

**MANAJEMEN PERSONALIA
UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI SMA MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Pendidikan Islam

Disusun Oleh :

WINARSIH
NIM 07470005

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2014

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Winarsih
NIM : 07470005
Jurusan : Kependidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian penulis sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 21 Juli 2014

Yang menyatakan,



Winarsih
Winarsih
NIM. 07470005

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Winarsih

Lamp : -

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Winarsih

NIM : 07470005

Judul Skripsi : Manajemen Personalia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta.


sudah dapat diajukan kepada Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Dengan ini kami mangharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 21 Agustus 2014

Pembimbing,



Dr. Ahmad Arifi, M.Ag

NIP. 19661121 199203 1 002



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah dilaksanakan munaqosah pada hari Kamis tanggal 28 Agustus 2014, skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan. Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultasi berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Winarsih
NIM : 07470005
Judul Skripsi : **Manajemen Personalia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta.**

sudah dapat diajukan kepada Jurusan Kependidikan Islam (KI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 25 September 2014
Konsultan,

Dr. Ahmad Arifi, M.Ag
NIP. 19661121 199203 1 002



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-07/RO

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DT/PP.011/408/2014

Skripsi/Tugas Akhirdengan judul:

**MANAJEMEN PERSONALIA UNTUK MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN SMA MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA.**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Winarsih
NIM : 07470005
Telah diMunaqsyahkan pada : Kamis, 28 Agustus 2014
Nilai Munaqasyah : B+

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH
Ketua Sidang

Dr. Ahmad Arifi, M.Ag
NIP. 19661121 199203 1 002

Penguji I

Dra. Nur Rohmah, M.Ag
NIP.19550823 198303 2 002

Penguji II

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si
NIP.19550106 199303 1 001

Yogyakarta, 30 SEP 2014

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga



Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si
NIP.19590525 198503 1 005

MOTTO

أَوَلَمْ يَرَوْا كَيْفَ يُبْدِئُ اللَّهُ الْخَلْقَ ثُمَّ يُعِيدُهُ ۚ إِنَّ ذَٰلِكَ عَلَىٰ
اللَّهِ يَسِيرٌ ﴿١٩﴾

قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ بَدَأَ الْخَلْقَ ثُمَّ اللَّهُ يُنشِئُ
النَّشْأَةَ الْآخِرَةَ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٠﴾

Yang artinya: “Dan apakah mereka tidak memperhatikan bagaimana Allah menciptakan (manusia) dari permulaannya, kemudian mengulanginya (kembali). Sesungguhnya yang demikian itu mudah bagi Allah. Katakanlah: “Berjalanlah di (muka) bumi, maka perhatikanlah bagaimana Allah menciptakan (manusia) dari permulaannya, kemudian Allah menjadikannya sekali lagi. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (QS 29: 19 – 20).¹

¹ Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung : PT. Syaamil Cipta Media, 2005

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada
Almamaterku tercinta,
Jurusan Kependidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِينُ وَعَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ .

اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ . آمَنَّا بِعَدُوِّهِ .

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Manajemen Personalia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta ”**.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan ke jalan yang telah diridhai oleh Allah SWT.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, patut kiranya dalam kesempatan ini disampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

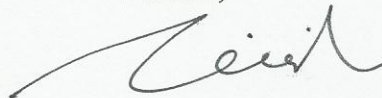
1. Bapak Prof. Dr. Hamruni, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan arahan dan bantuan dalam penyusunan skripsi penulis.
2. Ibu Dra. Nur Rohmah, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam Sekaligus Penguji I dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan motivasi, arahan dan kemudahan selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Misbah Ulmunir, M. Si., selaku Sekretaris Jurusan Kependidikan Islam Sekaligus Penguji II dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan motivasi dan masukan demi terselesaikannya skripsi ini.

4. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., selaku Penasehat Akademik, selama menempuh program Strata Satu (S1) di Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak memberikan masukan dan saran yang berguna bagi penulis dan sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi .
5. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan waktu, tenaga dan ilmu kepada penulis yang tanpa merasa lelah.
6. Bapak Drs. H.Slamet Purwo selaku Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta, beserta Bapak dan Ibu Guru dan seluruh karyawan SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta yang sudah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan fikiran untuk membantu penulis selama penyelesaian penelitian.
7. Bapak Wijarso & Ibu Wahyuni tersayang, Beliau adalah orang tua terbaik didunia yang selalu tidak putus untuk memberikan kasih sayang dan tak pernah letih mendoakan juga memotivasi penulis untuk menjadi manusia yang lebih baik dari waktu kewaktu
8. Teman-teman KI Angkatan 2007, khususnya untuk sahabatku Bunda Ety Kusendang, Linda Nuria , Khaliya , Mbak Lulu' dan Umni, yang memberikan keindahan dan kebahagiaan bagi penulis serta tak lupa teman seperjuangan ku dalam menyelesaikan skripsi Islam, Khoirul Nizal, dan Jatra Yasmin Andri .

Penulis hanya bisa mendoakan semoga semua yang telah diberikan tersebut mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT, amiin.

Yogyakarta, 21 Agustus 2014

Penulis,



Winarsih

NIM. 07470005

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBINGAN	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN KONSULTAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Telaah Pustaka	8
E. Landasan Teoritik	10
F. Metode Penelitian	25
G. Sistematika Pembahasan	29
BAB II. GAMBARAN UMUM SMA MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA	
A. Letak Geografis	31

B. Sejarah Singkat Berdirinya SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta	38
C. Dasar dan Tujuan Pendidikan.....	40
D. Struktur Organisasi.....	43
1. Tugas Kepala Sekolah	44
2. Tugas Wakil Kepala Sekolah.....	45
3. Tugas Komite Sekolah.....	52
4. Tugas Tata Usaha	53
5. Tugas Laboran	53
6. Tugas Perpustakaan	55
7. Tugas Wali Kelas.....	55
8. Tugas Guru Mata Pelajaran	56
9. Tugas Guru Pembimbing	57
E. Keadaan Guru, Siswa dan Karyawan.....	58
F. Keadaan Sarana dan Prasaran	74

**BAB III. IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERSONALIA DALAM UPAYA
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA MUHAMMADIYAH 2
YOGYAKARTA**

A. Pengelolaan Personalia	77
1. Rekrutmen Personil.....	77
2. Pengangkatan Personil	84
3. Penempatan Personil	90
4. Pembinaan Personil.....	90
5. Pemberhentian Personil.....	93
B. Upaya Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta	95

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Perkembangan Manajemen	
Personalia di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta	106

BAB IV. PENUTUP

A. Kesimpulan	111
B. Saran.....	112
C. Kata Penutup.....	113

DAFTAR PUSTAKA.....	115
----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	117
-------------------------------	------------



