

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN  
DI SMK BERBUDI GIWANGAN KECAMATAN UMBULHARJO  
KOTA YOGYAKARTA PROVINSI D. I. YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Disusun Oleh :

**FARHAN KHOMSIN**

**NIM : 18104090031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farhan Khomsin

NIM : 18104090031

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Jika ternyata dikemudian hari terbukti plagiasi maka saya bersedia untuk ditinjau kembali hak kesarjanaannya.

Yogyakarta, 17 Januari 2023

Yang menyatakan,



M. FARHAN KHOMSIN  
18104090031

Farhan Khomsin

NIM : 18104090031

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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 bimbingan, maka selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Farhan Khomsin

Nim : 18104090031

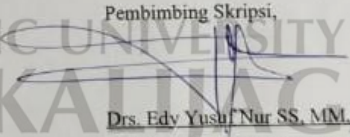
Judul Skripsi : **"MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMK BERBUDI GIWANGAN KECAMATAN UMBULHARJO KOTA YOGYAKARTA PROVINSI D. I. YOGYAKARTA"**

Sudah dapat diajukan kepada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih  
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 18 Januari 2023

Pembimbing Skripsi,

  
Drs. Edy Yusuf Nur SS, MM, M.Si

NIP. 19671226 199203 1 001

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-236/Un.02/DT/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMK BERBUDI GIWANGAN KECAMATAN UMBULHARJO KOTA YOGYAKARTA PROVINSI D. I. YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FARHAN KHOMSIN  
Nomor Induk Mahasiswa : 18104090031  
Telah ditujikan pada : Selasa, 24 Januari 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

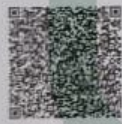
### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Edy Yasuf Nur Samsu Santosa, M.Si  
SIGNED

Valid ID: 63077144c216f



Penguji I

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 63473964073f



Penguji II

Dr. Rohmatun Lukluk Isnaini, S.Pd.I., M.Pd.I.  
SIGNED

Valid ID: 63d7708236a74



Yogyakarta, 24 Januari 2023

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 63d771863d3d

## MOTTO

"those who look for seashells will find seashells; those will open them will find pearls"

"Mereka yang mencari kerang akan menemukan kerang; mereka yang membukanya akan menemukan mutiara"

-ABU HAMID AL-GHAZALI<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Gita Wirjawan, *Prof Quraish Shihab: Benahi Hati, Baca Alam Raya | Endgame #112 (Luminaries)* (Indonesia: [www.youtube.com,](https://www.youtube.com/watch?v=e9owQQSADVw) 2022), <https://www.youtube.com/watch?v=e9owQQSADVw>.

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk

Almamaterku tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ،  
نَبِيِّنَا وَحَبِيبِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ ، أَمَا بَعْدُ

Segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Berbudhi Giwangan Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta Provinsi D. I. Yogyakarta”** di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat dan Salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi pemimpin spiritual umat dengan membawa agama Islam sebagai rahmat untuk seluruh alam. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

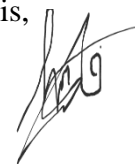
1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin. S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di UIN Sunan Kalijaga.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, yang telah membantu memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu memberikan banyak motivasi dan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dra. Wiji Hidayati, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan dukungan kepada peneliti dalam merumuskan tema skripsi yang akan diteliti.

5. Bapak selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah arahan, dukungan, bimbingan, saran dan masukan serta motivasi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Segenap dosen dan karyawan serta teman-teman angkatan 2018 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
7. Ibu F. Indiasuti, S.Pd., M.M, selaku Kepala Sekolah SMK Berbudi Yogyakarta beserta dewan guru dan karyawan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
8. Penghormatan tertinggi dengan cinta, kasih sayang, pengabdian dan bakti kepada orang tua penulis, Bapak Masdar, S.Pd.I, dan Ibu Watini yang tanpa henti memberikan doa dan dukungan serta pengorbanan dalam segala hal yang tidak dapat dibandingkan dengan persembahan kecil ini.
9. Kakak-kakak perempuan penulis tercinta Yuyu Mudah, Yuyu Yis, Yuyu Sal, Yuyu Leli yang telah selalu memberikan doa dan dukungan serta tanpa lelah memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2018, teman-teman santri JPPI Minhajul Muslim, Sahabat-sahabati Korp Keris, sedulur Himmah Suci dan Himacita yang sudah menjadi bagian keluarga penulis di tanah rantau ini.
11. Semua pihak yang membantu.

Susunan penulisan naskah skripsi ditulis sebaik-baiknya, namun tentu masih banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan semuanya dengan sebaik-baik balasan, baik di dunia dan akhirat. Amin

Yogyakarta, 27 Januari 2023

Penulis,



Farhan Khomsin



## ABSTRAK

**Farhan Khomsin**, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Berbudi Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.

Hasil survei *Programme for International Student Assessment (PISA)* tahun 2018 menyatakan siswa Indonesia berada pada peringkat yang sangat rendah yaitu matematika (72 dari 79 negara), sains (70 dari 79 negara) dan membaca (73 dari 79 negara). Ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memadai baik secara kuantitas dan kualitas secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Berbudi Yogyakarta, manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, serta faktor pendukung dan penghambat yang dialami ketika mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, waka kurikulum, dan waka kesiswaan. Pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan wawancara. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yakni *Transcript, coding, grouping, Comparing and Constrating* serta *Interpretasi*. Adapun teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan: *Pertama* implementasi manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dalam 6 tahapan yakni a). Analisis pekerjaan dilakukan saat kepala sekolah membuat rencana kerja. b). Perencanaan SDM dilaksanakan pada awal tahun ajaran baru c). Penyeleksian dilaksanakan oleh kepala sekolah, HRD (*Human Resources Development*) dan perwakilan sektor yang membutuhkan tenaga kerja baru. d). Orientasi tenaga kerja baru berfokus pada pengenalan SMK Berbudi. e). Kompensasi berupa gaji pokok dan tunjangan yang diberikan satu tahun sekali. f). Pelatihan dibagi menjadi dua yakni, pelatihan internal dari SMK Berbudi atau pihak yayasan dan pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh pemerintah, MGMP atau yang lainnya. *Kedua* manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan terwujud dengan upaya-upaya yang dilakukan untuk memenuhi permintaan dan harapan dari *customer* utama, komitmen kuat dari Kepala Sekolah yang bersinergi dengan para guru, juga pihak sekolah selalu berupaya melakukan perbaikan berkelanjutan berupa perbaikan sistem, pelatihan, dan *benchmarking*. *Ketiga* kendala utama yang dialami yakni mindset dari setiap individu dan kepala sekolah baru, membutuhkan waktu untuk memahami permasalahan yang ada di sekolah.

