanseharusnya sesuai dengan pengkhususan dan pembatasan yang diperlukan oleh sekolah. Dan sesuai dengan bidang yang ditawarkan.

Keuntungan dari adanya rekrutmen ini bisa menilai kemampuan calon tenaga kependidikan serta kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan melalui seleksi yang dilakukan. Dimana dalam proses ini manajemen sekolah terdapat beberapa standart dengan apa yang dibutuhkan sesuai dengan bidang dan kriteria, tidak hanya mengutamakan alumni dari yayasan tersebut.

c. Seleksi sumber daya manusia

Dari analisis peneliti bahwa dalam pelaksanaan berlangsungnya tenaga pendidik baru selain syarat yang telah ditetapkan, seharusnya perlu akan adanya suatu informasi berupa menelaah, jabatan yang dilamar, data pelamar, dan detail yang dibutuhkan dapat dilihat dulu kecocokannya dalam kompetensi yang dimiliki dan tanggung jawab akan posisi yang dilamarnya. Sehingga dapat dikatakan perencanaan dalam seleksi dan rekrutmen akan berjalan dengan efektif dan efisien. Dalam hal seleksi ini juga dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan instansi.

d. Penempatan

Analisis dari penempatan bahwa rekrutmen yang dilaksanakan oleh pihak manajemen di SMA Miftahul Ulum Ngawen sesuai dengan kompetensi dalam bidangnya. Hal ini memberikan keuntungan bagi organisasi antara lain:

1. Tenaga kependidikan tentu mampu bekerja sesuai dengan keahliannya.
2. Tenaga kependidikan saling memotivasi untuk bekerja dengan baik.
3. Tercipta suasana kerja yang harmonis dan hangat.

e. Pelatihan

Berdasarkan analisa, pelatihan yang dilakukan sesuai dengan program yang ada pada pemerintahan dan sesuai tuntutan pendidik berupa MGMP, seminar, workshop dan study banding.

f. Penilaian kerja

Analisis penulis dalam penilaian kerja dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara kunjungan kelas selama 2 minggu sekali, kinerja pendidik dan hasil laporan semester. Yang mana penilaian dalam pelaksanaan kerja dilakukan selama satu tahun.

g. Kompensasi

Analisis dari kompensasi yang diberikan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik dilakukan dalam upaya pemberian hadiah secara langsung dalam bentuk material ataupun non material. Hal ini biasa diberikan kepada tenaga pendidik yang mampu dalam mengikuti berbagai kompetisi atau perlombaan untuk mewakili sekolah. Kompensasi yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan fisik tenaga pendidik

h. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan salah satu kewajiban dalam melaksanakannya. Selain itu pemberhentian dilakukansejalan dengan prosedur yang ada. Proses pemberhentian dilaksanakan apabila seorang karyawan tidak mampu mencapai performa yang maksimal sesuai dengan pembinaan serta peringtana. Sehingga performanya semakin menuru.

Dengan adanya pemberhentian dalam bidang institusi pendidikan, dari peneliti pemberhentian tergantung pada performa, kondisi dan pengajuan pemberhentian oleh karyawan, serta hal lain yang tidak dapat disebutkan.

B. Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam

Mutu pendidikan yang ada di SMA Miftahul Ulum masih dalam kategori sedang yaitu masih 60%, karena masih dalam masa transisi kepemimpinan baru, hal ini telah dinyatakan oleh kepala sekolah SMA Miftahul Ulum Ngawen. Dalam meningkatkan mutu pendidikan terdapat beberapa strategi yang diupayakan kepala sekolah meliputi:

a. Penyediaan tenaga kependidikan yang profesional

Dari hasil analisis dari interview dengan Bapak Munib, S.Pd.I., selaku kepala sekolah menyatakan bahwa program dalam peningkatan mutu yang dilakukan oleh sekolah yaitu berupa MGMP, workshop, seminar, dan study banding. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas, profesionalisme guru dalam pembelajaran. Dimana profesionalisme guru sangat penting, dimana menjadikan pembelajaran semakin meningkat keaktifan peserta didik dan pendidik.

b. Memberikan motivasi

Dalam upaya yang dilakukan kepala sekolah dengan cara memotivasi tenaga kependidikan serta peserta didik dengan kedisiplinan tata tertib yang berlaku di sekolah. Memotivasi dengan keteladanan kepada tenaga kependidikan dan peserta didik agar selalu bersikap akhlakul karimah. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ibu Nyuarsih, S.Pd., bahwa kepala sekolah selalu memberi contoh dan memotivasi agar lebih baik kinerja dalam pembelajaran dan prestasi siswa.

c. Berprestasi akademik dan non akademik

Dalam hal ini terdapat beberapa yang diupayakan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen yaitu

dengan pengembangan pendidikan ciri khusus yaitu pembelajaran kitab kuning, tahfidul qu'an, penambahan jam belajar, dll. Juga melibatkan peserta didik dalam pengembangan sumber daya manusia yang berbentuk ketrampilan. Terdapat beberapa rencana-rencana yang dilakukan di SMA Miftahul Ulum Ngawen yaitu RKM dan RKJM setiap tahunnya.