DAFTAR TABEL

Tabel I	: Pengurus Komite SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta	48
Tabel I	: Daftar Nama Guru Dan Karyawan Sma Muhammadiyah 2 Yogyakarta.....	57
Tabel III	: Kondisi Siswa Sma Muhammadiyah 2 Yogyakarta.....	61
Tabel IV	: Kegiatan Ekstrakurikuler Pilihan Di Sma Muhammadiyah 2 Yogyakarta	62
Tabel V	: Prestasi Siswa Sma Muhammadiyah 2 Yogyakarta.....	64
Tabel VI	: Nama – Nama Karyawan Sma Muhammadiyah 2 Yogyakarta	67
Tabel VII	: Keadaan Tanah Sma Muhammadiyah 2 Yogyakarta.....	69
Tabel VIII	: Daftar Fasilitas Sekolah Sma Muhammadiyah 2 Yogyakarta	69
Tabel IX	: Prestasi Siswa Sma Muhammadiyah 2 Yogyakarta.....	97
Tabel X	: Daftar Siswa Yang Diterima Di Perguruan Tinggi Favorit	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar I : Struktur Organisasi Sekolah SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta 42



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran II : Bukti Seminar Proposal
- Lampiran III : Bukti Acara Seminar
- Lampiran IV : Kartu Bimbingan
- Lampiran V : Surat Izin Penelitian
- Lampiran VI : Catatan Wawancara
- Lampiran VII : Catatan Dokumentasi
- Lampiran VIII : Surat Keterangan dari Sekolah
- Lampiran IX : Sertifikat PPL 1
- Lampiran X : Sertifikat PPL-KKN
- Lampiran XI : Sertifikat Toafel
- Lampiran XII : Sertifikat Toafl
- Lampiran XIII : Sertifikat ICT
- Lampiran XIV : Fotocopy KRS
- Lampiran XV : Fotocopy KTM
- Lampran XVI : Fotocopy Ijazah MA
- Lamipiran XVII : Foto copy seritifakat Ospek
- Lampiran XVIII : Foto copy sertifikat Sospem
- Lampiran XVII : surat keterangan bebas nilai E
- Lampiran XVIII : Contoh Surat Keputusan pengangkatan Guru Dan Karyawan
- Lampiran XIX : Contoh Surat keputusan penetapan pengurus komite sekolah
- Lampiran XX : Contoh Laporan Kegiatan Pembinaan/Diklat
- Lampiran XXI : contoh grafik kelanjutan Studi siswa
- Lampiran XXII : Foto – foto lokasi sekolah
- Lampiran XXIII : Peta Lokasi
- Lampiran XIV : Curriculum Vitae

ABSTRAK

Winarsih. *Manajemen Personalialia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta.* Skripsi. Yogyakarta Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Latar belakang penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengelolaan personalia di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta dalam Upaya meningkatkan mutu pendidikan disekolahan tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan mengambil latar SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan metode analisis deskriptif – analitik yaitu metode yang digunakan untuk menyusun data yang telah dikumpulkan, dijelaskan dan kemudian dianalisa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengelolaan personalia disekolah SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta meliputi: perekrutan, pengangkatan, penempatan, pembinaan dan pemberhentian personalia. Dan hasilnya dalam pelaksanaan pengolahan manajemen personalia dalam peningkatan mutu sekolah melalui personalia di sekolah SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta hasilnya meningkat dalam mutu sekolah, sesuai dengan hasil prestasi yang diraih oleh siswa, input dan output yang baik serta sarana dan prasarana yang memadai. Kemudian dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan diberlakukan oleh kepala sekolah dan pihak Yayasan Muhammadiyah, yang meliputi tata tertib atau pembagian tugas yang jelas, mengadakan diklat, dan pembinaan rutin bisa dilakukan pada breafing. Faktor pendukung perkembangan manajemen personalia SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta adalah kualitas SDM yang sebagian besar ahli dalam bidangnya, lingkungan dan masyarakat yang mendukung kearah kebaikan, serta sarana dan prasarana yang memadai. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu adanya perbedaan motivasi guru untuk berfikir maju yang terpengaruh oleh waktu dan kondisi fisik yang bermacam – macam, ada beberapa SDM personalia yang tidak sesuai dengan sarana dan prasarana.

Kata Kunci : Manajemen Personalialia, Mutu Pendidikan

SURAT KETERANGAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Winarsih
NIM : 07470005
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Kependidikan Islam
Semester : XIV

Dengan ini menyatakan bahwa pas foto yang diserahkan dalam daftar munaqosah itu adalah pas foto saya. Dan saya berani menanggung resiko dari pas foto saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Diharapkan maklum adanya. Terima kasih.

Yogyakarta, 21 Agustus 2014



Winarsih
NIM. 07470005

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Sesuai dengan SKB Menteri Agama RI, Menteri Pendidikan dan
Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 05436/1987

Tertanggal 22 Januari 1988

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	be
ت	tā'	t	te
ث	sā	ś	es (dengan titik di atas)
ج	jīm	j	je
ح	hā'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka dan ha
د	dāl	d	de
ذ	zāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	rā'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es dan ye
ص	sād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dād	d	de (dengan titik di bawah)
ط	tā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	zā'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	-
ف	fā'	f	-

ق	qāf	q	-
ك	kāf	k	-
ل	lām	l	-
م	mīm	m	-
ن	nūn	n	-
و	wāwu	w	-
هـ	hā	h	-
ء	hamzah	‘	Apostrof
ي	yā’	y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda syaddah, ditulis rangkap, contoh:

أَحْمَدِيَّة *Ahmadiyyah*

C. Tā Marbūtah di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi Bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya.

جَمَاعَةٌ ditulis *jamā’ah*

2. Bila dihidupkan ditulis t, contoh:

كَرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ ditulis *karāmatul-auliā’*

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis i, dan dammah ditulis u.

E. Vokal Panjang

a panjang ditulis ā, i panjang ditulis ī, dan u panjang ditulis ū, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

F. Vokal-vokal Rangkap

1. Fathah dan yā mati ditulis ai

بَيْنَكُمْ *Bainakum*

2. Fathah dan wāwu mati ditulis au

قَوْلٌ *Qaul*

G. Vokal-vokal yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof (‘)

أَنْتُمْ *A’antum*

مُؤَنَّثٌ *Mu’annaś*

H. Kata sandang Alif dan Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyah

الْقُرْآنُ ditulis *Al-Qur’ān*

الْقِيَّاسُ ditulis *Al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf Syamsiyah ditulis dengan menggandakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

السَّمَاءُ *As-samā’*

الشَّمْسُ *Asy-syams*

I. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

J. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

1. Dapat ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ ditulis *Żawi al-furūd*

2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

أَهْلُ السُّنَّةِ ditulis *Ahl as-Sunnah*

شَيْخُ الْإِسْلَامِ ditulis *Syaikh al-Islām* atau *Syaikhul-Islām*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki aktivitas – aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu aktivitas tersebut adalah manajemen. Manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itu berurusan dengan tujuan, pola kerja dan sumber daya manusia yang berada dalam satuan sosial tertentu dengan melihat unsur pekerjaan manajemen mengenai pemanfaatan sumber daya manusia, maka timbul unsur kelompok manusia yaitu manajemen personalia yang berkaitan dengan pendayagunaan sumber manusia.