**Kata kunci:** Manajemen, Sumber daya manusia, Mutu Pendidikan

## **ABSTRACT**

**Farhan Khomsin**, *Human Resource Management in Efforts to Improve the Quality of Education at Vocational High School virtuous Giwangan, Umbulharjo District, Yogyakarta City, D. I. Yogyakarta Province. Essay. Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Sunan Kalijaga State Islamic University, Yogyakarta, 2023.*

*In a survey conducted by the Program for International Student Assessment (PISA) in 2018, Indonesian students ranked very low in the three categories, namely mathematics (72 out of 79 countries), science (70 out of 79 countries) and reading (73 out of 79 countries). The inadequate availability of educators and educational staff, both in terms of quantity and quality, has a significant effect on improving the quality of education.*

*This study aims to determine the implementation of human resource management at Vocational High School virtuous Yogyakarta, human resource management in an effort to improve the quality of education, as well as the supporting and inhibiting factors experienced when implementing human resource management in an effort to improve the quality of education.*

*This research is a descriptive qualitative research. Informants in this study were school principals, deputy heads of curriculum, and deputy heads of student affairs. Collecting data through observation, documentation and interviews. The data analysis carried out in this study was transcribing, coding, grouping, comparing and constrating and narrating the data. The data validity technique uses source triangulation.*

*The results of the study show: First, the implementation of human resource management is carried out in 6 stages namely a). Job analysis is carried out when the principal makes a work plan. b). HR planning is carried out at the beginning of the new school year c). Selection is carried out by school principals, HRD (Human Resources Development) and sector representatives who need new workers. d). The orientation of the new workforce focuses on the introduction of the Virtuous Vocational High School. e). Compensation is in the form of basic salary and allowances which are given once a year. f). The training is divided into two, namely, internal training from the Berbudi Vocational School or the foundation and external training organized by the government, MGMP or others. Second, human resource management in an effort to improve the quality of education is realized by the efforts made to meet the demands and expectations of the main customers, the strong commitment of the Principal who synergizes with the teachers, also the school always strives to make continuous improvements in the form of system improvements, training , and benchmarking. The three The amount of support from the foundation and students' parents, the fulfillment of human resources in terms of quantity or quality as well as the experience of the school principal are the supporting factors obtained. Meanwhile, the obstacles experienced were the mindset of each individual and the new school principal needed time to understand the problems that existed at school.*

**Keywords: Management, Human Resources, Quality of Education**

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Kajian Penelitian Yang Relevan .....	9
E. Kerangka Teori .....	14
F. Metode Penelitian .....	30
G. Sistematika Pembahasan .....	37
<b>BAB II GAMBARAN UMUM</b> .....	39
A. Letak Geografis dan Profil SMK Berbudi Yogyakarta .....	39
B. Sejarah Singkat dan Perkembangan SMK Berbudi Yogyakarta .....	42
C. Visi, Misi dan Tujuan SMK Berbudi Yogyakarta .....	43
D. Struktur Organisasi SMK Berbudi Yogyakarta .....	44
E. Sarana dan Prasarana .....	45
F. Guru dan Karyawan .....	46
G. Siswa .....	50
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	56
A. Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Berbudi Yogyakarta. ....	56
1. Melakukan Analisis Pekerjaan ( <i>Job Analysis</i> ) .....	57

2.	Merencanakan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Merekrut Kandidat Pekerjaan.....	59
3.	Memilih Kandidat Pekerjaan .....	61
4.	Melakukan Orientasi dan Melatih Karyawan Baru .....	64
5.	Mengelola Bayaran dan Gaji (kompensasi).....	66
6.	Memberikan Insentif dan Tunjangan.....	67
7.	Menilai Kerja .....	67
8.	Berkomunikasi .....	68
9.	Pelatihan dan Pengembangan .....	70
10.	Membangun Komitmen Karyawan.....	73
B.	Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Berbudi Yogyakarta .....	77
1.	Fokus pelanggan .....	77
2.	Keterlibatan penuh warga .....	82
3.	Pengukuran dan analisis mutu produk/jasa.....	85
4.	Komitmen .....	87
5.	Perbaikan berkelanjutan.....	88
C.	Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Berbudi Yogyakarta. 89	
1.	Faktor pendukung .....	89
2.	Faktor penghambat .....	91
<b>BAB IV</b>	<b>PENUTUP</b> .....	<b>93</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>103</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1 Matrik jadwal Penelitian .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 2 Struktur Organisasi Sekolah.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 3 Tabel Guru dan Karyawan SMK Berbudi Yogyakarta .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4 Data Siswa Kelas X .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 5 Data Siswa Kelas XI.....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel 6 Data Siswa Kelas XII .....</b>	<b>54</b>



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1 Peta Lokasi SMK Berbudi Yogyakarta</b> .....	39
<b>Gambar 2 Gedung SMK Berbudi</b> .....	42
<b>Gambar 3 Struktur Organisasi Sekolah</b> .....	44
<b>Gambar 4 Guru dan Karyawan SMK Berbudi Yogyakarta</b> .....	46
<b>Gambar 5 Siswa SMK Berbudi Yogyakarta</b> .....	50



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Pedoman Penelitian
Lampiran II	: Pedoman wawancara
Lampiran III	: Transkrip Wawancara
Lampiran IV	: Foto Dokumentasi
Lampiran V	: Surat Penunjukan Dosen Pembimbing
Lampiran VI	: Surat Bukti Seminar Proposal
Lampiran VII	: Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran VIII	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran IX	: Sertifikat Sosialisasi Pembelajaran
Lampiran X	: Sertifikat PBAK
Lampiran XI	: Sertifikat TOEC
Lampiran XII	: Sertifikat IKLA
Lampiran XIII	: Sertifikat PLP-KKN Integratif
Lampiran XIV	: Sertifikat ICT
Lampiran XV	: Surat Bebas Plagiasi
Lampiran XVI	: Sertifikat Pengajar Iqro
Lampiran XVII	: <i>Curriculum Vitae</i>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada survei yang dilakukan oleh *Programme for International Student Assessment* (PISA) tahun 2018 menyatakan bahwa siswa Indonesia berada pada peringkat yang sangat rendah di tiga kategori yang ada yakni matematika, sains dan membaca. Pada kategori membaca Indonesia mendapatkan peringkat 6 terendah (73 dari 79 negara) dengan skor rata-ratanya adalah 371 yang berarti mengalami penurunan jika sebelumnya tahun 2015 berada pada peringkat ke 64. Untuk kategori matematika, Indonesia menempati peringkat ke-7 paling rendah (72 dari 79 negara) dengan poin rata-ratanya adalah 379 yang juga mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2015 Indonesia memperoleh peringkat 63. Sedangkan pada kategori terakhir yaitu sains, Indonesia berada pada peringkat ke-9 terendah (70 dari 79 negara) dengan skor rata-ratanya adalah 396, pada kategori ini Indonesia juga mengalami penurunan dari tahun sebelumnya tahun 2015 Indonesia berdiri di peringkat 62.<sup>2</sup>

Berdasarkan survei di atas dapat kita ketahui bahwa pendidikan di Indonesia sangat memprihatinkan dengan rendahnya mutu pendidikan yang ada. Berbagai problematika pendidikan di Indonesia cukup banyak, mulai

---

<sup>2</sup> Ferdy Ramesyah, "PISA: Skor Pendidikan Indonesia Masih Di Bawah Rata-Rata Dunia," kumparan.com, 2020, <https://kumparan.com/ferdy-ramesyah/pisa-skor-pendidikan-indonesia-masih-di-bawah-rata-rata-dunia-1usItNpTYEW>.



dari masalah kurikulum, kualitas, kompetensi, bahkan kompetensi kepemimpinan baik itu di jajaran tingkat atas maupun tingkat bawah. Berbagai kasus keluhan-keluhan terjadi di lapangan, baik pimpinan sekolah maupun para pendidik yang menyangkan dimensi kepemimpinan seperti soal manajemen, disiplin, birokrasi dan administrasi yang amburadul. Kemudian yang tidak kalah pentingnya juga soal kepemimpinan di sekolah turut berperan mewarnai wajah penyelenggaraan dunia pendidikan serta memperlebar kesenjangan dan konflik internal para pendidik.<sup>3</sup>