Selain itu juga terdapat beberapa standat mutu pendidikan antara lain:

a. Standar Isi

Dari standar ini dilakukan dengan baik. Dimana sesuai PP 19 tahun 2005, yang mencakup ruang lingkup materi dan kompetensi. Dan disertai dengan pembelajaran agama ciri khusus menjadikan muslim yang menguasai akan ilmu pengetahuan umum serta menjadi muslim yang berkualitas.

b. Standar Proses

Dalam standar ini, proses pembelajaran memenuhi syarat dari pendidikan bermutu. Akan tetapi belum terlaksana dengan baik karena dalam proses pembelajaran keaktifan peserta didik kurang dan kreatifitas belum meningkat. Dan dalam proses pembelajaran masih belum maksimal.

c. Standar kompetensi Lulusan

Sebagaimana SKL telah memenuhi syarat dimana sikap, pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dapat diaplikasikan kepada masyarakat sekitarnya. SKL sudah memenuhi kriteria.

d. Standar Pengelolaan

Dalam standar pengelolaan yang diterapkan dalam mengelola pendidikan menerapkan manajemen berbasis sekolah. Tata tertib yang ada sesuai dengan standar sekolah bermutu.

e. Standar pendidik dan tenaga kependidikan

Dari standar ini dapat dilihat belum maksimal dengan kriteria yang harus miliki tenaga pendidik tingkat sekolah menengah atas antara lain: 1) Kualifikasi sarjana (S1); 2) Latar belakang lulusan sesuai bidang; 3) Sertifikat profesi guru.

f. Standar sarana dan prasarana

Hal ini, dapat dilihat dari kawasan dalam sekolah tersebut. Dimana pemberdayaan masih belum baik dalam segi ruangan yang kurang memadai. Sehingga terdapat beberapa ruangan yang bergabung dalam satu ruangan. Seperti contohnya: ruangan kantor guru yang bergabung dengan ruang TU dan ruang BK, ruangan laboratorium IPA yang bergabung dengan ruang UKS, ruangan lab komputer yang berada diluar lingkungan SMA Miftahul Ulum bergabung dengan ruang TU MTs.

g. Standar Pembiayaan

Sedangkan dalam standar pembiayaan terdiri dari tiga pembiayaan antara lain sebagai berikut: a. pembiayaan investasi; b. pembiayaan operasional; c. pembiayaan personal.

1. Pembiayaan investasi

Dalam pembiayaan investasi yang ada di SMA Miftahul Ulum Ngawen masih belum baik. Sebab biaya dalam pengembangan sumber daya manusia tidak mencukupi dan biaya untuk sarana dan prasarana yang masih kurang, sehingga standar sarana dan prasarana kurang sesuai.

2. Pembiayaan operasional

Pembiayaan operasional yang ada di SMA Miftahul Ulum Ngawen masih tergolong masih belum baik, biaya pengeluaran peserta didik untuk

mengikuti proses pembelajaran berjalan belum baik. Dilihat dari dalam biaya operasional masih mengalami kendala, dimana biaya yang dikeluarkan oleh peserta didik tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

3. Pembiayaan personal

Dalam biaya personal yang ada di SMA Miftahul Ulum Ngawen tergolong pada tingkat rendah. Hal ini diperkuat dari wawancara dengan salah satu tenaga kependidikan yang mana mengutarakan gaji yang diterima dibawah UMK. Dari wawancara dengan Ibu Nyuarsih, S.Pd beliau mengemukakan bahwa:

“Gaji yang diterima oleh guru/karyawan dibawah UMK”

Dan biaya personal lainnya tidak berjalan.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam

Dari hasil analisis data yang penulis lakukan di SMA Miftahul Ulum Ngawen Blora Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan agama Islam di SMA Miftahul ulum masih dalam kategori masih belum baik. Dimana masih ditemukan beberapa standart dalam mutu pendidikan dan fungsi dan peran dari manajemen sumber daya manusia belum dikerjakan sesuai apa yang direncanakan. Terdapat faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut:

a. Faktor Penghambat

Berdasarkan analisis data yang peneliti lakukan, kepala sekolah bapak K. Akhmad Munib, S.Pd.I., mengemukakan terdapat faktor yang menghambat seperti dari faktor siswa luar daerah dan sumber dana. Selain itu juga dari kinerja guru kurang maksimal dalam mengajar. Siswa maupun

guru harus mendapatkan suatu dorongan untuk memaksimalkan kinerjanya agar tujuan dapat tercapai dengan tepat sasaran.

Selain itu pernyataan dari guru lainnya yaitu Nyuarsih, S.Pd. Menyatakan “sebagian besar domisili dari tenaga kependidikan berjarak jauh dari sekolah. Ini yang menjadi penghambat dari kinerja tenaga kependidikan. Sedangkan siswa minat dalam pembelajaran kurang maksimal yang membutuhkan dorongan dari lingkungan sekolah maupun lingkungan keluarga.”

