

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI MAN 1 MAGELANG**



Oleh:

Ulvi Latifah

NIM: 16201411014

TESIS

Diajukan kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : Ulvi Latifah, S.Pd.I
N I M : 1620411014
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/
karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang telah dirujuk
sumbernya.

Yogyakarta, 26 April 2018

Saya yang menyatakan,



Ulvi Latifah, S.Pd.I

NIM: 16201411014

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Ulvi Latifah, S.Pd.I
N I M : 1620411014
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 26 April 2018

Saya menyatakan,



Ulvi Latifah, S.Pd.I

NIM: 1620411014

PERNYATAAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ulvi Latifah, S.Pd.I
NIM : 1620411014
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak akan menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan , UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah strata dua saya) seandainya terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan penuh kesadaran.

Yogyakarta, 26 April 2018

Saya menyatakan,



Ulvi Latifah, S.Pd.I

NIM: 1620411014



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (0274) 589621. 512474 Fax, (0274) 586117
tarbiyah.uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis Berjudul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN 1
MAGELANG


Nama : Ulvi Latifah

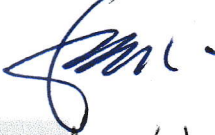
NIM : 1620411014


Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Konsentrasi : MPI

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosyah

Pembimbing/ Ketua : Dr. Sabarudin, M.Si. ()

Penguji I : Dr. Imam Machali, M.Pd. ()

Penguji II : Dr. Janan Asyifuddin, MA ()

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 15 Mei 2018

Waktu : Pukul 13.00-14.00 WIB

Hasil/ Nilai : A-

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah

Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI MAN 1 MAGELANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Ulvi Latifah, S.Pd.I

NIM : 1620411014

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta 26 April 2018

Pembimbing


Dr. Sabarudin, M.Si.

NIP. 19680405 199403 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (0274) 589621. 512474 Fax, (0274) 586117
tarbiyah.uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN

B-960 /Un.02/DT/PP.01.1/05/2018

Tesis Berjudul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN 1
MAGELANG

Nama : Ulvi Latifah

NIM : 1620411014

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Konsentrasi : MPI

Tanggal Ujian : 15 Mei 2018

telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Yogyakarta, 24 Mei 2018

Dekan,



Dr. Ahmad Arifi, M.Ag

NIP. 19661121 199203 1 002

MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ

سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*” (QS. An-Nisa’: 58)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT Sygam Examedia Arkanleema), hlm. 412.

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

Almamater Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

ULVI LATIFAH. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Magelang.* Tesis. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Fokus kajian pada penelitian ini dilatar belakangi oleh lembaga pendidikan yang mempunyai mutu yang kurang baik. Hal tersebut salah satu penyebabnya adalah manajemen sumber daya manusia yang belum dilaksanakan dengan baik. Sehingga perlu dilakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia secara optimal. Tujuannya yaitu agar madrasah menjadi lembaga yang bermutu.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang mengambil latar di MAN 1 Magelang dengan jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan metode triangulasi sumber dan teknik. Analisis data menggunakan teori Matthew Miles dan Michael Hubberman dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan: *Pertama*, implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di MAN 1 Magelang meliputi: perencanaan pengadaan guru dan pegawai baru sesuai kebutuhan madrasah, rekrutmen dengan cara menyeleksi lamaran yang sudah masuk, seleksi dan penempatan dengan cara menetapkan kriteria kusus bagi guru yaitu melalui tes Baca Tulis Quar'an (BTA) dan kompetensi mengajar, pengorganisasian pengabdian tugas sesuai kompetensi, orientasi dilakukan dengan cara formal dan non formal, pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan cara *on the job training dan off the job training*, penilaian kinerja dilakukan melalui supervisi bagi guru dan presensi harian oleh guru piket, dan kompensasi ditetapkan sesuai jam mengajar guru. *Kedua*, evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang dengan cara: evaluasi harian dengan menggunakan presensi yang dilakukan oleh guru piket, evaluasi bulanan dengan memeriksa hasil data guru piket dan kasus yang ada, evaluasi tengah semester yang dilakukan untuk mengevaluasi program pendidikan, evaluasi tahunan yang dilakukan untuk mengevaluasi hasil kerja selama setahun dan dijadikan acuan untuk menyusun Rencana Kerja Madrasah (RKM) pada tahun yang akan datang. *Ketiga*, faktor pendukung manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 magelang adalah: kesamaan visi misi, jumlah sumber daya manusia yang memadai, kegiatan intrakulikuler yang menunjang bakat dan minat siswa, sarana dan prasarana yang representatif, lokasi madrasah yang strategis. Faktor penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 magelang adalah: Fasilitas gedung yang terpisah, keterbatasan dana, pemeliharaan fasilitas, jumlah siswa yang memenuhi kuantitas bukan kualitas, tidak ada kejelasan karir bagi guru non PNS.

Kata kunci: manajemen pendidikan, sumber daya manusia, mutu pendidikan

ABSTRACT

ULVI LATIFAH. Human Resource Management in Improving Education Quality in MAN 1 Magelang. Thesis. Yogyakarta: Faculty of Islamic Education and Teacher Training UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

The focus of the study in this study is based on educational institutions that have poor quality. One of the reasons is human resource management that has not been implemented properly. So it is necessary to manage the human resources optimally. The goal is that school become a quality institution.

This research is a field research (field research) that took the background in MAN 1 Magelang with the type of qualitative research. Technique of data collecting is done by observation method, interview and documentation. The data validity test uses the triangulation method of source and technique. Data analysis using the theory of Matthew Miles and Michael Hubberman with data reduction, data presentation and conclusion / verification.

The result of the research shows: *First*, implementation of human resource management in MAN 1 Magelang include: planning of procurement of teacher and new employee according to requirement of school, recruitment by selecting application that has entered, selection and placement by specifying criterion for teacher BTA and teaching competence, organizing task-splitting according to competence, orientation done by formal and non formal way, training and development done by on the job training and off the job training, performance appraisal is done through supervision for teacher, and compensation is determined after teaching hours teacher. *Second*, evaluation by: daily evaluation using the prescriptions run by the picket teacher, monthly evaluation by checking the data of teacher teacher and case, semester evaluation done to evaluate education program, evaluation done to evaluate the work result during a year and be used as a reference for preparing the School Work Plan (SWP) in the coming year. *Third*, supporting factors are: the similarity of mission vision, the number of adequate human resources, activities that support student talents and interests, representative facilities and infrastructure, strategic school location. Inhibiting factors are: Separate building facilities, limited funds, facility maintenance, number of students who meet quantity not quality, no career clarity for non-civil servant teachers.