Sumber daya manusia di sekolah adalah para guru dan karyawan yang ada di sekolah, serta siswa dan masyarakat sekitar. Mereka ini adalah sumber daya manusia yang dapat diarahkan untuk menjadi penentu keberhasilan program sekolah.¹ Pada prinsipnya yang dimaksud personel adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini disekolah dibatasi dengan sebutan pegawai karna itu personel di sekolah tentu saja meliputi unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administratif. Secara terperinci dapat disebutkan keseluruhan personel sekolah adalah kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha dan pesuruh/penjaga sekolah. Kepala sekolah wajib mendaya gunakan seluruh personel secara aktif dan efisiensi agar tujuan

¹Muhammad Saroni, *Mnajemen Sekolah Kiat Menjadi Pendidik Yang Kompeten*, (Yogyakarta: Ar – ruzz, 2006), hal. 48 – 49.

penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut dapat tercapai dengan jalan memberikan tugas – tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing individu. Karena itu adanya *job diskription* yang jelas sangat diperlukan.²

Walaupun secara konsep dikatakan bahwa personalianya pendidikan merupakan kunci keberhasilan pendidikan, bila personalia memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik walaupun sumber-sumber pendidikan yang lain kurang lengkap atau beberapa dari padanya tidak tersedia, para pelaksana pendidikan akan tetap dapat melaksanakan tugasnya. Dengan inisiatif dan kratifitas mereka akan dapat membawa para siswa dalam proses belajar yang relatif baik.³

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai tugas mendidik dan mengajar siswa yang masuk. Mendidik mempunyai arti menyiapkan peserta didik menjadi dewasa yang mampu menyelesaikan tugas hidupnya sendiri di masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan banyak bergantung dari guru dan personalia lain yang merupakan unsur ketenagaan didalamnya. Oleh karena manajemen personalia sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan, Maka dari semua unsur ketenagaan tersebut ditentukan persyaratan tertentu yang harus dimiliki, baik berupa kemampuan kerja serta ilmu pengetahuan dan ketrampilan cukup yang

² Misbah Ulmunir, *Suplemen Mata Kuliah I Manajemen Pendidikan*, (Suplemen, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2008)

³ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 109-110.

mendukungnya. Yang dikembangkan secara terus menerus, baik atas prakarsa sendiri maupun atas dukungan lembaga.

Selain persyaratan yang menjadi modal kerja, perlu adanya aturan yang menata dan mengansur beban tugas masing – masing personal agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman. Selanjutnya dalam penampilan sehari – hari, semua unsur ketenagaan perlu memiliki dedikasi yang tinggi disertai dengan sikap yang baik terhadap siswa dan personil lain yang ada di dalam maupun dari luar lembaga.

Manajemen personalia harus ada pembagian tanggungjawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan sesuai sistem, agar semua pegawai mau berkerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan. Berhasil atau tidaknya proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas – tugas dan serta kegiatan – kegiatan yang dilakukan. Setiap pimpinan unit organisasi seyogyannya menitik beratkan perhatian dan usaha agar tenaga-tenaga atau pegawainya dapat berdaya guna sebagaimana yang diharapkan, dalam arti mampu, cakap dan mau melaksanakan tugas secara teratur dan tertib berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Rasa tanggung jawab merupakan salah satu ciri pokok bagi manusia pada pengertian Al- Qur'an dan Islam , sehingga manusia ditafsirkan sebagai “ makhluk yang bertanggungjawab” . berdasarkan firman Allah dalam surat Al - Muddassir ayat 38. Yang berisi Sbb:

Surat Al - Muddassir ayat 38

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

“ *tiap – tiap diri bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuatnya* ”

(*QS. Al – Muddasir : 38*).⁴

Jadi dalam manajemen personalia harus ada Penanggungjawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yg telah ditetapkan dapat berjalan dengan suatu sistem, agar semua pegawai mau berkerja dan menjalankan tugas yang diebankan kepada yang bersangkutan.

Setiap lembaga pendidikan formal mempunyai salah satu bentuk kerja sama yang di selenggarakan secara berencana dan sistematis. Untuk keperluan itu pada setiap lembaga pendidikan formal terdapat seorang pemimpin, pimpinan di lembaga tersebut biasanya diangkat oleh badan yang lebih tinggi dengan kedudukan sebagai seseorang kepala atau pemimpin. Seseorang yang menduduki jabatan tertentu di lingkungan terdapat sejumlah orang yang harus berkerjasama untuk mencapai satu tujuan. Dengan demikian fungsi pemimpin sebagai seseorang manajer dalam suatu lembaga pendidikan Islam mempunyai tanggungjawab di dalam pengelolaan personalia meliputi pengadaan, pengangkatan, penempatan, pembinaan dan pemberhentiaannya.

Mengingat bawah kepala sekolah tahu akan macam staf yang dibutuhkan sesuai dengan situasi dan kondisi sekolahnya, maka kepala sekolah memperoleh kewenangan untuk memilih dan mengusulkan pengangkatan staf baru. Dimana bagi personil yang loyalitas kerjanya

⁴*Ibid.* hal. 576.

berkurang dan melakukan pelanggaran-pelanggaran, maka akan di PHK (pemutusan hubungan kerja) merupakan solusi yang diberikan kepada personil tersebut, hal ini kepala sekolah yang lebih mengetahui keadaan tersebut. Jadi kepala sekolah di suatu lembaga swasta itu berperan sebagai manajer yang ikut berperan memilih, mengangkat dan memberhentikan staf (personil) di sekolah tersebut.

Di kota Yogyakarta terdapat salah satu sekolah swasta , Sekolah Menengah Atas yang unggul dalam pendidikan. Yang memiliki manajemen personalia berbeda dengan manajemen personalia sekolah-sekolah negeri lainnya. SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang di bawah naungan Yayasan Muhammadiyah. Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan Islam yang mempunyai tujuan untuk menumbuh kembangkan wawasan keislaman sehingga memunculkan akhlakul – karimah pada diri siswa, dan juga menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah sehingga menjadi taemwork yang solid. Dilihat dari usianya SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta sudah begitu lama, dari perkembangan sekolah semakin bertambah usiannya semakin berkembang maju, baik dari mutu pendidikannya yang terjamin, karena dilihat dari banyaknya prestasi yang diperoleh siswa, sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, setara jumlah siswa yang begitu lumayan banyak baik minat masuk siswa maupun output yang dihasilkan. Oleh karena itu, SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta mengalami perkembangan yang lumayan maju, dengan kenyataan yang

demikian, SMA ini mempunyai arti nilai tersendiri dalam perkembangan sekolah swasta bagi masyarakat dan pemerintahan, sehingga sekolah tersebut menjadi harapan bagi masyarakat sekitarnya guna mendidik dan mengajarkan anak – anaknya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Terkait dengan hal di atas, alasan penulis tertarik untuk menjadikan SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta sebagai tempat penelitian adalah *Pertama*, yang mana pada biasanya sekolah – sekolah negeri kepala sekolahnya hanya menerima staf dan atasannya tanpa wewenang untuk ikut dan menetapkan atau mengambil keputusan, tetapi pada sekolah yang akan peneliti tulis ini sangat berbeda kepala sekolah bisa mendapatkan kesempatan untuk memilih dan mengangkat staf baru. *Kedua*, dalam hal perekrutan personil baru, sekolah ini biasanya disyaratkan harus beranggotakan Muhammadiyah atau setidaknya minimal mempunyai kartu identitas Muhammadiyah. *Ketiga*, ada beberapa guru dan karyawan yang sebagian kurang seimbang dengan latar belakang pendidikan dalam penempatan bidang studi di sekolah ini, tetapi etos kerja personilnya sangat bagus.