4. Faktor pendukung

Dari hasil Analisis data mengenai pengimplementasian Manajemen SDM dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen. Faktor yang menjadi pendukung yaitu sebagaimana pernyataan dari Ibu Nyuarsih, S.Pd., bahwa “tenaga kependidikan berasal dari jurusan yang sesuai dari universitas yang berkelas, memiliki kemampuan yang baik dalam bidangnya dan mempunyai pengetahuan agama karena merupakan alumni dari SMA”

Selain dari tenaga kependidikan faktor pendukung juga terlihat dari pernyataan dari kepala sekolah yaitu “dengan adanya Boarding scholl menjadikan siswa lebih mudah dalam pembelajaran, dimana selain di sekolah di yayasan juga mendapatkan pembelajaran lainnya, sehingga ketika dalam SMA siswa dapat mengenali tantangan yang ada dalam perkembangan pendidikan hingga siswa menjadi semangat dalam pembelajaran”.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pemaparan yang menyeluruh mengenai “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen”. Dapat tarik kesimpulan bahwa:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Miftahul Ulum Ngawen adalah:
 - a) Perencanaan SDM di SMA Miftahul Ulum sesuai dengan kebutuhan sekolah;
 - b). Rekrutmen guru serta pegawai menggunakan pendekatan masyarakat dan rekomendasi alumni dari yayasan;
 - c) Proses seleksi guru dilakukan dengan baik untuk mendapatkan SDM yang kompeten terhadap bidang yang dilamar;
 - d) Penempatan sesuai dengan kompetensi yang dikuasai;
 - e) Pelatihan dan pengembangan SDM yaitu MGMP, seminar, workshop, dan study banding. Dari pihak sekolah belum bisa melakukan pelatihan mandiri;
 - f) Penilaian kinerja guru dari penyusunan silabus, rpp dan proses mengajar;
 - g) Kompensasi yang diberikan sesuai dengan usaha yang guru lakukan dalam bentuk materi atau no materi.
2. Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen

Dalam peningkatan mutu pendidikan terdapat beberapa usaha kepala sekolah:

- a) Penyediaan profesionalisme guru dengan cara pelatihan-pelatihan yang ada dan kursus keagamaan oleh yayasan;
- b) Memberikan motivasi oleh kepala sekolah sangat baik;
- c) Berprestasi akademik dan non akademik melalui pengembangan pembelajaran ciri khusus yang telah dilaksanakan di SMA Miftahul Ulum

Selain itu terdapat beberapa standar mutu pendidikan yang kurang dalam memenuhi kriteria antara lain:

- a) Standar isi sesuai PP 19 tahun 2005;
- b) Standar Proses memenuhi standar mutu;
- c) Standar Kompetensi Lulusan sudah memenuhi kriteria mutu pendidikan;
- d) Standar tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kriteria yang harus miliki tenaga pendidik tingkat SMA;
- e) Standar sarana dan prasarana kurang

memadainya ruangan sehingga banyak ruangan yang bergabung dalam satu ruangan; f) Standar pengelolaan sudah baik; g) Standar pembiayaankurangnya kriteria dalam pembiayaan investasi, personal dan oprasional.

3. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen.

Dalam implementasi manajemen dalam peningkatan mutu pendidikan berjalan baik akan tetapi masih kurang maksimal .ditemukan beberapa fungsi dan peran dari manajemen dan standar mutu pendidikan masih terdapat kekurangan. Beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi sebagai berikut: a). Faktor penghambat yaitu jauhnya domisili tenaga pendidik dan kependidikan dan kurangnya dorongan atau motivasi terhadap peserta didik dalam pembelajaran; b) Faktor pendukung yaitu tenaga pendidik yang berasal dari lulusan universitas yang berkelas, sekaligus alumni yayasan yang mana mampu menguasai pembelajaran dan memahami kondisi peserta didik.

B. Saran

1. Kepala Sekolah SMA Miftahul Ulum Ngawen
Supaya meningkatnya mutu dan mengembangkan sumber daya manusia. Tenaga kependidikan harus berkomitmen semaksimal mungkin sehingga akan tercipta sekolah yang unggul dan sumber daya manusia yang profesional dan berkembang.
2. Bagi Peneliti
Untuk peneliti berikutnya, diinginkan lebih dalam menguasaidan mengkaji yang lebis luas serta lebih intens mengenai sumber daya manusia dan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya.
- Ahammad, Taslim. 2017. *Personnel Management to Human Resource Management (HRM): How HRM Functions?*. Journal of Modern Accounting and Auditing, Vol. 13, No. 9, 412-420 doi: 10.17265/1548-6583/2017.09.004
- Alba, Cecep. 2011. *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi*. Jurnal Sosioteknologi Edisi 24 Tahun 10
- Aldo Redho Syam & Syamsul Arifin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Di Era Globalisasi*. Journal Basic Of Education, Vol.02, No.01, Issn: 2548-9992
- Almasri, M. Nazar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam*. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol.19, No.2
- Arcaro, Joremo S. 2005. *Pendidikan Berbasis Mutu*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Arikunto, S. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Pt. Rineka Cipta.
- Aziz, Amrullah. 2015. *Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jurnal Studi Islam, Volume 10, No. 2
- Barthos, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Bayumedia.
- Engkoswara, dan Aan Komariah. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Faisal Mubarak. 2016. *Faktor Dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia*. jurnal: Management Of Education, Volume 1, Issue 1, Issn 977-2442404
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.