Keywords: education management, human resources, education quality

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Sesuai dengan SKB Menteri Agama RI, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 05436/U/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	ġim	J	Je
ح	hā'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Zāl	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	rā	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	sīn	S	Es

ش	syīn	Sy	es dan ye
ص	Ṣād	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titi di bawah)
ط	tā'	z	zet (dengan titik di bawah)
ظ	zā'	ṭ	te (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	-
ه	hā	H	-
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	yā'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

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

أَحْمَدِيَّة *Ahmadiyyah*

C. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya.
2. Bila dihidupkan ditulis t, contoh:

جَمَاعَةٌ *Jamā'ah*

D. Vokal Pendek

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

E. Vokal Panjang

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

F. Vokal-vokal Rangkap

1. Fathah dan yā mati ditulis ai, contoh:

بَيْنَكُمْ *Bainakum*

2. Fathah dan wāwu mati ditulis au, contoh:

قَوْلٌ *Qaul*

G. Vokal-vokal yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan

apostrof (‘)

أَنتُمْ *A'antum*

مُؤَنَّنَةٌ *Mu'annaś*

H. Kata Sandang Alif dan Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyah, contoh

الْقُرْآنُ ditulis *Al-Qur'ān*

الْقِيَّاسُ ditulis *Al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf

Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

السَّمَاءُ *As-samā'*

الشَّمْسُ *As-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 *Zawi al-furūd*

2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut.

contoh:

أَهْلُ السُّنَّةِ ditulis *Ahl as-Sunnah*

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

KATA PENGANTAR

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ، وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ.

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas penyusunan tesis ini yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Magelang”. Shalawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Penyusunan tesis ini untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Mageister Pendidikan (M.Pd.) pada konsentrasi Manejeman Kebijakan dan Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan hormat peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ahmad Arifi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si. dan Dr. Sumedi, M.Ag. selaku Ketua Prodi dan Sekertaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Karwadi, M.Ag. selaku Dosen Penasehat Akademik.
4. Dr. Sabaruddin, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Tesis yang senantiasa meluangkan waktu dan memberi pengarahan serta bimbingan tesis kepada peneliti.

5. Segenap Dosen dan Karyawan Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Drs. H. Khoironi Hadi, M.Ed. selaku Kepala MAN 1 Magelang, bapak ibu guru serta seluruh pegawai, karyawan dan siswa siswi yang telah meluangkan waktu dan memberikan izin untuk melakukan penelitian di MAN 1 Magelang.
7. Keluarga tercinta saya, terimakasih ananda haturkan kepada kedua Ayahanda Dulfitri, A.Ma dan ayahanda Sasmadi dan Kedua Ibunda Sri Astuti dan Ibunda Anisah yang telah memberikan dukungan baik dalam bentuk materi maupun non materi serta saudara-saudaraku Muhromin dan Eri Murniasih, Ashudi dan Etti Kusnani, Syaifudin dan Sunarti, (Alm) Faridatun Khasanah, Imroati Umaroh, Ahmad Nur Azis, dan Khairul Arief Wibowo, serta keponakan-keponakan tercinta yang selalu memberikan semangat juang tinggi kepada peneliti.
8. Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, selaku tempat saya menimba banyak hal tentang hidup, terkhusus kepada (Alm) KH. Abdul Hadi Syafi'i beserta Nyai Hadjjah Hadiyah Abdul Hadi, dan Pengasuh yang saya hormati Bapak KH. Jalal Suyuthi dan Nyai Hadjjah Umi Nely Halimah.
9. Teman teman seperjuangan kelas MKPI-B Non Reguler, terimakasih telah memberi banyak bantuan untuk menyelesaikan tesis ini.
10. Serta seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima di sisi Allah SWT.

Ucapan terimakasih peneliti haturkan, semoga semua bantuan dan dukungan yang telah diberikan mendapat imblan Allah SWT. Peleliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini belum sempurna, oleh karena itu mohon saran dan kritik yang membangun. Semoga tesis ini dapat menambah khazanah wawasan keilmuan kita, sehingga kita menjadi umat yang berilmu dan dimuliakan Allah Swt. *Amin Ya Robbal Alamin.*

Yogyakarta, 26 April 2018

Peneliti

Ulvi Latifah
NIM. 1620411014

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN ABSTRAK	x
HALAMAN TRANSLITERASI	xi
HALAMAN DAFTAR ISI	xii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Kajian Pustaka	7
E. Kerangka Teori	11
F. Metode Penelitian	23
G. Sistematika Pembahasan	29
BAB II : LANDASAN TEORITIS	31
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	31
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	31
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	33
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	34
a. Perencanaan	34
b. Rekrutmen	35
c. Seleksi	37
d. Pengorganisasian	39
e. Orientasi dan Penempatan	40
f. Pelatihan dan Pengembangan	41
g. Penilaian Kinerja	46

h. Kompensasi	50
B. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan	52
1. Pengertian Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan	52
2. Profesionalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	53
3. Kompetensi Guru yang Profesional	54
4. Proses Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan	58
C. Manajemen Mutu Pendidikan.....	60
1. Pengertian Mutu Pendidikan	60
2. Tujuan Mutu.....	61
3. Standar Mutu Pendidikan	62
4. Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)	60
D. Membuat Citra (image) baik Terhadap Madrasah/Sekolah.....	69
BAB II : GAMBARAN UMUM MADRASAH	73
A. Identitas Madrasah	73
B. Sejarah Perkembangan MAN 1 Magelang	74
C. Visi, Misi, dan Tujuan Pendidikan MAN 1 Magelang	76
D. Struktur Organisasi	81
E. Guru, Pegawai dan Siswa	83
F. Kegiatan Pengembangan Diri	88
G. Sasaran Mutu	95
BAB IV : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN 1 MAGELANG.....	97
A. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 1 Magelang.....	97
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia	97
2. Rekrutmen	101
3. Seleksi.....	104
4. Pengorganisasian	108
5. Orientasi dan Penempatan	111
6. Pelatihan dan Pengembangan	116
7. Penilaian kinerja	126
8. Kompensasi.....	132
B. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Magelang	140
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Magelang.....	149