Permasalahan mutu pendidikan tidak berdiri sendiri, tetapi terkait dengan suatu sistem yang saling berpengaruh. Mutu keluaran dipengaruhi oleh mutu masukan dan mutu proses. Pembahasan dalam hal ini didasarkan pada komponen masukan, proses, dan keluaran. Mutu masukan pendidikan dapat dilihat dari kesiapan murid dalam mendapatkan kesempatan pendidikan. Secara eksternal, komponen masukan pendidikan yang secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan meliputi (1) ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memadai baik secara kuantitas dan kualitas, maupun kesejahteraannya; (2) prasarana dan sarana belajar yang belum tersedia dan belum didayagunakan secara optimal; (3) pendanaan pendidikan yang belum memadai untuk menunjang mutu pembelajaran; dan (4) proses pembelajaran yang belum efisien dan efektif. Salah satu faktor yang terpenting dalam mempengaruhi kualitas pendidikan

---

<sup>3</sup> Efrizal Nasution, "Problematika Pendidikan Di Indonesia," *Urnal Fakultas Ushuluddin Dan Dakwah IAIN Ambon*, 2008, 1–10.

adalah ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan. Sampai dengan tahun 2002/2003 terdapat sekitar 2,7 juta guru dari jenjang pendidikan prasekolah hingga menengah, baik pada sekolah negeri maupun swasta. Namun jumlah tersebut belum memadai, karena itu masih diperlukan sekitar 400 ribu orang.<sup>4</sup>

Sedangkan dalam meningkatkan mutu pendidikan harus mencakup 3 unsur yakni *input*, *output* dan *outcome*. Upaya peningkatan untuk mencapai pendidikan bermutu tidak hanya melakukan pemenuhan pada aspek input dan output saja, namun yang lebih penting adalah aspek proses, yang dimaksud adalah pengambilan keputusan, pengelolaan program, proses pengelolaan kelembagaan, proses belajar mengajar dan proses monitoring dan evaluasi dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses yang lain.<sup>5</sup> Proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik jika terdapat manajemen yang baik di dalamnya, salah satu aspek penting supaya manajemen pendidikan dapat berjalan dengan baik adalah dengan sumber daya manusia yang baik pula. Guru adalah salah satu sumber daya manusia yang mempunyai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan output yang diharapkan.

---

<sup>4</sup> S. Suryana, "Permasalahan Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Pembangunan Pendidikan," *Edukasi* 14, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.15294/edukasi.v14i1.971>.

<sup>5</sup> Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

Untuk itu kinerja guru harus ditingkatkan dan dikembangkan sebagai upaya kontrol ketat terhadap manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan.<sup>6</sup>

Manajemen sumber daya manusia menjadi kajian penting dalam organisasi yang mana disini adalah instansi pendidikan karena permasalahan dalam dunia pendidikan bukan hanya terikat pada persoalan siswa, sarana dan prasarana dan kurikulum saja, tetapi juga masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola penyelenggaraan pendidikan yang sekaligus merupakan tujuan pembangunan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi yakni terdiri dari semua orang yang beraktivitas dalam organisasi baik sebagai karyawan maupun sebagai pimpinan. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi yang mana berujung pada kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi, seluruh kegiatan institusi/organisasi menempatkan manusia dalam posisi strategis.<sup>7</sup> Sebagaimana yang dijelaskan oleh Rivai, keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.<sup>8</sup> Karena jika sebuah organisasi gagal mengelola sumber daya manusianya dengan baik

---

<sup>6</sup> James J. Jones and Donal L. Walters, *Human Resources Managemen in Education : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Q Media, 2008).

<sup>7</sup> Jaja Jahari and Amirullah Syarbini, *Manajemen Madrasah Strategi Teori Dan Implementasi* (BANDUNG: Alfabeta, 2013).

<sup>8</sup> Yun Iswanto dan Adie Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (BANTEN: Universitas Terbuka - Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012).

maka akan berdampak pada kegagalan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang cukup penting dalam menentukan arah kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam satu kesatuan gerak akan berdampak signifikan pada peningkatan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompoten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan, sehingga organisasi mampu mencapai visi , misi dan tujuan perusahaan dengan efektif.<sup>9</sup>

Manajemen sumber daya manusia erat sekali kaitannya dengan perekrutan, pelatihan atau pengembangan serta penilaian kinerja. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa yang paling memenuhi persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam

---

<sup>9</sup> Novia Nour Halisa, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 'Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan' Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review," *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 1, no. 2 Desember (2020): 14–22, <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>.

organisasi yang memerlukannya. Ada dua aspek dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pekerjaan paling penting yang membutuhkan waktu relatif lama dan harus dilakukan melalui proses dengan sistem pendidikan yang berkualitas. Masih rendahnya mutu pendidikan di Indonesia pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dari segi proses maupun hasil. Ini bisa dilihat dari lulusan siswa maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetisi ilmiah, kesempatan kerja, karena masih rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan lembaga pendidikan sosial.<sup>10</sup>

Penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMK Berbudi Yogyakarta. Faktor yang menarik di SMK Berbudi Yogyakarta adalah sejarah yang diawali Pada tanggal 7 September 1986 Yayasan Budi Luhur Jakarta mendirikan STM Berbudi di Yogyakarta, pada 1989 pernah beralih menjadi SMA Berbudi dan kemudian sekarang menjadi SMK Berbudi. Selain itu dalam struktur organisasi terdapat jabatan staff HRD (*Human Resources Development*) yang memiliki tupoksi berkaitan dengan sumber daya manusia di SMK Berbudi Yogyakarta. Penulis tertarik meneliti di sekolah ini untuk mengkaji bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan kepala sekolah dan HRD untuk perkembangan sekolah terutama dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Berbudi Yogyakarta.

---

<sup>10</sup> Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: PT. Grasindo, 2010).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti akan mengkaji 3 masalah guna membatasi pembahasan sehingga mudah dalam memahami isinya, rumusan masalah yang ada dibagi dalam sub pokok bahasan yaitu :

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Berbudi Yogyakarta?
2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMK Berbudi Yogyakarta?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat ketika mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMK Berbudi Yogyakarta?

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Berbudi Yogyakarta.
- b. Mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMK Berbudi Yogyakarta.
- c. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat yang dialami

selama proses implementasi manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMK Berbudi Yogyakarta.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik berupa manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat berupa pengetahuan dan wawasan mengenai penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Pendidikan.

### **b. Manfaat Praktis**

1) Bagi sekolah, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran mengenai manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

2) Bagi peneliti, dalam pelaksanaan penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman, serta informasi terkait manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sehingga kedepannya dapat melakukan penelitian dengan lebih baik lagi.

3) Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi serta referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

#### **D. Kajian Penelitian Yang Relevan**

Berdasarkan dengan penelitian sebelumnya, peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan dengan permasalahan atau kajian penelitian yang akan diteliti pada saat ini seperti:

Skripsi dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”<sup>11</sup> yang dilakukan oleh Dewi Puspasari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Manajemen sumber daya manusia di FISIPOL UMY melalui 4 tahapan, yakni (a) perencanaan, meliputi menuruskan visi misi, mengembangkan SDM (b) Pelaksanaan, yakni melaksanakan 9 nilai budaya organisasi dan menjalin kerjasama, (c) Pengorganisasian dalam pembelajaran untuk menyusun rancangan pembelajaran dan melibatkan dosen-dosen pada setiap mata kuliah untuk mengajar sesuai kompetensi, (d) Evaluasi, antara lain evaluasi mingguan, evaluasi rutin bulanan, evaluasi semester dan konsekuensi, (2) Hasil dari mutu pendidikan di FISIPOL UMY dapat dikategorikan baik, sebagaimana terlihat pada (a) perolehan akreditasi, (b) meningkatnya prestasi-prestasi mahasiswa dan dosen, (c) menghasilkan lulusan berkualitas, (d) adanya peningkatan perubahan kurikulum, (e) meningkatkan mutu kompetensi dosen, (f) mengembangkan soft skill mahasiswa.

---

<sup>11</sup> Dewi Puspasari, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta” (2018).



Mohammad Thoha dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (MMT) Pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MI Unggulan Ash-sidqiyyah 3 Purworejo)”<sup>12</sup>. Peneliti mengungkapkan bahwasanya implementasi MMT untuk lembaga pendidikan islam di MI Ash-sidqiyyah 3 cukup baik. Namun dalam Implementasi MMT, siklus penyelesaian masalah dapat dikatakan tidak sempurna. Karena, walaupun MI Ash-sidqiyyah 3 mengusung sistem mutu, madrasah tidak pernah menghasilkan produk/lulusan. Jadi, untuk siklus pemecahan masalah, kepuasan dan kebahagiaan pelanggan tidak dapat dianalisis dalam elemen output. Perlu untuk selalu menerapkan MMT di lembaga pendidikan islam, untuk mengukur kategori kepuasan dan apakah pelanggan pendidikan senang atau tidak.

Penelitian terkait mutu pendidikan dilakukan juga oleh Ahmad Khoiri dengan penelitiannya berjudul “Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan”<sup>13</sup>. Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu mengembangkan kemampuan, membentuk karakter dan peradaban bangsa. Oleh karena itu harus dikembangkan dalam pendidikan di sekolah maupun pesantren nilai-nilai keimanan, ketaqwaan, akhlak mulia, kesehatan, ilmu, kecakapan, kreativitas, kemandirian, demokrasi dan tanggung jawab pada anak didik dan seluruh stakeholder pendidikan. Kondisi saat ini kebanyakan

---

<sup>12</sup> Mohammad Thoha, “Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan Dan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan,” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2017): 169–82, <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09>.

<sup>13</sup> Aris Munandar, “Manajemen Strategik Dan Mutu Pendidikan Islam,” *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 6, no. 2 (2020): 73–97, <https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.132>.

sekolah hanya mengembangkan aspek-aspek pendidikan secara dangkal: Dimensi kognitif (hanya menghafal); Dimensi keterampilan (mekanistik); Dimensi nilai tidak terurus dan tidak mendalam; Dimensi hubungan (ranah interaktif) tidak tergarap. Padahal seharusnya sekolah berkualitas mampu mengembangkan Dimensi kognitif (menguasai pengetahuan sesuai dengan minat bakat siswa/i nya). Teknik analisis SWOT merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu lulusan pendidikan islam sehingga tidak dipandang sebelah mata. Dalam penelitian ini berfokus pada *output*/keluaran dan rencana penulis akan melakukan penelitian yang berfokus pada unsur proses, yang mana dalam unsur proses peran ini terdapat pada para pelaku pendidikan yakni kepala sekolah, guru, staf atau yang lainnya yang berhubungan langsung dalam proses pembelajaran.

Muhammad Khoirul Umam dalam sebuah penelitiannya “Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Peserta Didik”<sup>14</sup>. Dalam dunia Pendidikan siswa adalah bahan baku utama dalam proses perubahan ilmu pengetahuan. Belajar bisa jadi diartikan sebagai komponen-komponen yang saling berhubungan satu sama lain. Komponen tersebut meliputi tujuan, materi, metode, dan evaluasi. Empat komponen pembelajaran harus diperhatikan dengan seksama oleh guru dalam memilih atau menentukan pendekatan dan model pembelajaran. Melakukan aktivitas

---

<sup>14</sup> Bustanul Arifin, “Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Peserta Didik,” *FALASIFA: Jurnal Studi Keislaman* 9, no. 2 (2018): 1–20, <https://doi.org/10.36835/falasifa.v9i2.115>.

dalam mengimplementasikannya, mengenal mengenal banyak istilah untuk menggambarkan cara guru melakukan pembelajaran.

Selaras dengan penelitian Mia Noprika, Ngadri yusro, Sagiman dengan penelitiannya yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan”<sup>15</sup>. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwasanya strategi yang digunakan Kepala Sekolah adalah dengan meningkatkan kualitas guru, prestasi akademik dan non akademik siswa. Pelaksanaannya dengan melibatkan guru dalam kegiatan pelatihan dan seminar tentang pendidikan, ,melaksanakan kegiatan bimbingan belajar (bimbel), remedial khusus dan kegiatan ekstrakurikuler berupa pembinaan olahraga dan seni, menyelenggarakan *try out* dan memberikan jam belajar tambahan pada siswa yang akan mengikuti ujian nasional dan ujian sekolah dan lain-lain. Sedangkan dalam peningkatan sarana dan prasarana adalah membuat perencanaan sarana yang dibutuhkan, pengadaan dan pemeliharaan sarana prasarana melalui dana BOS.

Yuhsanil, Silvia Anggraeni dalam jurnalnya yang berjudul “Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan”<sup>16</sup> menyatakan Usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan harus didukung oleh semua pihak, termasuk para pengelola lembaga pendidikan di tingkat pusat, wilayah sampai pada tingkat sekolah termasuk di kelas. Pelaksanaan

---

<sup>15</sup> Mia Noprika, Ngadri Yusro, and Sagiman Sagiman, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan,” *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2020): 224–43, <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.99>.

<sup>16</sup> Yuhasnil Yuhasnil, “Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan,” *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 3, no. 2 (2020): 214–21, <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1580>.

desentralisasi pendidikan di era otonomi daerah, masing-masing daerah seyogyanya memiliki rancangan kurikulum peningkatan mutu tersendiri yang merupakan penjabaran atau implementasi dari kurikulum pendidikan yang ditetapkan oleh pusat. Hal demikian sangat sesuai dengan tuntutan kurikulum, dimana baik pihak pemerintah daerah maupun pada level bawah sekalipun (sekolah) diberikan kebebasan untuk menjabarkan program-program peningkatan mutu sehingga dikemudian hari dimasing-masing daerah saling berkompetisi demi kemajuan pendidikan di daerah masing-masing.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat persamaan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan penulis yakni tentang peningkatan mutu pendidikan akan tetapi terdapat perbedaan yakni penulis menggunakan teori manajemen sumber daya manusia menurut Garry Dessler dan teori Jerome S. Arcaro dalam menjelaskan peningkatan mutu pendidikan. Selain itu terdapat perbedaan jenjang pendidikan dari objek penelitian, penulis berencana meneliti di SMK Berbudi Yogyakarta. Peningkatan mutu pendidikan menjadi hal penting di setiap instansi pendidikan dikarenakan dengan mutu pendidikan yang baik maka menjadikan sekolah tersebut memiliki keunggulan dibanding dengan instansi lain yang sejenis. Peneliti berpendapat bahwa penelitian ini penting karena dapat menjadi acuan dan model dalam peningkatan mutu pendidikan sehingga dapat membangun kepercayaan para pelanggan pendidikan (*stakeholder*) terhadap lembaga penyedia jasa pendidikan yakni sekolah.