Berangkat dari latar belakang tersebut, maka penulisnya tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “ *Manajemen Personalia untuk meningkatkan mutu pendidikan Di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta* ”.

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari uraian di atas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengelolaan personalia dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat perkembangan manajemen personalia di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan
 - a. Mengetahui pengelolaan personalia guru dan karyawan dari mulai pengadaan, pengangkatan, penempatan, pembinaan dan pemberhentian personalnya untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta tersebut.
 - b. Mengetahui faktor – faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen personalia di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta.
2. Kegunaan
 - a. Kegunaan secara teoritis
 - 1) Menambah kasanah perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta khususnya dan terlebih lagi menambah pengetahuan pembaca tentang teoritik bagi pengembang disiplin ilmu manajemen dalam sebuah pendidikan, khususnya manajemen personalia.

- 2) Dengan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial sekolah. Sehingga dapat dijadikan suatu perbaikan dalam pengolahan manajemen personalia.
- b. Kegunaan secara praktis
- 1) Memberikan bahan masukan bagi para pihak yang berkepentingan agar dapat digunakan sebagai pedoman dalam memecahkan masalah di sekolahan, khususnya di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta.
 - 2) Memberikan sumbangan praktis yaitu evaluasi dan monitoring manajemen pendidikan sehingga dijadikan patokan untuk menutup dan menyempurnakan kekurangan – kekurangan yang ada dalam sekolahan.

D. Telaah Pustaka

Setelah meneliti dan mengkaji terhadap pustaka yang ada, penulis menemukan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang penulis teliti, diantaranya:

1. Skripsi yang ditulis oleh Ipa Sapuroh (UIN Sunana Kalijaga Yogyakarta, 2001) skripsinya yang berjudul “ *Manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah diniyah As-Satifiyah kecamatan cibadak kabupaten sukabumi* ”. Dalam skripsinya ini dijelaskan bahwa manajemen personalia yang terletak di Madrasah diniyah As-Satifiyah memiliki standar rekrutmen yang telah disusun oleh kepala sekolah sebagai manajer yang berwenang untuk mengangkat,

menempatkan dan memeberhentikan tenaga personel. Standar rekrutmen tersebut merupakan proses seleksi yang akan menjarang kopentensi keguruan yang ada pada diri calon. Dimana dalam pengrekrutannya personalia tata usaha tidak diadakan penyeleksian, karena yayasan yang mengangkat langsung lembaga tersebut. Adapun dalam upaya meningkatkan mutu personalia di Madrasah diniyah As-Satifiyah antara lain dengan mengikut sertakan setiap personil untuk mengikuti kursus, penataran – penataran, dan seminar – seminar. Selain itu dalam perekrutan tenaga guru, dimana jenjang pendidikan yang telah ditempuh dijadikan salah satu syarat di dalam perekrutan personil baru.⁵

2. Skripsi yang ditulis oleh Noviani Nur Wuragil (UMS, 2008), dalam skripsinya yang berjudul “ *Manajemen Pendidikan Islam di MTs Negeri Bekonang Tahun Pelajaran 2006/2007*”. Skripsi ini menjelaskan bahwa unsur-unsur yang mendukung manajemen pendidikan Islam di MTs Negeri Bekonang yaitu manajemen perencanaan, personalia, kesiswaan, kurikulum, sarana prasarana, keuangan, hubungan masyarakat, iklim MTs Negeri Bekonang dan layanan khusus. Penanggulangan terhadap hambatanhambatan yang ada di MTs Negeri Bekonang yaitu dengan cara merencanakan kembali program kegiatan yang belum ada dan mengevaluasi program kegiatan yang masih memerlukan perbaikan

⁵ Ipa Sapuroh. “ *manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan dimadrasah diniyah As – Satifiyah kecamatan cibadak kabupaten sukabumi* ”(Yogyakarta: UIN. 2001). Hal: 09

sehingga pola manajemen di MTs Negeri Bekonang mengalami peningkatan dan kemajuan di segala bidang.⁶

3. Skripsi yang ditulis oleh Masfidah (UIN Sunan Kalijaga, 2010). Yang berjudul “ *Peran manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs N Lab. UIN Yogyakarta* ”. Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa pelaksanaan manajemen yang dilakukan di MTs N Lab. UIN Yogyakarta dalam meningkatkan mutu pendidikan ditentukan oleh banyak faktor, antara lain: guru yang bermutu, kurikulum yang baik, sarana dan prasarana yang memadai, pengelolaan pendidikan yang efektif dan efisien serta didukung dengan dana oprasional yang cukup.⁷

Adapun letak perbedaan antara peneliti yang ditulis di atas dengan penelitian skripsi yang penulis lakukan adalah penelitain penulis terfokus pada pengelolaan mulai dari merekrut atau pengadaan, pengangkatan, penempatan, dan pemberhentian personalnya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta.

E. Landasan Teori

1. Manajemen Personalia

Dalam dunia pendidikan, manajemen itu dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber –sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Dipilih manajemen sebagai aktivitas agar seseorang kepala sekolah bisa berperan

⁶ Noviani Nur Wuragil. “ *Manajemen Pendidikan Islam di MTs Negeri Bekonang Tahun Pelajaran 2006/2007*”.(Surakarta: UMS. 2008) hal: 10

⁷ Masfidah. “*peran manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs N Lab. UIN Yogyakarta*”. (Yogyakarta : UIN SUKA.2010) hal: 07

sebagai administrator dalam mengemban misi atasan, sebagai manajer dalam memadukan sumber – sumber pendidikan dan sebagai supervisor dalam membina guru–guru pada proses belajar mengajar.

Sedangkan dari segi bahasa manajemen berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan langsung dari kata management yang berarti pengelolaan, ketata laksanaan, atau tata pimpinan.⁸ Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al Qur'an seperti firman Allah SWT :

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (Al Sajdah : 05).

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (manager). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.⁹

⁸ John M. Echols dan Hasan Shadily. *Kamus Umum Lengkap Inggris-Indonesia*. (Bandung: CV. Pengerang, 1995) hal: 372

⁹ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia. 2008) hal: 362

Sementara manajemen menurut istilah adalah proses mengkoordinasikan aktifitas-aktifitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain¹⁰. Sedangkan Sondang P Siagian mengartikan manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.¹¹

Bila kita perhatikan dari kedua pengertian manajemen di atas maka dapatlah disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan semua sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerjasama dengannya, agar tujuan bersama bisa dicapai secara efektif, efisien, dan produktif. Sedangkan Pendidikan Islam merupakan proses transinternalisasi nilai-nilai Islam kepada peserta didik sebagai bekal untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan di dunia dan di akhirat.

Personalia adalah semua anggota yang berkerja untuk kepentingan organisasi yaitu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Personalia organisasi pendidikan mencakup para guru, para pegawai, dan para wakil siswa/mahasiswa, termasuk juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru.

Yang mana personalia salah satu dari jenis sumber daya manusia yang ditangani oleh para manejer agar aktivitas mereka dapat dipertahankan dan semakin meningkat. Para menejer akan membina mereka, berusaha mewujudkan antara hubungan yang baik, menilai dan memepromosikan

¹⁰ Robbin dan Coulter. *Manajemen (edisi kedelapan)*, (Jakarta: PT.Indeks, 2007) hal:08

¹¹ Sondang P Siagian, *Filsafah Administrasi*, (Jakarta: CV Masaagung.1990) hal:05

mereka, dan berupa meningkatkan kesejahteraan mereka. Jadi peran manajer personalia adalah memajukan organisasi dan sekaligus memperhatikan dan memajukan personalia tanpa memajukan organisasi sebab tidak diizinkan karena tidak ada dana sebab organisasi macet.