1. Faktor pendukung	149
2. Faktor penghambat	153
BAB V : PENUTUP	171
A. Simpulan	171
B. Saran	172
DAFTAR PUSTAKA	175
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Struktur Organisasi MAN 1 Magelang
Tabel 2	Data Guru MAN 1 Magelang
Tabel 3	Data Pegawai MAN 1 Magelang
Tabel 4	Daftar Jumlah Siswa MAN 1 Magelang pada 7 Terakhir Dimulai Dari 2011 Samapai Dengan 2018
Tabel 5	Daftar Jumlah Penghuni Asrama Darunnajah 7 Terakhir Dimulai Dari 2011 Samapai Dengan 2018
Tabel 6	Daftar Kegiatan Ekstrakurikuler yang Diselenggarakan di MAN 1 Magelang
Tabel 7	Perencanaan Sumber Daya Manusia di MAN 1 Magelang
Tabel 8	Rekrutmen Sumber Daya Manusia di MAN 1 Magelang
Tabel 9	Seleksi Sumber Daya Manusia di MAN 1 Magelang
Tabel 10	Struktur Organisasi MAN 1 Magelang
Tabel 11	Pengorganisasian Sumber Daya Manusia Di MAN 1 Magelang
Tabel 12	Kontrak Kerja Guru dan Pegawai MAN 1 Magelang
Tabel 13	Orientasi dan Penempatan Sumber Daya Manusia di MAN 1 Magelang
Tabel 14	Surat Undangan MGMP Al-Quran Hadis se-Karisedenen Kedu
Tabel 15	Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MAN 1 Magelang
Tabel 16	Supervisi Administrasi Guru Di MAN 1 Magelang
Tabel 17	Penilaian Kinerja di MAN 1 Magelang
Tabel 18	Kompensasi Sumber daya Manusia di MAN 1 Magelang
Tabel 19	Presensi Guru Piket di MAN 1 Magelang

- Tabel 20 Jadwal dan Panitia Peringatan Hari Besar Islam (PHBI) di MAN 1 Magelang
- Tabel 21 Supervisi Administrasi Guru di MAN 1 Magelang.



Daftar Gambar

- Gambar 1 Wawancara dengan waka kurikulum pada tanggal 24 Maret 2018
Gambar 2 Wawancara dengan salah satu Pegawai pada tanggal 24 Maret 2018
Gambar 3 Pelatihan Off The Job Training (MGMP) di MAN Purworejo



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Instrumen Wawancara
- Lampiran 2 Transkrip Wawancara
- Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 4 Lampiran hasil penelitian
- Lampiran 5 Pengajuan Tema Penelitian Tesis/Tugas Akhir
- Lampiran 6 Berita Acara Seminar Proposal
- Lampiran 7 Surat Permohonan Kesediaan menjadi Pembimbing Tesis
- Lampiran 8 Berita Acara Konsultasi Pembimbing
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu unsur strategik untuk memajukan dan mensejahterkan bangsa. Pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia, diantaranya adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan strategis, terutama pendidik dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Begitu pun dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.¹

Pada hakikatnya keberhasilan pendidikan itu ditentukan oleh komponen-komponen pendidikan yang saling bekerja sama. Komponen pendidikan tersebut antara lain adalah pendidik, siswa, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Bantuk kerjasama beberapa komponen tersebut dapat bermacam-macam cara, antara lain: menciptakan suasana madrasah yang kondusif, pendidik sebagai tenaga pendidikan yang kompeten, masyarakat yang melakukan kontrol sosial kepada madrasah, dan lain sebagainya.

¹ TIM Dosen Administrasi Pendidikan, *Menejemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 229.

Pendidik dan tenaga pendidik sudah selayaknya memberikan layanan yang baik agar mencerminkan kualitas mutu.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Magelang lahir dan tumbuh dengan didorong oleh semangat dan kesadaran bahwa pendidikan adalah merupakan tanggung jawab bersama meningkatkan martabat kehidupan umat dan bangsa Indonesia. Eksistensi sebuah lembaga pendidikan dapat dijaga dengan cara memperhatikan kulaitas dan mutu pelayanan oleh Sumber Daya Manusia di dalamnya. Oleh karena itu sebagai salah satu upaya untuk memepertahankan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang adalah dengan cara membentuk Tim Penjamin Mutu (TPM). TPM terdiri dari 3 orang guru yang diketuai oleh bu Ika Sulistyawati, dan beranggotakan sekretrais dan pelaksana teknis. Awal berdiri TPM didasari oleh keinginan untuk menjamin Mutu di MAN 1 Magelang, diantaranya dengan cara : (1). TPM membuat RENSTRA “Rencana Strategis” yang berisi program-program dari TPM; (2). Membantu Waka Kurikulum untuk mengumpulkan data-data administratif guru-guru seperti program tahunan (prota), program semester (promes), Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan lain sebagainya; (3). Membantu waka kesiswaan untuk mengadakan program-program untuk siswa seperti kunjungan turis asing ke MAN 1 Magelang; (4) membantu Waka Hubungan Masyarakat untuk mengadakan promosi MAN 1 Magelang ke lingkungan

sekolah menengah untuk menjaring murid baru, dan program-program yang lainnya.²

Beralamat di jalan Sunan Bonang No. 6 Kabupaten Magelang, madrasah yang lebih dikenal dengan nama MAN Magelang pada tahun 2017 menampung 1.763 siswa terbagi dalam 49 kelas, 105 pendidik, diantaranya Pendidik Tidak Tetap (GTT) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) berjumlah 28 orang. Oleh karena itu, ada beberapa hal yang masih menjadi kekurangan MAN 1 Magelang. Diantara adalah pendidik mempunyai bekal mengajar yang minim dari kampus, terutama pendidik yang sudah lama mengabdikan. Oleh sebab itu, pendidik mengajar masih menggunakan metode lama walaupun sudah diberikan berbagai seminar dan pelatihan. MAN 1 Magelang menggunakan kurikulum 2013 dalam kegiatan belajar mengajar sehingga faktor pendidik yang belum kreatif dan tidak mampu mengoperasikan komputer menjadi kendala. Tenaga kependidikan (tenaga administrasi sekolah) adalah salah satu penunjang dalam mewujudkan sekolah yang kondusif dalam hal administrasi. Namun, dalam praktiknya tenaga administrasi tidak pernah mendapatkan seminar dan pelatihan yang berkenaan dengan tugas-tugas administrasi. Hanya tenaga keuangan dan inventaris yang mendapatkan pelatihan khusus, dan yang lainnya tidak. Padahal dalam proses membantu administrasi pendidik seperti layanan SIMPATIKA Online tentu

² Hasil wawancara dengan Bu Ika Sulistyawati selaku ketua TPM, pada tanggal 15 November 2017.