## E. Kerangka Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara bahasa manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi 2 makna, yaitu manajemen yang berarti mengurus, mengelola, melakukan, dan mengatur sedangkan sumber daya manusia berarti manusia yang berada dalam suatu kelompok/organisasi yang berfungsi melakukan kegiatan agar mencapai tujuan tertentu. Istilah manajemen berasal dari bahasa italia yakni *maneggiare* yang berarti untuk menangani sedangkan dalam bahasa inggris disebut *management* yang berarti mengelola. manajemen secara umum diartikan sebagai sebuah bentuk kegiatan pemeliharaan, memimpin atau pengendalian. Kata *manage* juga diartikan membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>17</sup> Sedangkan menurut George R. Terry manajemen adalah usaha melaksanakan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan melibatkan sumber daya manusia.<sup>18</sup> Flippo berpendapat manajemen adalah pihak yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan atas pihak lain.<sup>19</sup> Senada dengan itu Robert Kreitner menyatakan bahwa

<sup>17</sup> Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen* (BANDUNG: PT. Mandar Maju, 1992).

<sup>18</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001).

<sup>19</sup> Yun Iswanto dan Adie Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

manajemen adalah upaya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi tertentu dengan cara efektif dan efisien.<sup>20</sup> Menurut Hasibuan Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien.<sup>21</sup> Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni dalam usaha bersama antar sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dengan cara yang efektif dan efisien.

Sumber daya manusia berarti manusia yang berada dalam suatu kelompok/organisasi yang berfungsi melakukan kegiatan agar mencapai tujuan tertentu. Menurut Nawawi sumber daya manusia memiliki arti yakni manusia menjalin kerjasama di dalam organisasi baik sebagai pemimpin, karyawan, dan lainnya.

Manusia memiliki potensi dalam menggali bakat yang dimilikinya, dan manusia yang mengetahui bahwa organisasi sebagai wadah akan berusaha memaksimalkan fasilitas ataupun *privilege* yang didapat dalam organisasi untuk mengasah dan meningkatkan kemampuannya, sedangkan organisasi akan

---

<sup>20</sup> Zaini Muchtarom, *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah* (Yogyakarta: Al-Amin Press, 1996).

<sup>21</sup> Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen* (BANDUNG: Alfabeta, 2013).

mewujudkan cita-cita organisasi dengan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.<sup>22</sup>

Menurut Gary Dessler dalam bukunya menyatakan *“Human Resource Management is the Process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern”* (manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta mengurus hal-hal yang berhubungan dengan keadilan).<sup>23</sup> Sedangkan menurut Noe *“Human Resources Management refers to the policies, practices and systems that influence employees, behavior, attitudes, and performances”* (manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan).<sup>24</sup>

Selanjutnya menurut Cascio ada lima aktivitas yang dibebankan kepada seseorang yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia yakni, pengangkatan staf, usaha untuk mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, usaha menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta berusaha meningkatkan

---

<sup>22</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.

<sup>23</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: SaLemba Empat, 2015).

<sup>24</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016).

kemampuan organisasi.<sup>25</sup> Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, meningkatkan kemampuan organisasi, serta mengurus hal-hal yang berhubungan dengan keadilan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan penting dan wajib ada di setiap organisasi tak terkecuali instansi pendidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan, oleh karena itu kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sebagai faktor penentu yang akan mempengaruhi keberhasilan pembangunan, maka pada tempatnya lah kualitas sumber daya harus ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang diselenggarakan dengan cara sistematis dan terarah dengan berdasarkan kepentingan yang mengacu pada ilmu pengetahuan

---

<sup>25</sup> Yun Iswanto dan Adie Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.



dan teknologi atau IPTEK serta berlandaskan keimanan dan ketakwaan atau IMTAQ.<sup>26</sup>

Kualitas sumber daya manusia terikat dengan dua aspek yakni aspek fisik dan aspek non fisik. Aspek fisik berkaitan dengan segala hal yang berkaitan dengan kualitas fisik seseorang, sedangkan aspek non fisik merupakan kebalikan dari aspek fisik yakni suatu hal yang menyangkut tentang kemampuan bekerja, kemampuan berpikir seseorang, keterampilan dalam suatu bidang dan lainnya. Oleh sebab itu, dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia dapat difokuskan pada dua hal tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik seseorang dapat diumpamakan dalam suatu program yang mana bertujuan untuk meningkatkan kesehatan dengan cara memperhatikan pasokan gizi yang harus dikonsumsi. Sedangkan dalam meningkatkan kualitas non fisik maka dapat diupayakan sesuai kebutuhan yang sedang diperlukan baik melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>27</sup>

b. Konsep manajemen sumber daya manusia

Penulis menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Gary Dessler, dalam bukunya ia menyebutkan bahwa ada 10 konsep dan teknik yang dibutuhkan dalam manajemen sumber daya manusia yakni melakukan analisis

---

<sup>26</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (BANDUNG: PT Remaja Rosdakarya, 2009).

<sup>27</sup> Jahari and Syarbini, *Manajemen Madrasah Strategi Teori Dan Implementasi*.

pekerjaan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut kandidat pekerjaan, memilih kandidat pekerjaan, melakukan orientasi dan melatih karyawan baru, mengelola bayaran dan gaji, memberikan insentif dan tunjangan, menilai kerja, berkomunikasi, melatih dan mengembangkan manajer dan membangun komitmen karyawan.<sup>28</sup>

- 1) Melakukan analisis pekerjaan (*Job Analysis*).

Yaitu prosedur yang digunakan untuk menentukan tugas dari posisi dalam perusahaan dan karakteristik orang yang harus dipekerjakan untuknya.

- 2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut kandidat pekerjaan

Yaitu proses untuk memutuskan posisi apakah dalam perusahaan yang harus diisi dan bagaimana cara mengisinya. Sedangkan perekrutan berarti menemukan dan/atau menarik pelamar untuk posisi terbuka pemberi kerja.

- 3) Memilih kandidat pekerjaan

Yakni setelah manajer meninjau resume pelamar, manajer untuk menyeleksi kandidat terbaik untuk pekerjaan tersebut.

- 4) Melakukan orientasi dan melatih karyawan baru

---

<sup>28</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yaitu memberi karyawan baru informasi yang mereka butuhkan untuk berfungsi (seperti kata sandi komputer dan aturan perusahaan) serta dapat juga membantu karyawan baru mulai mempunyai ikatan emosional terhadap perusahaan. Sedangkan pelatihan berarti memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

5) Mengelola bayaran dan gaji (kompensasi)

Yakni meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul hubungan kerja mereka.

6) Memberikan insentif dan tunjangan

Yakni imbalan finansial yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melampaui standar yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan tunjangan merupakan pembayaran finansial dan non-finansial yang tidak langsung diterima karyawan untuk melanjutkan hubungan kerja mereka dengan perusahaan.

7) Menilai kerja

Berarti mengevaluasi kinerja karyawan di masa dan/atau dimasa lampau secara relatif terhadap standar kinerjanya.