Manajemen personalia ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang – orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen.¹² Dimana kata organisasi umumnya dipakai dalam hubungan dengan setiap kumpulan orang – orang, pekerjaan – pekerjaan, pikiran – pikiran, atau fakta – fakta yang disusun dan diatur sedemikian sehingga gabungan dari gabungan – gabungan dalam setiap hal membentuk keseluruhan yang berarti.

Dari tujuan manajemen personal tersebut menjelaskan bagaimana dapat memanfaatkan pegawai secara efisien dan berkerjasama dengan kuantitas yang dapat dipertanggungjawabkan, menciptakan, memelihara, dan mengembangkan susunan kerja yang menyenangkan antara individu yang berkerjasama.

Yang dimaksud dengan manajemen personal adalah segenap proses penataan yang bersangkutan paut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk dan di sekolah dengan efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya.

Jenis personal di sekolah ada beberapa, jika ditinjau dari tugasnya yaitu:

¹² Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 108-111

1. Tenaga pendidik. Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar, dan pelatih.
2. Tenaga fungsional kependidikan. Tenaga fungsional pendidik terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang dibidang pendidikan dan pustakawan.
3. Tenaga teknis kependidikan. Tenaga teknis kependidikan terdiri atas laboratorium dan teknis sumber belajar.
4. Tenaga pengelola satuan pendidikan. Tenaga pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, rektor dan pemimpin satuan pendidikan luar sekolah.
5. Tenaga administrasi staff tata usaha.¹³

Jika ditinjau dari satuannya, maka dalam lembaga negeri terdapat pegawai tetap, sedangkan dalam lembaga swasta terdapat pegawai yang diperbantukan, pegawai tetap yayasan dan pegawai tidak tetap. Berhubungan dengan perbedaan status ini, maka tentu saja tugas dan kewajiban kepala sekolah tidak sama. Hal – hal yang di temukan dari urain diatas hampir seluruhnya hampir diperuntukkan bagai pegawai – pegawai di sekolah, di semua jenis dan tingkat, baik pegawai tetap maupun honorer.¹⁴

Kegiatan manajemen personalia meliputi analisis pekerjaan disekolah, penyusunan formasi guru dan pegawai baru, dan perencanaan dan pengaadaan guru dan pegawai baru. Pengorganisasian berupa pembagian tugas dan pegawai. Penggerakan, meliputi pembinaan profesionalisme guru

¹³ Suharsimin Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008) hal : 215

¹⁴ *Ibid*, hal 216

dan pegawai, pembinaan karir guru dan pegawai. Pembinaan kesejahteraan guru dan pegawai. Pengaturan perpindahan guru dan pegawai serta pengaturan pemberhentian guru dan pegawai. Pengawasan meliputi pemantauan terhadap kinerja guru dan pegawai. Dan penilaian terhadap kinerja guru dan pegawai.

Kepegawaian yang mengandung arti keseluruhan orang – orang yang berkerja pada suatu organisasi. Dengan demikian manajemen personalia adalah manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada seluruh pegawai atau personalia di dalam suatu organisasi.¹⁵

Kriterian manajemen personalia yang baik dan tercapai apa yang menjadi tujuannya, harus memenuhi syarat- syarat yang menentukan sebagai suatu ciri yang patut ada dalam melaksanakan aktivitas – aktivitas bidang kepegawaian.

Syarat – syarat tersebut antara lain :

- a. Manajemen kepegawaian harus dilandasi suatu manajemen moderen yang mengandung suatu kebijaksanaan yan sempurna (*integrated politiccy*)
- b. Pembinaan pegawai ke arah produktivitas kerja dapat menimbulkan efektivitas dan efesiensi kerja yang dituntut.
- c. Pembinaan disiplin dan etos kerja kearah pencapaian prestasi kerja yang sebaik – baiknya dengan memberikan pendidikan dan latihan kerja.
- d. Adanya penempatan dan pemanfaatan tenaga.
- e. Mengambil tindakan disiplin terhadap pegawai.

¹⁵ Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, hal. 06

- f. Peningkatan kesejahteraan untuk masing – masing pegawai mendapatkan kebutuhan yang layak.
- g. Terpelihara dan terciptanya hubungan yang baik antara bawahan dan atasan.¹⁶

Tujuan manajemen personal tersebut menjelaskan bagaimana dapat memanfaatkan pegawai secara efisien dan berkerjasama dengan kualitas yang dipertanggungjawabkan, menciptakan, memelihara dan mengembangkan suasana kerja yang menyenangkan antara individu yang berkerjasama. Pada hakikatnya setiap manusia adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri.¹⁷

2. Peningkatan mutu pendidikan.

Peningkatan merupakan proses, cara, perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan). Sedangkan mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf dan derajat kualitas.¹⁸

mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input, proses, dan output pendidikan*.

Mutu dibidang pendidikan memiliki mutu input, proses, output dan aoutcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses

¹⁶ Musahef, manajemen kepegawaian di indonesia, jilid I (Jakarta: PT. Toko gunung Agung, 1996) hal. 13

¹⁷Husaini Usman, Manajemen teori, praktik dan pendidikan, (jakarta: PT Bumi aksara, 2006) hal 248.

¹⁸ *Ibid*, hal. 604

pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana PAKEM (pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan). Output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat berserap didunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.

Mutu bermanfaat di dunia pendidikan karena 1) meningkatkan bertanggungjawab (*akuntabilitas*) sekolah kepada masyarakat dan atau pemerintah yang telah memberikan semua biaya kepada sekolah. 2) menjamin mutu lulusanya. 3) berkerja lebih profesional. 4) meningkatkan persaingan yang sehat.

Mutu memiliki karakteristik :

- a. Kinerja (*perfoma*): berkaitan dengan aspek fungsional sekolah.
- b. Waktu wajar (*timliness*): selesai waktu yang wajar
- c. Handal (*realiability*): usia pelayan prima bertahan lama.
- d. Daya tahan (*durability*): tahan banting
- e. Indah (*aestetics*) misalnya: eksterior, dan interior sekolah ditata menarik.
- f. Hubungan manusiawi (*personal interface*): menjunjung tinggi nilai – nilai moral dan profesionalisme.
- g. Mudah penggunaannya (*easy of use*) sarana dan prasarana dipakai
- h. Bentuk khusus (*feature*): keunggulan tertentu.
- i. Standar tertentu (*konfermace to specification*): memenuhi standar tertentu

- j. Konsisten (*consistency*): keajegan, konstan, atau stabil.
- k. Seragam (*uniformity*): tanpa variasi, tidak tercampur.
- l. Mampu melayani (*serviceability*): mampu memberikan pelayanan prima.
- m. Ketepatan (*accuracy*): ketepatan dalam pelayanan.¹⁹

Pendidikan adalah proses pemberdayaan, yang diharapkan mampu memperdayakan peserta didik menjadi manusia yang cerdas, manusia berilmu dan berpengetahuan, serta manusia terdidik. Pemberdayaan siswa, misalnya dilakukan melalui proses belajar, proses latihan, proses belajar mereka diharapkan memperoleh pengalaman memecahkan masalah, pengalaman etos kerja, dan ketuntasan berkerja dengan hasil yang baik. Melalui proses belajar, mereka juga diharapkan memperoleh pengalaman pengembangan potensi mereka serta melakukan pekerjaan dengan baik dan mampu berkerjasama dalam kemandirian.²⁰

Mutu pendidikan meilikin makna mengusahakan adanya perubahan sistem pendidikan, baik dari segi pelaksanaan pengajaran atau proses belajar mengajar dan preofesionalisme guru terhadap semua ilmu pengetahuan sesuai dengan bidangnya,yang dilakukan pada pendidikan.²¹ Peningkatan mutu pendidikan ini merupakan usaha yang harus dilaksanakam oleh semua tenaga pendidikan untuk mengupayakan peserta didik menjadi manusia yang diharapkan dan memiliki kemampuan dibidang ilmu pengetahuan yang luhur.