- Hanurawan, F. 2016. *Metode Penelitian Kalitatif Untuk Ilmu Psikologi* . Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Hasibuan, M. S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Rajawali Pres.
- Kartono, K. 1980. *Pengantar Metodologi Reseach Sosial*. Bandung:Alumni.Krietner
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pres.
- Kuntoro, Alfian Tri. 2019. *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*. Jurnal Kependidikan, Vol. 7, No. 1
- Harmonika, Sri. 2017.*Hadits-Hadits Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*.Jurnal At-Tadair Prodi Mpi Stai Darul Kamal Volume 1 Nomor 1
- Mardan Umar dan Feiby Ismail. 2017.*Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming Dan Joseph Juran)*.Jurnal Pendidikan Islam Iqra' Vol. 11 No. 2
- Meleong, Lexy. J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004. Kurikulum Berbasis Komputer. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustari, Mohamad. 2015. *Manajemen Pendidikan* . Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Moh. Saifulloh,Zainul dkk., 2012. *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah*. Jurnal Sosial Humaniora, Vol. 5, No. 2
- Obeidat, Bader Yousef. 2012. *The Relationship between Human Resource Information System (HRIS) Functions and Human Resource Management (HRM) Functionalities* . Journal of Management Research ISSN 1941-899X 2012, Vol. 4, No. 4
- Purnama, Basuki Jaka. 2016. *Optimalisasi Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 2,

- PP No. 19 Tahun 2005, Pasal 28. 2006. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Bandung: Citra Umbara.
- Rifanto Sakban, Ifnaldi Nurmal, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alignment: Journal Of Administration And Educational Management 2(1):93-104
- Yahya, T F. 2013. *The Influence Of Human Resource Management Practices And Career Strategy On Career Satisfaction Of Insurance Agents*. International Journal of Business and Society, Vol. 14 No. 2, 2013, 193 - 206
- Samiaji, Saroso. 2010. *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar*. Jakarta: Pt Indeks .
- Siagian, Sondang. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sholihah, H. 2018. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MAN Yogyakarta III*. Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 1
- Sugiyono. 2013. *Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Susan, Eri. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume. 9, No. 2
- Suti, Marsus. 2011. *Strategi Peningkatan Mutu Di Era Otonomi Pendidikan*. Jurnal Medtek, Volume 3, Nomor 2
- Tulus, Muh. Agus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka.
- Teguh, Widodo Setyo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah Pada Sekolah Regrouping di SDN Petompon 02*. Jurnal Unnes. Vol. 3 No. 2
- Umam, Muhamad K. 2018. *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Peserta Didik*. Jurnal Al-Hikmah Vol. 6 No. 2
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



Lampiran 1

INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

A. Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah SMA Miftahul Ulum Ngawen

1. Bagaimana sejarah singkat mengenai SMA Miftahul Ulum Ngawen?
2. Bagaimana struktur organisasi di SMA Miftahul Ulum Ngawen?
3. Berapa jumlah semua tenaga pendidik maupun kependidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen?
4. Sejak kapan bapak menjabat menjadi Kepala Sekolah di SMA Miftahul Ulum Ngawen?
5. Strategi dan upaya apa yang bapak lakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen?
6. Program apa yang menjadi prioritas dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen?
7. Usaha apa yang bapak berikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam peningkatan mutu pendidikan?
8. Bagaimana peran bapak dalam membina guru dan staff lainnya untuk meningkatkan kinerjanya agar optimal?
9. Apakah bapak berusaha mengembangkan mutu dan profesionalisme guru?
10. Bagaimana proses tahapan manajemen SDM?
11. Setelah menjadi tenaga pendidik dan kependidikan. Adakah manajemen SDM terhadap mutu pendidikan?
12. Manajemen SDM seperti apa yang digunakan?
13. Bagaimana perencanaan SDM yang sesuai di sekolah ini?
14. Bagaimana bentuk serta pola manajemen SDM di sekolah ini?
15. Bagaimana kepala sekolah dalam merekrut guru untuk mengajar disini apakah dengan pamflet? Atau mungkin dengan cara lainnya?
16. Dalam pengadaan masalah seleksi dalam penerimaan guru bagaimana sekolah melakukannya? Adakah tahapan-tahapan atau pemenuhan kriteria yang harus dilakukan agar lolos dalam penerimaan guru?

17. Apakah ada kriteria khusus dalam penempatan guru atau karyawan lainnya? Atau guru bisa dimasukan dalam bidangnya?
18. Apakah disekolah ini diadakan pelatihan guru yang belum atau tidak linier?
19. Apakah ada pengawasan dalam penilaian kinerja? Misalnya dalam pelaksanaan atau hanya menilai dari akhir saja?
20. Untuk penilaian kerja bagaimana kepala sekolah dalam menilai kerjanya?
21. Adakah kompensasi yang diberikan sekolah kepada tenaga kependidikan? Apakah cukup dan kisaran berapa kompensasi yang diterima?
22. Menurut bapak apa hambatan apa dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen?
23. Dan apa saja faktor yang mendukung peningkatan mutu di SMA Miftahul Ulum Ngawen?
24. Apakah setiap tahun ada pembuatan rencana-rencana dalam meingkatkan mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen?
25. Kurikulum apa yang diterapkan di SMA Miftahul Ulum Ngawen?
26. Apakah kurikulum yang diterapkan sesuai dengan standar kurikulum nasional atau belum?
27. Apakah sarana dan prasarana di SMA Miftahul Ulum Ngawen sudah memadai?
28. Apa saja kemajuna yang sudah di capai selama bapak memimpin?
29. Bagaimana hasil mutu pendidikan di SMA Miftahul Ulum Ngawen?
30. Apakah disetiap tahun ada rencana-rencana dalam meningkatkan mutu disekolah ini?