membutuhkan ketrampilan dan pelatihan khusus.³ Hal tersebut menjadi hal yang krusial terkait dengan mutu di MAN 1 Magelang, mengingat MAN 1 Magelang mempunyai visi Terwujudnya Peserta Didik Yang Berakhlak Mulia, Unggul Dalam Prestasi Dan Terampil. Untuk mewujudkan visi tersebut perlu adanya pendidik dan tenaga pendidik yang responsif terhadap kebutuhan dan tuntutan zaman di era digital.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Kurikulum MAN 1 Magelang program unggulan seperti tahfidz quran bagi siswa-siswa jurusan Agama dan jurusan IPA dengan jumlah siswa sebanyak 160 orang dan ditempatkan pada asrama khusus di lingkungan MAN 1 Magelang yang bernama Asrama Darunnajah.⁴ Pada tanggal 2 September 2016 MAN 1 Magelang ditetapkan sebagai Madrasah Aliyah Penyelenggara Keterampilan berdasarkan Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Nomor 4924 Tahun 2016 dengan Program Keahlian : (1) Teknik Elektro (2) Perbaikan dan Perawatan Sepeda Motor (3) Tata Busana (4) Tata Boga (5) Perbaikan dan Perawatan Komputer. Karena banyaknya program dan kegiatan yang ditawarkan MAN 1 Magelang, sehingga MAN 1 Magelang menjadi madrasah yang diminati oleh warga Magelang dan beberapa kota di sekitar Magelang.⁵ Respon masyarakat terhadap keberadaan MAN 1 Magelang cukup positif. Terbukti dengan jumlah siswa yang pada tahun

³ Hasil wawancara dengan Bapak Agus Syarif selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di MAN 1 Magelang pada tanggal 18 Oktober 2017.

⁴ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum MAN 1 Magelang Bapak Agus Syarif, pada tanggal 21 Oktober 2017.

⁵ Berdasarkan hasil data dokumentasi MAN 1 Magelang pada tahun 2017/2018.

ajaran 2017/2018 yang mencapai 1.700 siswa yang berasal dari Magelang dan sekitarnya. Kepercayaan masyarakat tentunya perlu diimpangi dengan pelayanan yang baik oleh para pendidik dan tenaga kependidikan. Agar eksistensi MAN 1 Magelang dapat terus berjalan.

Dalam upaya implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang. MAN 1 Magelang membentuk TPM (Tim Penjamin Mutu). TPM bertugas dalam Sistem Penjamin Mutu Internal (SPMI) sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan No 28 tahun 2016 tentang Sistem Penjamin Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah.⁶ TPM di Man 1 Magelang bertugas menjalankan SPMI sebagaimana mengacu pada Standar Nasional Pendidikan. Tugas pokoknya adalah menjamin sebuah proses dalam lembaga tersebut bermutu. Selain itu, TPM MAN 1 Magelang juga bertugas merumuskan inovasi yang terkait dengan penjamin mutu. Seperti contohnya adalah mengadakan pelatihan bagi tenaga kependidikan di MAN agar nantinya dapat menjalankan Sistem Pelayanan Minimal (SPM) kepada *stakeholder* di MAN 1 Magelang.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 1 Magelang. Diharapkan penelitian

⁶ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjamin Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah.

ini dapat mengetahui manajemen sumber daya manusia yang berimplikasi pada mutu pendidikan di MAN 1 Magelang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka pokok permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang?
2. Bagaimana evaluasi peningkatan mutu Sumber Daya Manusia Di MAN 1 Magelang?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan pokok penelitian tersebut adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang.
- b. Untuk mendeskripsikan cara evaluasi peningkatan mutu Sumber Daya Manusia Di MAN 1 Magelang.
- c. Untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

- 1) Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada alamamter serta praktisi pendidikan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang.
- 2) Memberikan kontribusi pada pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang.

b. Secara Praktis

- 1) Memberikan masukan bagi pengelola organisasi pendidikan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan Islam.
- 2) Memberikan kontribusi tentang manajemen sumber daya manusia dalam lingkup lembaga pendidikan Islam.

C. Kajian Pustaka

Dari penelusuran beberapa hasil pustaka, ada beberapa literatur karya ilmiah yang mempunyai korelasi dengan topik yang disusun. Diantaranya sebagai berikut:

1. Tesis yang ditulis oleh Ika Nur Syafiana Program Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015 dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan). Tesis

ini berisi tentang manajemen dalam rekrutemen dosen dan tenaga kependidikan dalam pengembangan profesionalitas dosen dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan proses rekrutemen dilakukan melalui langkah-langkah berikut: a). Menganalisa kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan, b). Menentukan kriteria yang dibutuhkan, 3). Mengumumkan formasi lowongan, 4). Melakukan seleksi administrasi dilanjutkan tes wawancara, 5). Mengumumkan hasil seleksi melalui surat. Upaya pengembangan pengembangan profesional dosen dan tenaga kependidikan ditempuh dengan cara berikut: a). Setiap dosen diwajibkan membuat jurnal/diktat/karya ilmiah/ handout, b). Menegadakan program stadium genenal pada setiap awal semester, 3). Mengadakan workshop dosen dan tenaga kependidikan, 4). Memnerikan kesempatan kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjeng yang lebih tinggi.⁷

2. Tesis, karya Siyami, tahun 2012, yang berjudul “ Manajemen Sumber Daya (Pendidik dan Tenaga kependidikan) Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Negeri 4 Sragen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber daya (pendidik dan tenaga kependidikan) meliputi: perencanaan, rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, pelatihan dan pengembangan ketrampilan dan pengetahuan, pengambnagan karir. Aapun faktor yang mempegaruhi

⁷ Ika Nur Syafiana, Implemetasi Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan), *Tesis*, jurusan Manajemen Kebijakan dan Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

adalah; faktor kepemimpinan kepala sekolah, faktor kebijakan pemerintah, faktor pendidik dan tenaga kependidikan, faktor kesejahteraan, dan faktor karir.⁸

3. Tesis, Mohammad Khozin tahun 2008, yang berjudul Manajemaen Sumber Daya Manusia di MAN 5 Jombang Tahun 2007/2008. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik di MAN 5 Jombang meliputi: perencanaan jumlah pendidik berdasarkan jumlah kebutuhan siswa, pelatihan pendidik melalui peningkatan ketrampilan dan pengalaman, strategi pengembangan profesionalitas pendidik yang digunakan adalah strategi jabatan dan non jabatan.⁹
4. Tesis, Nur Kholiq, tahun 2008, yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Man Temanggung. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem manajemen yang ada di MAN Temanggung tidak terpuast pada Kepala Madrasah saja, namun berada dalam tim manajemen yang di ampu oleh 6 Wakil Kepala Madrasah, Kepala TU dan 2 orang koordinator. meliputi perencanaan sumber daya manusia melalui analisis volume beban kerja, rekrutmen yang meliputi seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan melalui dua model yaitu: pelatihan di tempat kerja dan pelatihan di luar tempat kerja, evaluasi dilaksanakan terhadap dua

⁸ Siyami, Manajemen Sumber Daya (Pendidik dan Tenaga kependidikan) Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Negeri 4 Sragen, *Tesis*, jurusan Manajemen Kebijakan dan Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012.