## 8) Berkomunikasi

Adalah pertukaran informasi dan transmisi makna di antara beberapa individu atau kelompok di seluruh bagian organisasi.

## 9) Pelatihan dan pengembangan karyawan/manajer

Pelatihan berarti memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Sedangkan untuk manajer yakni berkaitan dengan apa yang harus diketahui manajer mengenai kesempatan yang setara dan tindakan alternatif, kesehatan dan keselamatan karyawan, penanganan keluhan dan relasi tenaga kerja.

## 10) Membangun komitmen karyawan

Yaitu sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi,<sup>29</sup>

a) *Make it Charismatic*

Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan dan dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.

b) *Build the tradition*

---

<sup>29</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: ANDI, 2008).

Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi, secara terus-menerus dipelihara dan dijaga oleh generasi berikutnya.

c) *Have comprehensive grievance procedures*

Apabila ada keluhan atau komplain dari pihak luar maupun dari internal organisasi maka harus memiliki prosedur guna mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

d) *Provide extensive two-way communications*

Jalinlah komunikasi dua arah di dalam organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

e) *Create a sense of community*

Jadikanlah semua unsur dalam organisasi sebagai suatu kesatuan dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama dan berbagi.

f) *Build value-based homogeneity*

Membangun nilai-nilai yang didasarkan pada kesamaan. Setiap anggota memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka kriteria yang digunakan adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja serta tanpa ada diskriminasi.

g) *Share and share alike*

Organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda dengan mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup dan penampilan fisik.

*h) Emphasize baruraising, cross-utilization, and teamwork*

Harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada seluruh anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di “tempat basah” perlu juga ditempatkan di “tempat kering”.

Semua anggota organisasi merupakan tim. Semua harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.

*i) Get together*

Adakan acara-acara yang melibatkan seluruh anggota organisasi sehingga kebersamaan dapat terjalin.

Misalnya, semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga maupun seni.

*j) Support employee development*

karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi jika organisasi memperlihatkan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.

*k) Commit to actualizing*

Setiap individu diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi.

*l) Provide first-year job challenge*

Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapan dan kebutuhannya. Berikan bantuan yang nyata bagi karyawan guna mengembangkan potensi yang dimiliki dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.

*m) Enrich and empower*

Ciptakan kondisi dimana karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas, kewajiban dan otoritas tambahan.

n) *Promote from within*

Apabila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum melakukan perekrutan karyawan dari luar perusahaan.

o) *Provide developmental activities*

Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang baik dari personalnya ataupun jabatannya.

p) *The question of employee security*

Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka dengan sendirinya komitmen akan muncul. Misalnya, karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan dengan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia tidak takut akan adanya pemutusan hubungan kerja.

q) *Commit to people-first values*

Membangun komitmen anggota organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa instan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan



perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.

r) *Put in writing*

Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.

s) *Hire "right-kind"*

Jika pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, budaya, aturan-aturan dan disiplin pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

t) *Walk the talk*

Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar berkata-kata.

Apabila ingin karyawannya untuk berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak hanya sekedar kata-kata atau berbicara.

## 2. Mutu Pendidikan

### a. Pengertian Mutu pendidikan

Kata Mutu berasal dari bahasa Inggris, yakni *quality* yang berarti kualitas sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata mutu berarti kadar, taraf, bisa digunakan

sebagai ukuran baik dan buruk atau derajat dalam hal kepandaian, kecerdasan, kecakapan, kemahiran, dan sebagainya.<sup>30</sup> Mutu berarti kesesuaian dengan persyaratan. Persyaratan yang memungkinkan untuk mengukur kualitas dengan mengetahui bahwa sesuatu itu memenuhi syarat tertentu untuk dikatakan berkualitas.<sup>31</sup> Mutu merupakan suatu hal untuk membedakan antara yang baik dan buruk terhadap suatu produk baik itu berupa barang ataupun jasa. Suatu produk akan dianggap bermutu apabila produk tersebut dapat memberikan kepuasan terhadap konsumen sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.<sup>32</sup>

Mutu pendidikan merupakan gambaran serta karakteristik menyeluruh dari jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang menunjukkan kemampuan memuaskan kebutuhan pelanggan atau yang tersirat mencakup input, proses, dan output pendidikan.<sup>33</sup> Sedangkan pengertian mutu pendidikan menurut Dzaujak Ahmad adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan sekolah secara efisien terhadap unsur-unsur yang berkaitan dengan pengelolaan sekolah sehingga

---

<sup>30</sup> Onismus Amtu, *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah (Konsep, Teori Dan Implementasi)* (BANDUNG: Alfabeta, 2103).

<sup>31</sup> Ahmad Sulaiman and Udik Budi Wibowo, "Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Universitas Gadjah Mada," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2016): 17, <https://doi.org/10.21831/amp.v4i1.8197>.

<sup>32</sup> Noprika, Yusro, and Sagiman, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan."

<sup>33</sup> Endang Pujiastuti, "Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 2 (2021): 700, <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i2.2022>.

menghasilkan nilai tambah menurut norma/standar yang berlaku.<sup>34</sup> Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam mengelola jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal secara efisien guna memenuhi kebutuhan pelanggan.

b. Konsep Mutu Pendidikan

*Total Quality Management* (TQM) dalam pendidikan adalah pendekatan yang relatif baru, mentransfer dan menerapkan pemikiran ilmiah dan praktik manajemen dalam sektor pendidikan dengan satuan akademik dipandang sebagai suatu keseluruhan sistem yang membina hubungan sosial dan profesional dari semua pihak yang terlibat. TQM telah diterapkan dalam dunia pendidikan selama dua dekade terakhir di sebagian besar negara maju dengan hasil yang optimis memberikan kontribusi bagi pembangunan pendidikan. Ketika sekolah di banyak negara modern berubah menjadi memenuhi persyaratan kualitas lingkungan sekolah digital baru, peningkatan berkelanjutan dan keterlibatan semua *stakeholder* (siswa, guru, orang tua, dan masyarakat setempat). penting untuk mencapai tujuan utama mutu pendidikan.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Arbangi, Dakir, and Umiarso, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Depok: Prenadamedia Group, 2018).

<sup>35</sup> Christos Karageorgos et al., "Planning and Implementing Total Quality Management in Education: The Case of Cyprus," *International Journal of Educational Management and Innovation* 2, no. 1 (2021): 1, <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.2627>.

Menurut Hadari Nawawi manajemen mutu terpadu adalah manajemen fungsional dengan pendekatan secara terus-menerus yang difokuskan pada peningkatan kualitas agar produk yang dihasilkan sesuai dengan standar dari masyarakat.<sup>36</sup> Manajemen mutu terpadu menekankan pada tingkat kepuasan peserta didik dan orang tua, kepemimpinan yang partisipatif, kualitas sumber daya manusia, dan kekuatan kerjasama tim untuk mencapai tujuan bersama. Penulis menggunakan teori MMT/TQM dari Jerome S. Arcaro. Ia menyebutkan bahwa ada lima pilar utama MMT/TQM yang diterapkan di sekolah, yaitu fokus pelanggan, keterlibatan penuh warga, pengukuran dan analisis mutu produk/jasa, komitmen, dan perbaikan berkelanjutan.<sup>37</sup>

1) Fokus pelanggan

Untuk kita bisa mengetahui tingkat kepuasan peserta didik, apakah sekolah sudah memfasilitasi apa yang menjadi kebutuhan peserta didik dan orang tua dengan memenuhi permintaan dan harapan mereka.