B. Guru SMA Miftahul Ulum Ngawen

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam memimpin SMA Miftahul Ulum Ngawen?
2. Apakah mutu pendidikan selalu diutamakan oleh kepala sekolah?
3. Apakah ada pengawasan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik?
4. Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah?
5. Apakah kepala sekolah sudah melaksanakan visi dan misi dengan baik?
6. Perencanaan apa yang bapak/ibuk lakukan untuk pembelajaran yang bermutu?
7. Apakah dalam pembelajaran model yang inovatif diterapkan?
8. Usaha apa yang bapak/ibuk lakukan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan?
9. Apa masih ada kekurangan dan kelebihan dalam perencanaan?

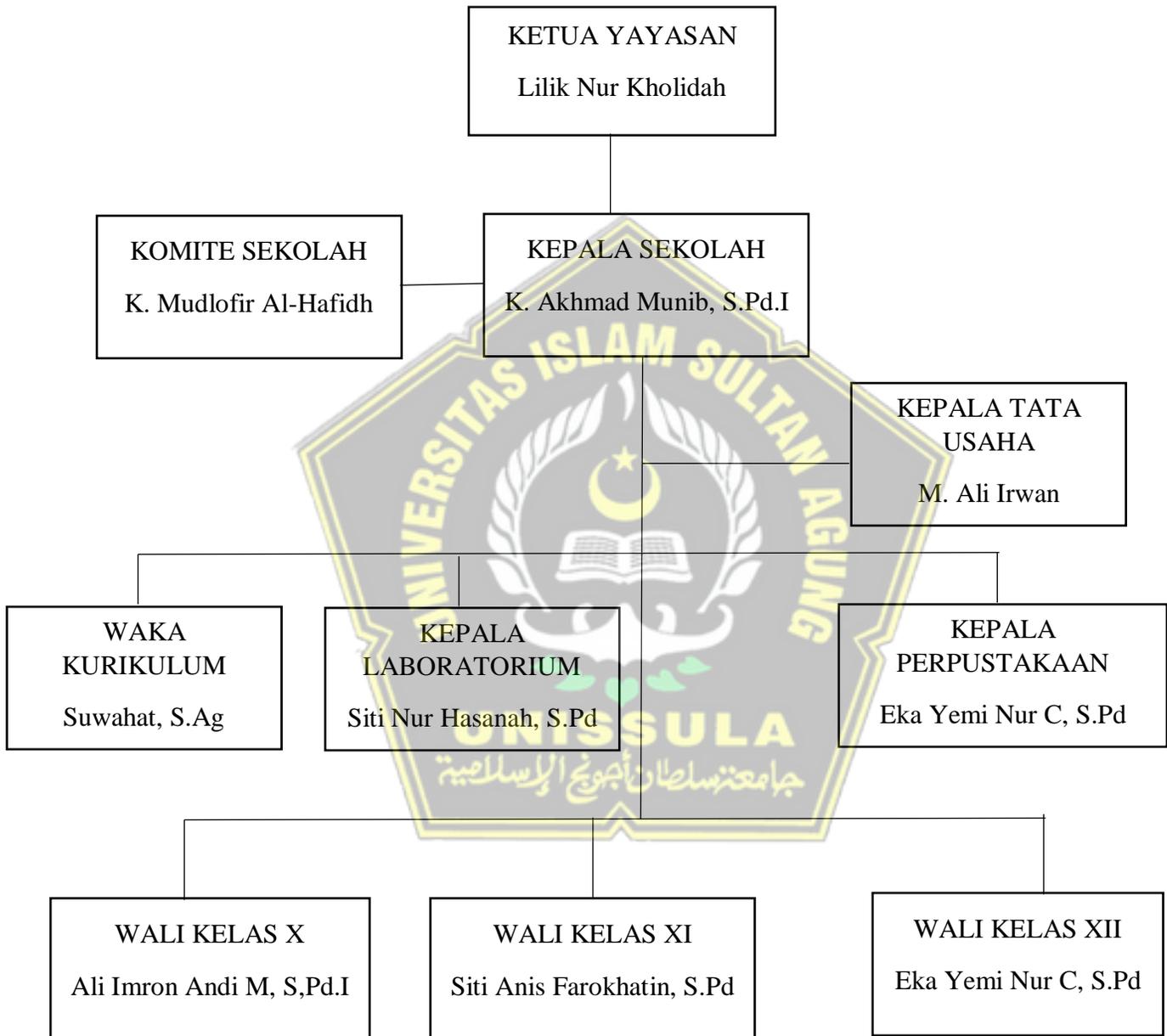
10. Kurikulum apa yang digunakan di SMA Miftahul Ulum Ngawen?
11. Bagaimana implementasi dari kurikulum yang berlaku di SMA Miftahul Ulum Ngawen?
12. Apakah setiap mengambil sebuah keputusan kepala sekolah melibatkan guru dan tenaga kependidikan? Dan apakah mereka diberi kesempatan untuk mengambil keputusan?
13. Apakah komunikasi guru dan staff lainnya berjalan dengan baik?
14. Bagaimana cara bapak memotivasi siswa agar dapat prestasi dan bagaimana mutu pendidikan yang baik?
15. Apa saja faktor pendukung dan penghambat manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan?