⁹ Muhammad Khozin, Manajemaen Sumber Daya Manusia di MAN 5 Jombang Tahun 2007/2008, *Tesis*, Jurusan Manajemen Kebijakan dan Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

sasaran yaitu evaluasi terhadap para pelaksana program dan evaluasi terhadap program itu sendiri. Kompensasi dilakukan dengan model indeks untuk memberikan nilai secara adil dan rasionalitas dengan berdasar pada jenjang pendidikan, jabatan tingkat beban kerja dan resiko pekerjaan.¹⁰

5. Tesis, Mukhtar Fauji tahun 2008, yang berjudul Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Kebumen 1 Jawa Tengah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa visi dari MAN Kebumen 1 sebagai komponen penyokong bagi berlangsungnya perkembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga tersebut. Faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru adalah faktor Kepala Sekolah, kebijakan pemerintah, faktor guru, faktor kesejahteraan guru, dan faktor karir. Pelaksanaan manajemen sumber daya guru meliputi: perencanaan, rekrutmen, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan melalui pelatiba ketrampilan.¹¹
6. Jurnal, Mudassir tahun 2016. Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupeten Bireun. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan sumber daya pendidikan di MAN Kabupeten Bireun dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dilakukan dengan PLPG dan Uji Kompetensi Guru (UKG)

¹⁰ Nur Kholiq, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Man Temanggung, *Tesis*, Jurusan Manajemen Kebijakan dan Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

¹¹ Mukhtar Fauji, Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Kebumen 1 Jawa Tengah, *Tesis*, Jurusan Manajemen Kebijakan dan Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

untuk memperbaiki ulaitas guru. Adapun kendala dalam hal ini adalah guru yang belum menguasai Informasi dan Teknologi (IT).¹²

Dengan demikian, maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena penelitian ini menitik beratkan pada manajemen sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) dalam peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang. Selain itu, mutu menjadi alasan pokok dalam meneliti hal tersebut di MAN 1 Magelang, mengingat sebagai salah satu MAN Model bersanma 35 MAN lainnya di Indonesia MAN Magelang mampu menjaga eksistensi dalam kulaitas pendidikan di tengah derasnya isi-isu pendidikan Islam yang baru-baru ini muncul. Alasan mengangkat tema ini adalah manajemen sumber daya (pendidik dan tenaga kependidikan) merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu di lingkungan madrasah. Oleh karena itu, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya baik itu tentang pembahasan, tujuan maupun lokasi penelitian. Itulah alasan peneliti tertarik meneliti manajemen sumber daya (pendidik dan tenaga kependidikan) dalam peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang.

¹² Mudassir, Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupeten Bireun, Jurnal, ilmiah Didaktika (media Ilmiah pendidikan dan pengajaran), Vol 16 Nomor 2 tahun 2016. UIN Ar-Raniry

D. Kerangka Teoritik

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan sesuatu yang penting. Tanpa faktor manusia, sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Organisasi akan mampu menjalankan manajemannya apabila ditopang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang fundamental bagi segenap kegiatan manajemen.

Secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi suatu hal yang penting. Oleh karena itu dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia perlu direncanakan, diorganisasikan, dikendalikan,

dan dimonitoring. Dengan demikian, sumber daya manusia yang dibutuhkan itu benar-benar memiliki kompetensi yang diharapkan. Selain itu sumber daya manusia yang sudah dimilikipun kompetensinya bisa terus dikembangkan.¹³

b. Tujuan dan kegiatan sumber daya manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan eektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Secara lebih operasional untuk meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi absensi, dan meningkatkan loyalitas pegawai pada organisasi.¹⁴ Kegiatan manajemen sumber daya manusia dibagi kedalam empat kegiatan:¹⁵

1) Persiapan dan pengadaan

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, diantaranya adalah analisis jabatan, yaitu kegiatan untuk mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja dimana aktivitas tersebut dilakukan.

2) Pengembangan dan penilaian

Setelah mereka bekerja secara berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas

¹³ Faustini Cardoso Gomes: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi), 2002, Hlm 2.

¹⁴ Marihot Tue Efendi H., *MSDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai*. (Jakarta: Gramedia, 2009), hlm 3-4.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 5-8.

pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat apakah unjuk kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan kinerja.

3) Pengkompensasian dan perlindungan

Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan. Hal ini disebabkan pegawai menginginkan balas jasa yang layak sebagai konsekuensi pelaksanaan pekerjaan.

4) Hubungan-hubungan kepegawaian

Hubungan-hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai untuk mematuhi aturan. Kemudian apabila dalam organisasi terbentuk serikat kerja, harus melakukan kerjasama yang sinergis.

Agar keseluruhan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik maka perlu dilakukan pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, secara berkelanjutan.

c. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Agar semua kegiatan manajemen sumber daya dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Di samping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi manajemen sumber daya manusia. Dalam praktiknya fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:¹⁶

- 1) Analisis jabatan (*job analysis*)
Analisis jabatan adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. Setelah analisis jabatan disusun maka langkah selanjutnya adalah menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan.
- 2) Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planing*)
Perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan dalam jangka panjang tau jangka pendek. Hal itu penting karena pasti ada karyawan yang keluar sewaktu-waktu.
- 3) Penarikan pegawai (*recruitment*)
Penarikan pegawai disebut juga dengan rekrutmen, hal ini dilakukan dalam rangka memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal tethadap perusahaan.
- 4) Seleksi (*selection*)
Proses seleksi dari seleksi surat lamaran dengan melihat dokumen. Seleksi bertujuan untuk memeperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.
- 5) Pelatihan dan pengembangan (*training and development*)
Pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, agar karyawan mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga mempunyai kenerja yang lebih banyak.
- 6) Evaluasi kinerja (*performance evaluation*)

¹⁶ Kasmir, *Menejeman Sumer Daya Manusia : Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), hlm. 14-16.

Kinerja yang diperoleh hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan atau belum. Jika memenuhi standar berarti karyawan memiliki kinerja yang baik, dan begitu pula sebaliknya.