2) Keterlibatan penuh warga

Yaitu komite sekolah sebagai tokoh masyarakat yang terlibat dalam peningkatan mutu sekolah.

---

<sup>36</sup> Arbangi, Dakir, and Umiarso, *Manajemen Mutu Pendidikan*.

<sup>37</sup> Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*, ed. Kamdani (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015).

3) Pengukuran dan analisis mutu produk/jasa

Yaitu sekolah mengukur pencapaian mutu yang telah diprogramkan sebelumnya dan melakukan evaluasi capaian mutu.

4) Komitmen

Yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki komitmen untuk terus memperbaiki kebijakan dan memberikan arahan kepada guru dan staf agar capaian mutu pendidikan dapat berjalan dengan baik. Mutu pendidikan menjadi tanggung jawab setiap warga sekolah.

5) Perbaikan berkelanjutan

Yaitu pencapaian mutu pendidikan yang belum tercapai perlu adanya perbaikan secara bertahap dan konsisten. Kerjasama tim antar warga sekolah harus dikuatkan demi keberhasilan mutu pendidikan. Selain itu, sekolah mengadakan pelatihan atau pengembangan agar kompetensi guru dan staf semakin baik.

## F. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif, Menurut Afrizal penelitian kualitatif adalah metode penelitian ilmu-ilmu sosial dengan mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan atau

tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia serta peneliti tidak berusaha mengkuantifikasikan data kualitatif yang diperoleh dan dengan demikian peneliti tidak menganalisis angka-angka. Data yang dianalisis dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan perbuatan-perbuatan manusia, tetapi bukan berarti penelitian kualitatif tabu terhadap angka-angka, akan tetapi pada penelitian kualitatif kegiatan menganalisis dengan angka-angka jika diperlukan saja dan data angka yang dianalisis tersebut tidak menjadi data utama dalam penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati, kemudian diarahkan pada latar belakang individu secara utuh (*holistik*) tanpa mengisolasi individu dan organisasi dalam sebuah variabel atau hipotesis, tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.<sup>38</sup>

## 2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Berbudi yang beralamat di Jalan Imogiri Timur No. 210, Giwangan, Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun waktu pelaksanaan penelitian pada juni 2022 sampai dengan selesai. Berikut matrik jadwal pelaksanaan penelitian.

---

<sup>38</sup> Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (BANDUNG: Remaja Rosdakarya, 2001).

**Tabel 1 Matrik jadwal Penelitian**

Kegiatan	Bulan						
	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
Penyusunan proposal							
Perizinan penelitian							
Pengumpulan data							
Pengolahan data							
Analisis data							
Penyusunan hasil penelitian							

### 3. Subjek Penelitian

Peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling* dalam memilih subjek penelitian. Teknik ini tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama dalam memilih informan atau narasumber. Subjek dalam penelitian kualitatif hendaknya orang yang mengetahui, memahami dan mengalami masalah dalam topik penelitian. Peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling* karena membutuhkan informasi secara dan data yang valid. Subjek penelitian yang dimaksud yakni Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan di SMK Berbudi Yogyakarta.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

#### a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dengan pencatatan yang sistematis terhadap fenomena yang diteliti.<sup>39</sup> Artinya observasi tidak hanya sekedar melihat kejadian melainkan juga mengamati secara sistematis disertai dengan membuat catatan. Observasi dalam praktiknya dapat dilakukan dengan beberapa cara yakni, partisipasi nihil, partisipasi aktif dan partisipasi penuh.<sup>40</sup> Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis observasi non-partisipan yang mana peneliti tidak ikut serta secara aktif dalam kegiatan. Langkah peneliti pada pelaksanaan observasi yakni melakukan pengamatan disertai dengan mencatat keadaan lingkungan sekolah baik dari segi manajemen sekolah, proses pembelajaran, sarana dan prasarana, interaksi antar warga sekolah setelah adanya implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Berbudi Yogyakarta.

b. Wawancara

Metode wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab sepihak dan secara sistematis.<sup>41</sup> Wawancara merupakan salah satu cara yang lazim dipergunakan dalam penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data. Peneliti melakukan wawancara dengan terkontrol, terarah

---

<sup>39</sup> Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020).

<sup>40</sup> Ajat Rokajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2018).

<sup>41</sup> Hadi Sutrisno, *Statistik* (Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 1983).



dan sistematis. Terkontrol berarti pewawancara atau peneliti mengendalikan jalannya pembicaraan supaya terfokus pada satu pembahasan. Terarah berarti pembicaraan jelas tujuannya dan sistematis berarti ada tahapan yang jelas dalam pembicaraan ketika berganti dari pembahasan satu ke pembahasan yang selanjutnya sehingga memudahkan pewawancara dalam pencatatan data. Interaksi sosial ketika wawancara mendalam bertujuan untuk mendapatkan data yang valid sesuai dengan yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan penelitian.<sup>42</sup>

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan sebagai pendukung dalam pembuktian penelitian. Dokumen bisa dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya dari seseorang.<sup>43</sup> Data dokumentasi yang digunakan peneliti diantaranya berupa foto kegiatan, data tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan data mengenai profil lengkap SMK Berbudi Yogyakarta.

## 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan hal yang pokok dan memerlukan pemahaman yang mendalam dalam penelitian kualitatif. Dalam handout Metode Penelitian Rinduan Zain disebutkan bahwa

---

<sup>42</sup> Afrizal, *METODE PENELITIAN KUALITATIF*.

<sup>43</sup> Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*.

teknik analisis data dalam penelitian kualitatif terdiri dari lima tahap, yakni :<sup>44</sup>

a. *Transcript*

Langkah pertama yang dilakukan setelah memperoleh data adalah mentranskrip data, yaitu uraian data secara lengkap dan tertulis dari apa yang didengar secara langsung maupun dari rekaman.

b. *Coding*

Data yang telah ditranskrip, kemudian dilakukan proses *coding*, yakni mengelompokan data sesuai dengan tema.

c. *Grouping*

Yakni mengelompokan data sesuai dengan label yang sama dari semua jawaban responden.

d. *Comparing and Constrating*

Maksudnya adalah mencari persamaan dan perbedaan jawaban dari para narasumber. Pada tahap ini, peneliti memasukan opini yang dimiliki sesuai dengan data dan fakta di lapangan.

e. *Interpretasi*

Pada tahap akhir peneliti melakukan penafsiran terhadap data yang di dapatkan. Menarasikan persamaan dan perbedaan dari

---

<sup>44</sup> Rinduan Zain, *Handout Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2018).

masing-masing responden kemudian mendeskripsikan makna dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

## 6. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan sesuai jika tidak ditemukan perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Formulasi pemeriksaan keabsahan data diantaranya menyangkut kriteria derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan dan kepastian.<sup>45</sup> Teknik keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi. Terkait dengan pemeriksaan data, triangulasi dapat diartikan sebagai suatu teknik pemeriksaan data yang dilakukan dengan cara memanfaatkan data lain guna pengecekan atau perbandingan data.<sup>46</sup> pengecekan data dilakukan terhadap data yang diperoleh selama di lapangan.