Lampiran 2

STRUKTUR ORGANISASI SMA MIFTAHUL ULUM NGAWEN

TAHUN AJARAN 2020/2021



Lampiran 3

DATA GURU, KARYAWAN DAN PESERTA DIDIK

SMA MIFTAHUL ULUM NGAWEN

DATA GURU DAN KARYAWAN

| KEADAAN GURU / PENJAGA SMA MUN KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN BLORA | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------|-----------|------------|-----|------------|---------|----------|---------|----------------|---------------------|------------|-----|-----|
| NSS : NPSN : | | | | | | | | | | | TAHUN PELAJARAN : / | | | |
| No. | NAMA | NIP / NUPTK | LAHIR | | L/P | PENDIDIKAN | | | TUGAS | | GOL/ GAPOK | MASA KERJA | | |
| | | | TEMPAT | TANGGAL | | IJAZAH | JURUSAN | TAHUN | PERTAMA | DI SEKOLAH/INI | | GOL | MKS | |
| | | | | | | | | | | | THN | BLN | THN | BLN |
| 1 | K. AKHMAD MUNIB, S.Pd.I | 3437751652110032 | BLORA | 05/01/1973 | S1 | PAI | 2003 | 01-07-03 | SMA MUN | | | | | |
| 2 | SUWAHAT, S.Ag | 9239745647200063 | BLORA | 07/9/1967 | S1 | PAI | 1994 | 3-07-03 | SMA MUN | | | | | |
| 3 | K. MUDLOFIR AL-HAFID | | GROBOGAN | 06/9/1964 | | SMA | | | SMA MUN | | | | | |
| 4 | PAJIMAN, S.Pd | 5537743648200003 | BLORA | 5/12/1965 | S1 | | 2009 | 3-07-03 | SMA MUN | | | | | |
| 5 | ABDUL HARIS N, S.Pd.I | | BLORA | 24/12/1970 | S1 | PAI | 2009 | | SMA MUN | | | | | |
| 6 | SITI NUR HASANAH, S.Pd | 8446764665210083 | BLORA | 14/11/1986 | S1 | P. KIMIA | 2009 | 13-07-09 | SMA MUN | | | | | |
| 7 | EKA YEMI NUR C, S.Pd | 2648764665210142 | BLORA | 16/8/1986 | S1 | P. MTK | 2008 | 14-07-08 | SMA MUN | | | | | |
| 8 | M. ALI IRWAN | | NGARINGAN | 30/01/1989 | | SMA | 2007 | | SMA MUN | | | | | |
| 9 | K. ACMAD NURI | | BLORA | | | SMA | | 2003 | SMA MUN | | | | | |
| 10 | ALVI NAILUL VARI, S.Pd | | BLORA | 31/07/1990 | S1 | B. INDO | 2011 | 2011 | SMA MUN | | | | | |
| 11 | M. CHOLILUR R, S.Pd | | BLORA | 16/06/1992 | S1 | | | 2014 | SMA MUN | | | | | |
| 12 | ALI IMRON ANDI M, S.Pd.I | | BLORA | 25/7/1988 | S1 | | 2014 | 2014 | SMA MUN | | | | | |
| 13 | ABDUL SYAKUR, S.Pd.I | | KENDAL | 10/7/1980 | S1 | PAI | 2014 | 2012 | SMA MUN | | | | | |
| 14 | SITI ANIS FAROKHATIN, S.Pd | | BLORA | 20/4/1994 | S1 | B.INGGRIS | 2015 | 09-07-15 | SMA MUN | | | | | |
| 15 | IMA KHORIDA, S.Pd | | BLORA | 18/02/1984 | S1 | | 2008 | 2016 | SMA MUN | | | | | |
| 16 | NYUARSIH, S.Pd | | BLORA | 06/12/1990 | S1 | B. ARAB | 2017 | 2017 | SMA MUN | | | | | |
| 17 | MUH SHOLEH F A, S.Pd | | BLORA | 26/1/1993 | S1 | | | 02-01-18 | SMA MUN | | | | | |
| 18 | SITI NUR ALIYAH, S.Pd | | BLORA | 16/4/1997 | | P. MTK | 2018 | 2018 | SMA MUN | | | | | |
| 19 | SUJITO | | | | | | | | SMA MUN | | | | | |

DATA PESERTA DIDIK

| BANK DATA SISWA | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------|-----------|----------|------------|--------|-------------|--------|---------|---------|-------------|----------|---------|----------|-----------|--------|
| TAHUN PELAJARAN : 2018-2019 | | | | | | | | | | | | | | | |
| KEADAAN SISWA | | | | | | | | | | | | | | | |
| KELAS | KEADAAN SISWA | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | |
| BULAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | |
| JULI | 15 | 12 | 11 | 9 | 28 | 20 | 14 | 54 | 100 | | | | | | |
| AGUSTUS | 15 | 12 | 11 | 9 | 28 | 20 | 14 | 54 | 100 | | | | | | |
| SEPTEMBER | 14 | 12 | 11 | 9 | 28 | 20 | 14 | 53 | 90 | | | | | | |
| OKTOBER | 16 | 12 | 11 | 9 | 30 | 20 | 14 | 54 | 80 | | | | | | |
| NOPEMBER | | | | | | | | | 70 | | | | | | |
| DESEMBER | | | | | | | | | 60 | | | | | | |
| JANUARI | | | | | | | | | 50 | | | | | | |
| FEBRUARI | | | | | | | | | 40 | | | | | | |
| MARET | | | | | | | | | 30 | | | | | | |
| APRIL | | | | | | | | | 20 | | | | | | |
| MEL | | | | | | | | | 10 | | | | | | |
| JUNI | | | | | | | | | 0 | | | | | | |
| JUMLAH | | | | | | | | | | | | | | | |
| MUTASI SISWA | | | | | | | | | | | | | | | |
| KLS | ISKRA | KEBUNTER | KATEKLIK | HINDU | BUDHA | WALAH TARIK | MASJID | KELUAR | ALYAN | ALYAN | ALYAN | ALYAN | | | |
| KELAS X | 16 | 12 | 11 | | | | 1 | 1 | | | | | | | |
| KELAS XI | 21 | 7 | 10 | | | | 2 | 2 | | | | | | | |
| KELAS XII | 20 | 14 | 14 | | | | | | | | | | | | |
| PEKERJAAN ORANG TUA | | | | | | | | | | | | | | | |
| KLS | IND | IND/PEKER | SWASTA | PERUSAHAAN | SWASTA | SWA | BURUH | S.2/S.2 | S.1/D.4 | 0.3/0.2/0.1 | AKADAMIS | SARJANO | SLTA/SLK | SLTP/SLTK | SO/TAJ |
| I | | | | | | | | | | | | | | | |
| II | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | | | | | | | | | | | | | | | |
| IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| V | | | | | | | | | | | | | | | |
| VI | | | | | | | | | | | | | | | |