¹⁹ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset pendidikan*, hal. 410-411

²⁰ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan (Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hal. 11.

²¹ Yusuf Amir Faisal, *Reorientasi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995) hal. 94.

Maka kunci utama peningkatan mutu pendidikan adalah komitmen pada perubahan. Jika semua guru dan staf sekolah memiliki komitmen pada perubahan, pimpinan dapat dengan mudah mendorong mereka menemukan cara baru untuk memperbaiki efisiensi, produktivitas dan kualitas layanan pendidikan.²²

3. Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru dan dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis. Pasal 39 Ayat (2) undang – undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidikan merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip – prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.²³

Dalam upaya peningkatan personalia atau SDM, peran pendidikan cukup menonjol. Oleh karena itu sangat penting bagi pembangunan nasional untuk memfokuskan peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan yang bermutu akan diperoleh pada sekolah yang bermutu, dan sekolah yang bermutu akan

²² Nana Syaodih Sukmadinata, dkk, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip, dan Instrumen)*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006) hal. 9-11.

²³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS, hal.

menghasilkan SDM yang bermutu pula. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini dapat dikatakan sebagai sebuah upaya untuk mengelola seluruh aspek sumber daya manusia sesuai dengan tugas dan fungsi masing – masing. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa kepala sekola harus mampu membagi tugas dan fungsi personil secara efektif dan efisien. Kepala sekolah harus mempunyai *sense of place* yang kuat. Artinya, seorang kepala sekolah harus mempunyai gambaran dan menerapkan gambaran terhadap seseorang tentang kemampuannya dan tempat yang sesuai dengan kemampuannya dan dimilikinya.²⁴

Maka batasan dari kegiatan manajemen personalia yang penulis teliti adalah pada:

a. Rekrutmen personal (pengadaan pegawai)

Sementara penentuan kebijaksanaan perekrutan tenaga pendidikan, perlu adanya kesepakatan pada saat mengadakan seleksi penerimaan tenaga kependidikan yang baru. Yaitu adanya tes khusus yang berkaitan dengan kemampuan kependidikan. Hal ini sangat mendukung upaya peningkatkan kualitas pendidikan. Karena, dengan langkah seperti itu, akan tumbuh sikap profesionalisme dalam diri para pengikut seleksi dan akan timbul rasa yang menyatu dengan dunia yang dijalani, bukan sekedar saja.²⁵

Pada undang – undang republik indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pasal 29 ayat (4) yang berbunyi, “ dalam hal terjadinya kekosongan guru, pemerintah atau pemerintah daerah wajib

²⁴ Muhammad saroni, *Manajemen Sekolah Kiat Menjadi Pendidik Yang Kompeten*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz, 2006), hal. 50

²⁵ Ibid , hal 131

menyediakan guru pengganti untuk menjamin keberlanjutan proses pembelajaran pada suatu pendidikan yang bersangkutan”²⁶

Dalam hal ini proses penarikan penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan dan penarikannya. Dilakukan terutama untuk membantu seleksi personalia. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya – upaya sebelumnya akan sia – sia. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan untuk mengatakan bahwa seleksi adalah kunci manajemen personalia, dan bahkan sukses organisasi.²⁷

Langkah – langkah dalam proses seleksi pada umumnya adalah:

- a. Penerimaan pendahuluan pelamar
- b. Tes – tes penerimaan
- c. Wawancara seleksi
- d. Penerimaan referensi – referensi
- e. Evaluasi medis (tes kesehatan)
- f. Wawancara oleh penyelenggara
- g. Keputusan penerimaan.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang potensial, maka perlu diperhatikan latar belakang pribadi, yang mencakup pendidikan dan pengalaman kerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu lalu. Bakat dan minat, untuk memprediksi minat dan kepastian/kemampuan seseorang. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan

²⁶Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS, hal. 19.

²⁷ Hani Handoko, *Manajemen Edisi II*, (Yogyakarta: BPF. 1995). hal. 85.

tanggungjawab dan wewenang seseorang. Kemampuan – kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan pemikiran teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik pekerjaan.

b. Perangkat personal

Perangkat pegawai harus merupakan tanggungjawab pimpinan, disamping unsur – unsur pelaksanaan secara fungsional yang menanggannya. Karena pimpinan tahu akan macam staf yang dibutuhkan sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah.²⁸

Untuk mencukupi kebutuhan guru sekolah menengah, sejak tahun 1974 setiap tahunnya pemerintah selalu membuka formasi baru. Penambahan guru sekolah menengah berdasarkan jatah ini akan selalu berlangsung setiap tahunnya sampai kebutuhan guru sekolah menengah terpenuhi. Untuk menambah dan pengangkatan guru sekolah menengah, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu (a) persyaratan, (b) lamaran, (c) ujian/seleksi dan (d) pengangkatan.²⁹

c. Penempatan personal

Penempatan ialah mencakup penempatan untuk pertama kali setelah selesai diseleksi, memindahkan menaikan atau mempromosikan dan menurunkan kedudukan – kedudukan bila diperlukan, dan memberhentikan atau pensiun.³⁰ Pada undang – undang republik indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 25 yang berbunyi :

²⁸ AW. Widjaya, *Suatu Pengantar Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1986), hal. 61.

²⁹ Soetjipto, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 177-178.

³⁰ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, hal. 136.

- 1) Pengangkatan dan penempatan guru dilakukan secara obyektif dan transparan sesuai dengan peraturan perundang – undangan.
 - 2) Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah atau pemerintah daerah diatur dengan peraturan pemerintah.
 - 3) Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.³¹
- d. Pembinaan personal.

Yang dimaksud dengan pembinaan atau pengembangan pegawai adalah usaha yang dijalankan memajukan dan meningkatkan mutu tenaga personal yang berbeda dalam lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif.

Cara – cara pembinaan :

1. Melalui usaha sendiri misalnya dengan belajar melalui buku, majalah atau kursus
2. Melalui kelompok profesi misalnya kelompok bidang studi sejenis, PGRI (persatuan guru republik indonesia) dan ISWI (ikatan sarjana wanita indonesia)
3. In service training misalnya SESPAA (sekolah staf pimpinan administratif)
4. Lokakarya, seminar, rapat kerja, simposium dan sebagainya

³¹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS, hal. 17-18.