- 7) Kompensasi (*compentation*)
Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Kompensasi diberikan atas dasar prestasi keryawan melalui penilaian prestasi kerja.
- 8) Jenjang karir (*career path*)
Karir karyawan diberikan melalui perencanaan karir bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan. Karir karyawan dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi), atau dipindah pada jabatan yang sama (rotasi).
- 9) Keseamatan dan kesehatan (*safety and helath*)
Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Uktuk menjaga keselamatan maka harus disediakan asuransi, dan peralatan kerja yang memadai.
- 10) Hubungan industrial (*industrial relation*)
Hubungan industraial bertujuan agar perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap karyawan, dan sebaliknya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah dibuat. Karena masalah utama perusahaan ditimbulkan dari pemberian kompensasi, jam kerja, dan lingkungan kerja.
- 11) Pemutusan hubungan kerja (*separation*)
Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan hal yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, pengunduran diri, dan pemecatan karena melakukan kesalahan. Permasalahannya adalah perusahaan harus memebenarkan

2. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a) Pengertian Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen adalah usaha sadar untuk mendayagunakan potensi sumber daya manusia untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan tertentu. Kegiatan menjemen pendidikan diantaranya adalah dengan cara: merencanakan kebutuhan pendidik, merencanakan penambahan seleksi pendidik, merencanakan

penambahan dan pembinaan pendidik, merencanakan pengembangan diri pendidik, merencanakan pengembangan karier, merencanakan evaluasi pendidik, dan lain sebagainya.¹⁷

Secara spesifik pendidikan di madrasah minimal ada empat kategori; (1) tenaga pendidik yang melaksanakan tugas layanan belajar; (2) tenaga kependidikan sebagai tenaga ahli (bimbingan dan penyuluhan, ahli kurikulum, teknologi pendidikan, perencanaan pendidikan, dan psikologi pendidikan yang bertugas memberikan layanan teknis kependidikan; (3) tenaga fungsional non pendidik dan non tenaga kependidikan seperti laboran, arsiparis, dan pustakawan yang bertugas memberikan layanan sesuai dengan tugasnya masing-masing; dan (4) tenaga administrasi ketatausahaan sebagai tenaga administrasi yang bertugas memberikan layanan teknis administrasi dan ketatausahaan. Semua personil ini di sekolah secara hierarkis bertanggung jawab kepada kepala madrasah dan dibina oleh organisasi vertikal yaitu Kementerian Pendidikan/Kementerian Agama pada kabupaten atau kota.¹⁸

Manajemen sumber daya manusia adalah usaha sadar untuk mendayagunakan manusia dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen guna mencapai tujuan madrasah. Sumber daya manusia di madrasah antara lain adalah: tenaga pendidik (guru), tenaga

¹⁷ Kompri, *Menejemen: Orintasi Kemandirian Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 163.

¹⁸ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandun: Alfabeta, 2011), hlm. 176.

kependidikan ahli (ahli kurikulum, ahli teknologi), tenaga fungsional non pendidik dan kependidikan (laboran, pustakawan) dan tenaga administrasi ketatausahaan. Sumber daya manusia tersebut saling bersinergi untuk menumbuhkan iklim di madrasah yang kondusif dalam rangka mencapai tujuan madrasah.

b) Tujuan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan harus dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan menarik, mengembangkan, dan memotivasi secara optimal, membantu pendidik dan tenaga kependidikan mencapai posisi standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan organisasi.¹⁹

Dalam dunia pendidikan manajemen pendidik mengarah pada tujuan pembangunan yang bermutu, membentuk sumber daya manusia yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi. Sedangkan tujuan secara umum adalah: memungkinkan organisasai mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, meningkatkan dan

¹⁹ Sri Minarti, *Menejeman Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2016), hlm. 125-126.

memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi, mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga serta mampu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama dan menciptakan iklim kerjasama yang harmonis.²⁰

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan madrasah yang optimal. Selain itu secara umum tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mempertahankan dan mendapatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang cakap, dapat dipercaya, dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

c) Tugas Pokok dan Fungsi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Undang Undang No 20 Tahun 2003 pasal 39 : (1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi sekolah, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Hak tenaga kependidikan adalah: (1) jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai; (2) penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja; (3) pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan

²⁰ TIM Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen...*, hlm. 232.

tugas; (4) perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; (5) kesempatan untuk menggunakan sarana dan prasarana, fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.²¹

Sedangkan, kewajiban tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

(1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.²² Secara khusus tugas pendidik dan dosen berdasarkan undang-undang nomor 14 tahun 2005, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mengabdikan kepada masyarakat.²³

Selain itu, tugas pendidik dalam pembelajaran adalah pendidik mampu memilih metode belajar yang sesuai agar kegiatan belajar dan mengajar tersebut efektif. Hal ini diperlukan agar siswa mampu menguasai sasaran pembelajaran pada tingkat pencapaian yang dapat diterima, dalam jangka waktu yang panjang.²⁴

²² Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 1 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

²³ TIM Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen...*, hlm. 233.

²⁴ Hamzah Uno, *Profesi Pendidikan: Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm 42.

Tugas pendidik dan tenaga kependidikan dalam lingkungan madrasah tidak hanya mengajar dan mengerjakan tugas-tugas administratif. Perlunya koordinasi yang baik adalah faktor penunjang dalam keberhasilan tercapainya tujuan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan juga perlu menganalisis kebutuhan-kebutuhan pelanggan pendidikan yakni harus kreatif dan inovatif terhadap kebutuhan pelanggan pendidikan.

3. Mutu Pendidikan

a) Pengertian Mutu Pendidikan

Sebagai konsep absolut, mutu dipahami sebagai dasar penilaian untuk kebaikan, kecantikan, dan kebenaran yang memungkinkan standar tinggi dan tidak dapat diungguli. Dalam pemahaman seperti ini, produk-produk dianggap bermutu bila prospek tersebut dibuat dengan sempurna dan tidak menghemat biaya. Manajemen mutu (*quality management*) berarti sebagai keseluruhan metode untuk mengatur mutu dalam suatu organisasi yang meliputi produk jasa, kinerja, proses, dan sumber daya manusia. Menurut Miranda dalam Imam Machali manajemen mutu menggabungkan trilogi mutu, yaitu perencanaan mutu, pengendalian mutu, dan perbaikan mutu.

Mutu pendidikan sesungguhnya mencakup seluruh proses pendidikan, yaitu input, proses, dan output pendidikan. Untuk menghasilkan hal tersebut harus dilakukan dengan manajemen yang

baik, dengan penerapan manajemen yang baik akan berdampak kepada efisiensi pelaksanaan program dan meningkatnya kualitas dan mutu pendidikan.

Menurut Goetsch dan Davis dalam Imam Machali menyebutkan 10 unsur utama manajemen terpadu dalam pendidikan, yaitu: (1) fokus kepada kepuasan pelanggan; (2) Obsesi terhadap mutu; (3) pendekatan ilmiah; (4) komitmen jangka panjang; (5) kerja sama tim; (6) perbaikan sistem secara terus menerus; (7) pendidikan dan pelatihan; (8) kebebasan terkendali; (9) kesatuan tujuan; (10) adanya keterlibatan dan pemberdayaan pendidik dan staf tata usaha.