Lampiran 4



YAYASAN MIFTAHUL ULUM NGAWEN
SMAS MIFTAHUL ULUM NGAWEN (MUN)
Jln. Masjid Al-Badar Ngawen Blora, Telp. (0296) 4312185
e-mail: munsma@ymail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 76 /SMAMUN/VII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : K. Akhmad Munib, S.Pd.I
Jabatan : Kepala Sekolah
NUPTK : 3437751652110032
Unit Kerja : SMAS Miftahul Ulum Ngawen (MUN)
Dengan ini menerangkan bahwa saudara :
Nama : Lilik Muzaroah
Tempat/Tanggal Lahir : Blora , 03 Juli 1997
Nomor Pokok : 31501700069
Jurusan : Tarbiyah

Benar-benar telah selesai mengadakan penelitian di instansi kami dalam rangka penulisan skripsi berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA MUN Ngawen terhitung mulai 1 April 2021 s.d.31 Mei 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ngawen , 28 Juli 2021

Kepala Sekolah
SMAS Miftahul Ulum Ngawen (MUN)



K. Akhmad Munib, S.Pd.I
NIP. 203300371973010501

Lampiran 5

DOKUMENTASI



Keterangan : Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Miftahul Ulum Ngawen



Keterangan : Wawancara dengan guru PAISMA Miftahul Ulum Ngawen(Ibu Nyuarsih, S.Pd)

Lampiran 6

DOKUMENTASI SMA MIFTAHUL ULUM NGAWEN



REKAPITULASI INVENTARIS SEKOLAH

SEKOLAH: SMAS MIFTAHUL ULUM NGAWEN (MUN)

STATUS PEMILIKAN, LUAS TANAH DAN BANGUNAN

| STATUS KEPEMILIKAN | LUAS TANAH SELURUHNYA | PENGGUNAAN | | | | LAIN-LAIN |
|--------------------|-----------------------|------------|---------------|---------------|-------|-----------|
| | | BANGUNAN | HALAMAN/TAMAN | LAP. OLAHRAGA | KEBUN | |
| SERTIFIKAT | 1105 m ² | 311 | 132 | 162 | | 662 |
| BELUM SERTIFIKAT | - | | | | | |
| BUKAN MILIK | 210 m ² | | | | | |
| JUMLAH | 1.315 | | | | | |

STATUS PEMILIKAN, KONDISI DAN LUAS RUANGAN

| NO | JENIS RUANG | MILIK SEKOLAH | | | | BUKAN MILIK | |
|----|--------------------------|---------------|------------------------|--------------|------------------------|-------------|------------------------|
| | | BAJK | | RUSAK RINGAN | | JUMLAH | LUAS (m ²) |
| | | JUMLAH | LUAS (m ²) | JUMLAH | LUAS (m ²) | | |
| 01 | RUANG KELAS | 3 | 168 | | | | |
| 02 | RUANG TAMU | 1 | 12 | | | | |
| 03 | RUANG PERPUSTAKAAN | 1 | 16 | | | | |
| 04 | RUANG KEPALA SEKOLAH | 1 | 12 | | | | |
| 05 | RUANG GURU | 1 | 40 | | | | |
| 06 | RUANG BP / BK | 1 | 9 | | | | |
| 07 | RUANG TU | 1 | 12 | | | | |
| 08 | RUANG WAKIL KEP. SEKOLAH | | | | | 1 | 180 |
| 09 | RUANG LAB. IPA | 1 | 180 | | | | |
| 10 | RUANG LAB. FISIKA | | | | | | |
| 11 | RUANG LAB. BIOLOGI | | | | | | |
| 12 | RUANG LAB. KIMIA | | | | | | |
| 13 | RUANG LAB. BAHASA | | | | | | |
| 14 | RUANG U.K.S. | 1 | 9 | | | 1 | 54 |
| 15 | RUANG PRAKTIK KOMPUTER | 1 | 54 | | | | |
| 16 | KOPERASI / TOKO | | | | | | |
| 17 | RUANG OSIS | 1 | 9 | | | | |
| 18 | KAMAR MANDI / W.C. MURID | 1 | 6 | | | | |
| 19 | GUDANG | 1 | 12 | | | 1 | 63 |
| 20 | AULA | 1 | 63 | | | 1 | 30 |
| 21 | RUANG IBADAH / MUSHOLLA | 1 | 30 | | | | |
| 22 | RUMAH DINAS KEP. SEKOLAH | | | | | | |
| 23 | RUMAH PENJAGA SEKOLAH | | | | | | |
| 24 | POS PENJAGA SEKOLAH | | | | | | |
| 25 | KETRAMPILAN | | | | | | |
| 26 | KAMAR MANDI / W.C. GURU | 1 | 6 | | | | |