5. Promosi diberikan jabatan dengan beban dan tanggungjawab yang lebih besar dari jabatan semula.
 6. Tour of duty.³²
- e. Pemberhentian personal

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja dalam pengertian ini meliputi: pemberhentian seorang pegawai yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan status sebagai pegawai negeri sipil, pemberhentian yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada suatu satuan organisasi negara tetapi tetap berstatus sebagai pegawai negeri sipil, maupun pemberhentian karena sebab – sebab lain.³³

Pemberhentian personal dalam suatu organisasi dapat terjadi karena :

1. Ada pegawai yang berhenti atas kemauan dan permintaan sendiri apapun alasan ia berhentikan
2. Ada pegawai yang berhenti tidak atas kemauan dan permintaan sendiri seperti dalam hal berkurangnya kegiatan organisasi atau menciutnya struktur organisasi sehingga tenaga kerja yang ada dianggap terlalu besar.
3. Ada pegawai yang terpaksa diberhentikan dengan tidak hormat karena tindaknya yang mengakibatkan keberadaanya dalam organisasi tidak diinginkan lagi
4. Ada pegawai yang meninggal dunia dan oleh karenanya harus diganti dan

³² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, hal. 231-232.

³³ *Ibid*, hal. 235

5. Ada pegawai yang meninggalkan organisasi karena proses alamiah dalam arti sudah memasuki masa pensiun.³⁴

Dalam undang – undang republik indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 31 yang menyatakan :

- (1) Pemberhentian guru sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 30 ayat 2 dapat dilakukan setelah guru yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.
- (2) Guru pada suatu pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri memperoleh kompensasi financial sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerjasama.³⁵

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang menggunakan informasi yang bersifat menerangkan dalam bentuk uraian, maka data yang ada tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka-angka melainkan berbentuk suatu penjelasan yang menggambarkan keadaan, proses, dan peristiwa tertentu.³⁶

2. Subjek Penelitian

Subjek adalah orang yang berhubungan langsung dalam pemberian

³⁴S.P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1987), hal. 78.

³⁵Undang-undang Republik Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS, hal. 19-21.

³⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D)*, (Bandung : CV Alfabeta 2010) hal: 94

informasi tentang situasi dan kondisi objek peneliti.³⁷ Subjek penelitian merupakan sumber data dimana untuk memperoleh data yang diperlukan.

Adapun subjek penelitiannya antara lain:

- a. Pimpinan Yayasan SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta
- b. Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta
- c. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta.
- d. Tata usaha kependidikan SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta

Dengan demikian orang – orang yang menjadi responden tersebut kedudukannya sebagai subjek penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Observasi

Metode ini adalah pengamatan yang secara sengaja dan sistematis mengenai fenomena sosial dan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.³⁸ Observasi atau pengamatan ini dilakukan secara langsung untuk memperoleh data tentang letak geografis, kegiatan yang dilakukan, tenaga pendidik, sarana dan prasarana, dan layanan khusus.

b. Wawancara / Interview

³⁷Lexy.J.Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990) Hal: 123

³⁸ Joko Subagyo. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* (Bandung: CV. Alfabeta, 2006) Hal: 63

Salah satu metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, yaitu suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara interviewer dengan responden dan kegiatannya dilakukan secara lisan.³⁹ Metode wawancara dalam penelitian ini dipakai penulis untuk mengambil data tentang pelaksanaan manajemen pendidikan Islam yang berupa aktivitas keagamaan, kegiatan harian, mingguan, bulanan dan tahunan di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu upaya mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya.⁴⁰ Sumber dokumentasi dalam penelitian ini adalah semua data yang diperoleh dari SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta mengenai visi, misi, tujuan, letak geografis, sejarah berdirinya, struktur organisasi sekolah, daftar tenaga kependidikan dan karyawan daftar siswa dan sistem pelaksanaan manajemen Pendidikan Islam yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari.

d. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik

³⁹ Ibid, hal : 39

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, hal: 82

pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dengan teknik ini sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.⁴¹

e. Metode analisis data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

Adapun penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁴² Dengan demikian, analisis deskriptif kualitatif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Adapun teknik pengambilan kesimpulan yang digunakan dalam penelitian ini, khususnya tentang pelaksanaan manajemen pendidikan Islam di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta adalah induktif, yaitu menarik suatu kesimpulan yang bersifat umum dari berbagai kasus yang

⁴¹ *Ibid*, hlm. 330

⁴² S. Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan, Hal: 36

bersifat individual. Pola penalaran induktif dimulai dengan mengemukakan pernyataan-pernyataan yang mempunyai ruang lingkup yang khas dan terbatas dalam menyusun argumentasi dan diakhiri dengan penyimpulan yang bersifat umum. Sedangkan untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat, digunakan metode analisis SWOT *Strength* (kekuatan), *Weaknes* (Kelemahan), *Opportunity* (peluang) dan *Treath* (ancaman).⁴³

G. Sistematis Pembahasan

Pembahasan ini akan disajikan dalam bentuk sistematis pembahasan sedemikian rupa yang diharapkan dapat mempermudah pembahasan dan mampu mengungkapkan personal inti tentang manajemen personal dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta . Secara sistematis penyusunan tersebut sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, didalamnya meliputi latar belakang masalah yang menjadi fokus pembahasan dalam penelitian yang akan dilakukan, perumuan masalah yang akan diteliti, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka terhadap karya – karya ilmiah yang dianggap relevan dengan penelitian yang dilakukan, landasan teoritik tentang manajemen pendidikan Islam, yang meliputi pengertian manajemen pendidikan Islam, dasar-dasar manajemen pendidikan Islam, unsur manajemen pendidikan Islam, prinsip manajemen pendidikan Islam, dan komponen-komponen manajemen pendidikan Islam yang dijadikan rujukan dalam analisis data, metode penelitian serta

⁴³ Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT* .(Jakarta: PT Gramedia 2001)Hal: 19

sistematika pembahasan yang menggambarkan sistematika penyusunan skripsi.

BAB II : gambaran umum SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Pada bab ini membahas tentang gambaran umum SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta, yang meliputi sejarah berdiri, letak geografis, struktur organisasi, keadaan guru, karyawan, dan siswa. Selanjutnya dipaparkan manajemen pendidikan Islam di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta, yang meliputi visi, misi, tujuan, aktivitas keagamaan, manajemen kurikulum, tenaga kependidikan, kesiswaan, keuangan, sarana prasarana, hubungan sekolah dan masyarakat serta manajemen layanan khusus. Di samping itu, dipaparkan pula faktor-faktor pendukung dan penghambat.

BAB III Tentang Implementasi Manajemen Personalia Dan Upaya Sma Muhammadiyah 2 Yogyakarta Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Pada bab ini membahas meliputi analisis data tentang manajemen personalia di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta dalam meningkatkan mutu pendidikan, sistem rekrutment yang meliputi pemangkatan, penempatan, pembinaan dan pemberhentian serta faktor pendukung dan penghambat yang ada di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta.