Lebih lanjut Menurut Salis dalam Imam Machali kerangka komponen mutu meliputi: (1) Kepemimpinan dan strategi terdiri dari komitmen mutu, analisis organisasional, misi dan rencana strategi, serta kepemimpinan; (2) Sistem dan prosedur meliputi efisiensi administratif, pemaknaan data, ISO 9001, dan biaya mutu; (3) Kerja tim, meliputi pemberdayaan *manage* diri sendiri, kelompok, dan alat mutu yang digunakan; (4) asasean diri sendiri, meliputi asasean sendiri, monitoring dan evaluasi, survei kebutuhan pelanggan, dan pengujian standar.²⁵

²⁵ Ibid., hlm. 385-386.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan dan penelitian ini termasuk dalam model penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, dan persepsinya. Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan multi strategi, strategi-strategi yang bersifat interaktif, seperti observasi langsung, observasi partisipatif, wawancara mendalam, dokumen-dokumen, teknik-teknik pelengkap seperti foto, rekaman, dan lain-lain.²⁶

Penelitian pada skripsi ini bersifat deskriptif kualitatif. Maksudnya adalah penelitian dengan pendekatan non statistik atau data yang tidak menggunakan angka-angka. Jadi peneliti mewujudkan hasilnya dalam bentuk kata-kata atau kalimat.

2. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian dalam tesis ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 1 Magelang.

Adapun subyek dalam penelitian ini adalah:

²⁶ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet. Ke VIII 2012), hlm. 94-95.

- a. Drs. Khoironi Hadi, M.Ed. sebagai Kepala MAN 1 Magelang
- b. Drs. Agus Syarif Wijonarko sebagai Wakil Kepala Bidang Kurikulum,
- c. Drs. H. Syaiful Faizin sebagai Wakil Kepala Bidang Humas,
- d. Hj. Munifatul Fitriyah sebagai Wakil Kepala Bidang Tata Usaha
- e. Edy Purwanto sebagai pegawai TU bidang Urusan Kepagawaian
- f. Dra. Hj. Ika Sulistyawati sebagai Ketua Tim Penjamin Mutu
- g. Yuni Dwi Wiratni, M.Pd. sebagai guru bahasa Inggris
- h. Muh. Fadholi, S.Pd.I sebagai guru bahasa Arab
- i. Ardita Fatimah Maharani sebagai siswi kelas XI-Agama

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:²⁷

a. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif dan nonpartisipatif. Dalam observasi partisipatif pengamat dalam kegiatan yang berlangsung. Sedangkan dalam observasi nonpartisipatif pengamat hanya mengamati kegiatan yang sedang berlangsung tanpa terlibat dalam kegiatan. Dalam penelitian ini peneliti akan mengamati secara langsung dan mendalam tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu di MAN 1 Magelang.

²⁷ Sugiyono, metode *Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet. Ke X 2010), hlm. 314.

Observasi yang dilakukan adalah mengamati manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang?
2. Bagaimana cara evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang ?

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti hal-hal dari responden yang lebih mendalam.²⁸

Peneliti dapat memperoleh data dari beberapa responden seperti Kepala Sekolah, Wakil Kepala sekolah bidang Kurikulum, Wakil Kepala Sekolah Bidang Tata Usaha, pendidik dan karyawan, dan siswa di MAN 1 Magelang. Peneliti menyediakan beberapa pertanyaan dan instrumen penelitian untuk mendapatkan informasi tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu di MAN 1 Magelang.

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet. Ke X 2010), hlm. 317.

c. Dokumentasi

Studi dokumenter (*documentary study*) merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen-dokumen yang dihimpun dipilih yang sesuai dengan tujuan dan fokus masalah.²⁹

Metode ini peneliti lakukan untuk memperoleh data yang komprehensif tentang fokus masalah yang sedang diteliti. Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah berdirinya serta perkembangan MAN 1 Magelang, seperti tokoh pendiri dan kepala madrasah, sejarah berdirinya, struktur organisasi, keadaan siswa, sarana dan prasarana, pendidik dan karyawan MAN 1 Magelang, dan sebagainya.

4. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data menurut Moh. Kasiram dimaksudkan untuk mengecek kebenaran atau validitas data yang diperoleh. Agar nantinya terjadi kesesuaian antara yang dipaparkan oleh narasumber dengan yang ada di lapangan.³⁰

Peneliti menggunakan triangulasi sebagai sarana untuk memeriksa keabsahan data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dengan kata lain

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 221.

³⁰ Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm. 295.

bahwa dengan triangulasi, peneliti dapat *me-rechek* temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, dan teori. Menurut Lexy J Moleong dapat dilakukan dengan jalan³¹:

- a. Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan,
- b. Mengeceknnya dengan berbagai sumber data,
- c. Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.

Menurut Sugiyono triangulasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama, misalnya: wawancara mendalam, observasi partisipasif, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Sedangkan, Triangulasi sumber adalah untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.³²

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Alasan peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik adalah untuk menutup kemungkinan apabila ada kekurangan data dari salah satu sumber atau salah satu metode, maka dapat dilengkapi dengan data dari sumber atau metode lain.

³¹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 330-332.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 327.

5. Metode Analisis Data

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono bahwa analisis data adalah proses mengorganisasikan data kedalam pola, kategori, dan uraian satuan dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.³³ Dalam proses analisis data peneliti menggunakan model Miles and Huberman, yaitu ada tiga macam kegiatan:³⁴

a. Reduksi Data

Reduksi Data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan menyusun data dalam suatu cara di mana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasi. Dengan demikian, data yang direduksikan memberikan gambaran yang jelas dan dapat mempermudah dalam pengumpulan data selanjutnya.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah tahap lanjutan analisis di mana melalui penyajian data tersebut, maka data akan terorganisasikan, tersusun pola hubungan, dan akan mudah dipahami.

c. Menarik Kesimpulan/Verifikasi

Setelah dilakukan pengumpulan data dan analisis data, tahap selanjutnya adalah memberikan interpretasi yang kemudian disusun dalam kesimpulan. Dalam penyusunan kesimpulan tersebut peneliti

³³Lexy J Moleong, *Metodologi...*, hlm. 280.

³⁴Matthew B. Milles dan A. Michael Hubberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*, (Jakarta: UI Press, 2009) hlm. 13-21.

harus melakukan verifikasi data atau tinjauan ulang dari catatan lapangan, wawancara dan dokumentasi agar diperoleh sesuatu yang jelas kebenarannya.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penelitian ini akan dibagi menjadi lima bagian sebagai berikut:

Bab pertama memuat tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, landasan teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, landasan teori yang terdiri dari : manajemen sumber daya manusia, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, dan mutu pendidikan.

Bab ketiga berisi tentang gambaran umum MAN 1 Magelang meliputi: letak dan keadaan geografis, sejarah berdiri dan proses perkembangannya, visi dan misi, struktur organisasi, kondisi guru dan pegawai, kondisi siswa, kegiatan pengembangan diri yang ada di MAN 1 Magelang.