BUKU DAN ALAT PENDIDIKAN MENURUT MATA PELAJARAN

| NO | MATA PELAJARAN | BUKU | | | | | | ALAT PENDIDIKAN | | |
|----|---------------------------------|---------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | PEGANGAN GURU | | TEKS SISWA | | PENUNJANG | | PERAGA (SET) | PRAKTIK (SET) | MEDIA (SET) |
| | | JUMLAH JUDUL | JUMLAH EKS. | JUMLAH JUDUL | JUMLAH EKS. | JUMLAH JUDUL | JUMLAH EKS. | | | |
| 01 | Pendidikan Agama & Budi Pekerti | 1 | 1 | 2 | 30 | 3 | 4 | | | |
| 02 | P.Kn | 1 | 1 | 2 | 30 | 4 | 7 | | | |
| 03 | Bahasa Indonesia | 1 | 1 | 5 | 150 | 7 | 10 | | | |
| 04 | Matematika | 1 | 1 | 5 | 150 | 3 | 150 | | | |
| 05 | Sejarah Indonesia | 1 | 1 | 5 | 150 | 1 | 30 | | | |
| 06 | Bahasa Inggris | 1 | 1 | 5 | 150 | | | | | |
| 07 | Seni Budaya | 1 | 1 | 5 | 150 | | | | | |
| 08 | Penjaskes | 1 | 1 | 5 | 150 | | | | | |
| 09 | Prakerja | 1 | 1 | 2 | 100 | | | | | |
| 10 | Bahasa Jawa | 1 | 1 | 5 | 150 | | | | | |
| 11 | fisika | 3 | 3 | 5 | 140 | 5 | 8 | | | |
| 12 | biologi | 3 | 3 | 5 | 140 | 5 | 9 | | | |
| 13 | kimia | 3 | 3 | 5 | 140 | 5 | 9 | | | |
| 14 | Matematika Peminatan | 3 | 3 | 5 | 140 | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | |

PERLENGKAPAN SEKOLAH

| COMPUTER | | | | | | | | MEJA GURU / TU | BRANKAS | FILLING CAB | LEMARI | RAK BUKU | KOMPOR | KURSI GURU/TU | MEJA SISWA |
|----------|-------|--------|---------|-------|-------|-----|-----------|----------------|---------|-------------|--------|----------|--------|---------------|------------|
| | KETIK | HITUNG | STENSIL | JAHIT | BUBUT | LAS | FOTO COPY | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |

SEPULUH DASAR KEMAMPUAN GURU

SEKOLAH : SMA MUN

1 MENGEMBANGKAN KEPERIBADIAN

- A. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- B. Berperan dalam masyarakat sebagai warga yang berjiwa Pancasila

2 MENGUASAI LANDASAN PENDIDIKAN

- A. Mengetahui tujuan pendidikan untuk Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional
- B. Mengetahui sekolah dalam masyarakat
- C. Mengetahui prinsip-prinsip psikologi Pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam PBM

3 MENGUASAI BAHAN PENGAJARAN

- A. Menguasai bahan pengajaran kurikulum
- B. Menguasai bahan pengayaan

4 MENYUSUN PROGRAM PENGAJARAN

- A. Menetapkan tujuan pengajaran
- B. Memilih dan mengembangkan bahan pengajaran
- C. Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar
- D. Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai
- E. Memilih dan memanfaatkan sumber belajar

5 MELAKSANAKAN PROGRAM PENGAJARAN

- A. Menciptakan iklim belajar mengajar yang sehat
- B. Mengatur ruang belajar
- C. Mengelola Interaksi belajar mengajar

6 MENILAI HASIL DAN PROSES BELAJAR MENGAJAR YANG TELAH DILAKSANAKAN

- A. Menilai prestasi murid untuk kepentingan belajar
- B. Menilai proses belajar yang telah dilaksanakan

7 MENYELENGGARAKAN PROGRAM BIMBINGAN

- A. Membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar
- B. Membimbing siswa yang berkelainan dan berbakat khusus
- C. Membimbing siswa yang menghargai pekerjaan masyarakat

8 MENYELENGGARAKAN ADMINISTRASI SEKOLAH

- A. Mengetahui pengadministrasian kegiatan sekolah
- B. Melaksanakan kegiatan administrasi sekolah

9 BERINTERAKSI DENGAN SEJAWAT DAN MASYARAKAT

- A. Berinteraksi dengan sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional
- B. Berinteraksi dengan masyarakat untuk penjuruan misi pendidikan

10 MENYELENGGARAKAN PENELITIAN SEDERHANA UNTUK KEPERLUAN PENGAJARAN

- A. Mengkaji konsep dasar penelitian
- B. Melaksanakan penelitian sederhana