BAB IV: Penutup, Bab ini mencakup kesimpulan, saran dan kata penutup. Bagian akhir skripsi memuat daftar pustaka, lampiran, dan daftar riwayat hidup penulis.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan dalam skripsi ini, maka penulis ini, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengelolaan personil disekolah SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta meliputi : meliputi perekrutan, pengangkatan, penempatan, pembinaan dan pemberhentian personil. Perekrutan personil dilakukan hanya ketika dibutuhkan. Pengangkatan personil dilakukan dengan menyesuaikan anggaran biaya sekolah dan dilakukan sebagaimana yang telah ditentukan syarat –syarat dari pihak yayasan muhammadiyah bagian pendidikan. Penempatan personil disesuaikan dengan pengalaman jabatan dan keahliannya. Dalam pembinaan personil di sekolah ini secara eksteren dengan mengikuti seminar, workshop, diklat dan lain sebagainya, kemudian pembinaan personil secara interen yaitu mengadakan pertemuan 1 bulan 2 kali. Dan hasilnya dalam pelaksanaan pengolahan manajemen personalia dalam peningkatan mutu sekolah melalui personal di sekolah SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta hasilnya meningkat dalam mutu sekolah, sesuai dengan hasil prestasi yang diraih oleh siswa, input dan output yang baik serta sarana dan prasarana yang memadai. Kemudian dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan diberlakukan oleh kepala sekolah dan pihak Yayasan Muhammadiyah, yang meliputi tata tertib atau

pembagian tugas yang jelas, mengadakan diklat , dan pembinaan rutin bisa dilakukan pada breafing.

2. Faktor pendukung perkembangan manajemen personalia SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta adalah kualitas SDM yang sebagian besar ahli dalam bidangnya, lingkungan dan masyarakat yang mendukung kearah kebaikan, serta sarana dan prasarana yang memadai. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu adanya perbedaan motivasi guru untuk berfikir maju yang terpengaruh oleh waktu dan kondisi fisik yang bermacam – macam, ada beberapa SDM personil yang tidak sesuai dengan sarana dan prasarana.

B. Saran – saran

Kepada Yayasan Muhammadiyah, di sekolahan ini perlu disikapi lebih bijak seperti, masalah pengangkatan personil karena mengingat masih banyaknya GTT dan PTT. Kepada kepala Sekolah untuk lebih meningkatkan pembinaan kepada guru dan karyawan. Mengingat hal ini sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Kepada pengelola pendidikan khususnya SMA Muhamadiyah 2 Yogyakarta hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan personil karena kesejahteraan yang baik dapat menunjang keikhlasan dan idialisme seseorang, sehingga kesalahan ataupun pelanggaran bagi personil tidak akan terjadi karena adanya jaminan kesejahteraan.

Kepada para guru, selalu merevitalisasi dan mengeksplorisasi kemampuan akademiknya karena hal ini akan berimplikasi terhadap

kemampuan akademik siswa, misalnya selalu mengevaluasi metode pengajaran, kurikulum pengajaran dan strategi pengajarannya. Terkait dengan kekurangan disana – sini, hal itu sangat wajar mengingat pasti selalu ada kekurangan dan kelebihan di setiap lembaga namun disini tidaklah bijak jika hanya mengandalkan kebijakan kepala sekolah atau yayasan karena bagaimanapun semua personil dalam seluruh jabatannya di suatu lembaga merupakan *team work* yang diperlukan adanya kekompakan untuk mencapai tujuan bersama sehingga kekurangan yang satu dapat tertutupi oleh kelebihan yang lain, dan inilah inti dasar dari pembelajaran tentang manajemen.

C. Kata Penutup

Syukur Alhamdulillah karena berkat Rahmat dan Inayah-Nya, walaupun dengan usaha panjang yang sangat melelahkan akhirnya terselesaikan juga Skripsi ini yang merupakan karya pertama penulis yang tentunya banyak kekurangan, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat mendekati kesempurnaan.

Akhirnya penulis menghaturkan banyak terimakasih dari semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala amal kebajikannya. Harapan penulis semoga karya sederhana ini dapat sedikit memberikan kontribusi terhadap koleksi perpustakaan dalam bidang pendidikan islam, khususnya yang terkait dengan masalah manajemen personalia.

Yogyakarta, 21 Agustus 2014

Winarsih
07470005



DAFTAR PUSTKA

- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung : PT. Syaamil Cipta Media, 2005.
- E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Hamzah B. Uno. *Profesi Kependidikan (Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia)*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007.
- Hani Handoko. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta : BPF, 1995.
- Hari Sederajat. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS)*. Bandung : CV Cipta Cekas Grafika, 2005.
- Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktik, dan Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006.
- Ipa Sapuroh. “ *manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan dimadrasah diniyah As – Satifyah kecamatan cibadak kabupaten sukabumi* ”, Yogyakarta : UIN. 2001
- Jerome S. Arcaro. *Pendidikan Berbasis Mutu ; Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, Penerjemah : Yosol Iriantara. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005.
- Jusuf Enoch . *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, 1995.
- Made Pidarta. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta, 2004.
- Masfidah. “ *peran manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs N Lab. UIN Yogyakarta* ”, Yogyakarta : UIN SUKA.2010
- Marihot Manullang. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2006.
- Misbah Ulmunir. *Suplemen Mata Kuliah I Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2007.
- Misbah Ulmunir. *Suplemen Mata Kuliah I Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta : Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2007.

- Muhammad Saroni. *Manajemen Sekolah Kiat menjadi Pendidik yang Kompeten*. Yogyakarta : Ar-ruzz, 2006.
- Musanef. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia Jilid I*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung, 1996.
- Nanang Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Roasdakarya, 1996.
- Nana Syaodih Sukmadinata, dkk. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip, dan Instrumen)*. Bandung : PT Refika Aditama, 2006
- Noviani Nur Wuragil. “ *Manajemen Pendidikan Islam di MTs Negeri Bekonang Tahun Pelajaran 2006/2007*”. Surakarta : UMS. 2008
- Oteng Sutisna. *Supervisi dan Administrasi Pendidikan*. Bandung : Jemmars, 1979.
- Piet A. Sahertian. *Dimensi - dimensi Administrasi Pendidikan*. Surabaya : Usaha Nasional, 1994.
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : PT Rinika Cipta, 2004
- Sondang P. Sigian. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Suharsimi Arikunto. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Aditya Media, 2008.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan administrative dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005.
- Soetjipto, *Profesi Keguruan*. Jakarta : Rineka Cipta, 2004.
- S.P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta : PT. Gunung Agung, 1987.
- Sutrisno Hadi. *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta : Andi Offset, 2000.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Alfabeta, 2009.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Tentang
SISDIKNAS.

Yusuf Amir Faisal. *Reorientasi Pendidikan Islam*. Jakarta : Bumi Aksara,
1995.



CURICULUM VITAE

Identitas Pribadi

Nama : Winarsih

Tempat/Tanggal Lahir : Gunung Kidul, 03 Maret 1988

Alamat Asal : Bendungan, Sumberjo, Semin, Gunung Kidul,
Yogyakarta

Nama Orang Tua

a) Ayah : Wijarso
Pekerjaan : Wiraswasta

b) Ibu : Wahyuni
Pekerjaan : Ibu Rumah tangga

Alamat Orangtua : Bendungan, Sumberjo, Semin, Gunung Kidul,
Yogyakarta.

No. Telp/ Hp : 088802716673 / 085799115893

Yogyakarta, 20 Agustus 2014

Winarsih
074740005