Bab keempat berisi tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang, evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang, dan faktor pendukung dan penghambat implementasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang.

Bab kelima, merupakan penutup berisi kesimpulan dari hasil penelitian ditambah dengan beberapa saran dan kata penutup. Bab ini merupakan kesimpulan dari seluruh bahasan dalam tesis ini.

Pada bagian akhir tesis ini dicantumkan pula tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu mutu pendidikan di MAN 1 Magelang pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini peneliti memberi simpulan Fokus kajian pada penelitian ini dilatar belakangi oleh lembaga pendidikan yang mempunyai mutu yang kurang baik. Hal tersebut salah satu penyebabnya adalah manajemen sumber daya manusia yang belum dilaksanakan dengan baik. Sehingga perlu dilakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia secara optimal. Tujuannya yaitu agar madrasah menjadi lembaga yang bermutu.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang mengambil latar di MAN 1 Magelang dengan jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan metode triangulasi sumber dan teknik. Analisis data menggunakan teori Matthew Miles dan Michael Hubberman dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di MAN 1 Magelang meliputi: perencanaan pengadaan guru dan pegawai baru sesuai kebutuhan madrasah, rekrutmen dengan cara menyeleksi lamaran yang sudah masuk, seleksi dan penempatan dengan

cara menetapkan kriteria khusus bagi guru yaitu melalui tes Baca Tulis Qur'an (BTA) dan *micro teaching*, pengorganisasian pembagian tugas sesuai kompetensi, orientasi dilakukan dengan cara formal dan non formal, pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan cara *on the job training* dan *off the job training*, penilaian kinerja dilakukan melalui supervisi bagi guru dan presensi harian oleh guru piket, dan kompensasi ditetapkan sesuai jam mengajar guru.

2. Evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang dengan cara: evaluasi harian dengan menggunakan presensi yang dilakukan oleh guru piket, evaluasi bulanan dengan memeriksa hasil data guru piket dan kasus yang ada, evaluasi tengah semester yang dilakukan untuk mengevaluasi program pendidikan, evaluasi tahunan yang dilakukan untuk mengevaluasi hasil kerja selama setahun dan dijadikan acuan untuk menyusun Rencana Kerja Madrasah (RKM) pada tahun yang akan datang.
3. Faktor pendukung manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang adalah: kesamaan visi misi, jumlah sumber daya manusia yang memadai, kegiatan intrakurikuler yang menunjang bakat dan minat siswa, sarana dan prasarana yang representatif, lokasi madrasah yang strategis. Faktor penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang adalah: Fasilitas gedung yang terpisah, keterbatasan

dana, pemeliharaan fasilitas, jumlah siswa yang memenuhi kuantitas bukan kualitas, tidak ada kejelasan karir bagi guru non PNS.

Fokus kajian pada penelitian ini dilatar belakangi oleh lembaga pendidikan yang mempunyai mutu yang kurang baik. Hal tersebut salah satu penyebabnya adalah manajemen sumber daya manusia yang belum dilaksanakan dengan baik. Sehingga perlu dilakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia secara optimal. Tujuannya yaitu agar madrasah menjadi lembaga yang bermutu.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang mengambil latar di MAN 1 Magelang dengan jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan metode triangulasi sumber dan teknik. Analisis data menggunakan teori Matthew Miles dan Michael Hubberman dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil kajian tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang, maka peneliti memberikan beberapa hal yang bisa menjadi masukan, yaitu:

1. Memaksimalkan berjalannya fungsi manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga kompensasi, hal tersebut sangat penting untuk menunjang mutu di MAN 1 Magelang.

2. Mendorong untuk melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan secara mandiri dengan didasarkan pada kebutuhan madrasah.
3. Gedung yang terpisah sebaiknya difungsikan untuk kegiatan ekstrakurikuler saja. Mengingat selama ini penggunaan gedung tersebut untuk pembelajaran mata pelajaran ketrampilan, dan mata pelajaran ketrampilan masuk dalam intrekurikuler.
4. Jadwal penerimaan siswa baru disesuaikan dengan penerimaan di sekolah-sekolah negeri. Agar siswa yang masuk di MAN 1 Magelang tidak terkesan buangan dari sekolah-sekolah umum yang berstatus negeri.

Daftar Pustaka

Buku :

- Ardhana, I Komang Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu 2012.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 2015 .
- Bangun, wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012 .
- Cardoso Gomes, Faustiani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. 2002.
- Departemen Agama. *Pedoman Kegiatan Pengembangan Diri*. Jakarta: Departemen Agama. 2005.
- Diding Nurdin dan Imam Sibaweh, *Pengelolaan Pendidikan: Dan Teori Menuju Implementasi* .Jakarta: Rajawali Press .
- Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta, 2013.
- Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2003 .
- Imam Machali dan Ara Hidayat. *The Handbook Of Education Management*. Jakarta: Kencana. 2016.
- Kasmir. *Menejeman Sumer Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press. 2016.
- Kasiram, Moh., *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN Maliki Press, 2010
- Kompri. *Menejemen: Orintasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015
- Minarti, Sri. *Menejeman Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media. 2016.

- Matthew B. Milles dan A. Michael Hubberman. *Analisis Data Kualitatif : Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*, penerjemah: Rohendi Rohidi, Jakarta: UI Press, 2009.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2012.
- Prayitno dan Erman Amti. *Dasar-dasar Bimbingan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta. 2008.
- Romlah, *Psikologi Pendidikan*. Malang: UMM Press, Cet. II 2010
- Rosidah, Ambar Sulistiyani. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management In Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*. Yogyakarta: Ircisod. Cet XV 2012
- Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cet. Ke X , 2010.
- _____ *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Cet. Ke X 2010.
- Suhasaputra, Unhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2013.
- Sukiman, *Pengembangan Sistem Evaluasi*. Yogyakarta: Insan Madani, 2012
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Syaodih, Sukmadinata Nana. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cet. Ke VIII 2012.
- TIM Dosen Administrasi Pendidikan. *Menejemen Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta. 2011.

Tue, Efendi Marihot. *MSDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: Gramedia. 2009.

Uno, Hamzah. *Profesi Pendidikan: Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*., Jakarta: Bumi Aksara. 2007.

Jurnal:

Mudassir, Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di MAN kota Bireun. *Jurnal. Uin Ar-Raniry* Vol 16 No 2 Tahun 2016.

Reza Risnanda Putra dan Nevrettia C., Model AIDA: Pola Penggunaan Media Sosial dalam Meningkatkan Kepuasan Penjualan di Toko Online Goldies Hijab, *Jurnal. Komunikasi Profesional, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Dr. Soetomo*, Vol 1 , Nomor 1, Juni 2017.