Dalam penelitian ini peneliti menguji keabsahan data dengan triangulasi Sumber yakni, melakukan pengecekan data dari berbagai sumber yang mana dalam penelitian kualitatif tidak bisa jika hanya menggunakan satu sumber saja akan tetapi juga sumber lain. Untuk itu peneliti dapat mengategorikan data dan menghasilkan kesimpulan sesuai dengan kesepakatan berdasarkan sumber-sumber tersebut.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Hadi Sumasno., "Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi," *Jurnal Ilmu Pendidikan* 22, no. 1 (2017), <https://doi.org/10.17977/jip.v22i1.8721>.

<sup>46</sup> Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, 2001.

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (BANDUNG: Alfabeta, 2013).

## **G. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan memberikan gambaran keseluruhan untuk mempermudah pembaca dalam memahami penelitian ini. Sistematika pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab, sebagai berikut.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka/*Literature review* dan kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan. Latar belakang berisi alasan peneliti dalam pengambilan judul penelitian ini. Rumusan masalah dalam penelitian berisi beberapa pertanyaan yang menjadi pokok pembahasan dalam hasil penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian berisi tujuan dilakukannya penelitian ini dan manfaat berisi kegunaan yang dapat diperoleh baik bagi peneliti dan para pembaca. Kajian pustaka berisi beberapa artikel ilmiah yang relevan dengan tema penelitian yang dipilih. Kerangka berpikir berisi penjelasan bagaimana hubungan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka teori berisi tentang teori yang sesuai dengan topik penelitian. Kemudian pada metode penelitian mencakup beberapa hal, yakni jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan yang terakhir teknik keabsahan data.

### **BAB II : GAMBARAN UMUM**

Pada bab ini membahas gambaran umum SMK Berbudi Yogyakarta mengenai sejarah sekolah, visi dan misi, struktur organisasi sekolah, dan apa

saja yang berkaitan dengan situasi dan kondisi di sekolah pada saat dilakukannya penelitian.

### BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan beberapa pertanyaan yang tercantum dalam rumusan masalah terkait Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Berbudi Giwangan Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta Provinsi D. I. Yogyakarta.

### BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini berisi ucapan syukur kepada Allah SWT karena telah menyelesaikan penulisan skripsi serta kesimpulan dan saran terkait pembahasan penelitian.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Berbudi Giwangan Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta D. I. Yogyakarta, dihasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Berbudi Yogyakarta sudah berjalan dengan baik. Dilaksanakan dengan pola manajemen sebagai berikut: Kepala sekolah membuat rencana kerja dan melakukan analisis pekerjaan bersama dengan HRD berdasarkan kebutuhan dari *customer* utama. Perencanaan SDM dilaksanakan pada awal tahun ajaran baru dengan mempertimbangkan data serta aspirasi dari setiap elemen. Perekrutan dilaksanakan oleh HRD sesuai perencanaan dan analisis pekerjaan. Penyeleksian dilaksanakan oleh kepala sekolah, HRD dan pihak user atau sektor yang membutuhkan tenaga kerja baru terdiri dari screening, wawancara dan microteaching khusus untuk tenaga pendidik. Orientasi tenaga kerja baru berfokus pada pengenalan SMK Berbudi. Penentuan besaran gaji didapatkan dari kesepakatan saat wawancara kerja. Tunjangan diberikan setiap satu tahun sekali. Penilaian kinerja guru dilaksanakan oleh kepala sekolah dan waka kurikulum menggunakan metode form yang berisi poin-poin kriteria penilaian.

Berkomunikasi, proses menasehati dan mendisiplinkan tenaga kerja menggunakan metode pendekatan secara individu. pelatihan dibagi menjadi dua yakni pelatihan internal dari pihak yayasan yang menyelenggarakan pelatihan media pembelajaran dan pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh pemerintah, MGMP atau yang lainnya. Komitmen merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang ada di SMK Berbudi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan sudah berjalan dengan baik, hal tersebut terwujud dengan upaya-upaya yang dilakukan untuk memenuhi permintaan dan harapan dari *customer* utama, menggunakan visi, misi dan tujuan sekolah guna menyatukan nilai dan keyakinan warga sekolah untuk mendorong kerja sama. Komitmen kuat dari Kepala Sekolah yang bersinergi dengan para guru, juga pihak sekolah yang selalu berupaya melakukan perbaikan berkelanjutan berupa perbaikan sistem, pelatihan, dan *benchmarking*.
3. Faktor Pendukung manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan diantaranya yakni, Pertama besarnya dukungan yang didapatkan dari pihak yayasan dan juga dari orang tua siswa. Kedua terpenuhinya sumber daya manusia baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Ketiga pengalaman F.Indiastuti, S.Pd., M.M.yang sudah lebih 26 tahun terjun dalam dunia pendidikan serta dalam memimpin lembaga pendidikan. Sedangkan faktor Penghambat yakni mindset dari setiap individu yang mana kapasitas dari satu

individu dengan yang lainnya tentu berbeda terlebih dalam beradaptasi dengan sebuah perubahan. Selain itu perlunya adaptasi untuk memahami permasalahan yang ada di sekolah tentu memerlukan waktu yang tidak sebentar sehingga dapat menjadi sebuah hambatan dalam merumuskan sebuah kebijakan.

## **B. Saran**

### **1. Kepala sekolah**

Kepala sekolah selaku pimpinan agar dapat konsisten menjalankan program-program dan terus berinovasi untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMK Berbudi diantaranya pembentukan satuan-satuan tugas mutu baik itu Komite Sekolah dan Tim Penjamin Mutu Sekolah.

### **2. Waka Kurikulum**

Selain bertanggung jawab pada kurikulum pembelajaran di sekolah, waka kurikulum perlu memberikan lebih banyak pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik dengan membekali mereka dengan kompetensi-kompetensi tambahan penunjang pembelajaran dan program sekolah.

### **3. Waka Kesiswaan**

Tidak berhenti pada pembaharuan tata tertib akan tetapi tetap melakukan perbaikan berkelanjutan demi terciptanya siswa yang berkarakter budi luhur.

### **4. HRD**



HRD Memegang peran penting dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMK Berbudi sehingga mempertahankan sistem yang sudah berjalan dengan baik menjadi saran utama.

5. Bahwa penelitian terbatas pada manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan diharapkan penelitian selanjutnya dapat melihat dampak dari manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sehingga dapat memberikan solusi dari problem yang sedang dihadapi oleh sekolah.

### **C. Penutup**

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Demikian yang dapat penulis sampaikan semoga hasil penelitian “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Berbudi Giwangan Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta Provinsi D. I. Yogyakarta” ini dapat memberikan manfaat serta memberikan masukan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMK Berbudi. Peneliti meminta maaf atas segala kesalahan kata dan penulisan dalam skripsi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adminrtx. “Sejarah SMK Berbudi.” berbudi.sch.id, 2019.  
<https://berbudi.sch.id/?s=sejarah>.
- . “VISI MISI DAN TUJUAN.” berbudi.sch.id, 2019.  
<https://berbudi.sch.id/?s=visi+misi>.
- Afrizal. *METODE PENELITIAN KUALITATIF*. 1st ed. Depok: Rajawali pers PT RAJA GRAFINDO PERSADA, 2019.
- Ajat Rokajat. *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2018.
- Amtu, Onismus. *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah (Konsep, Teori Dan Implementasi)*. BANDUNG: Alfabeta, 2103.
- Arbangi, Dakir, and Umiarso. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Depok: Prenadamedia Group, 2018.
- Arcaro, Jerome S. *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*. Edited by Kamdani. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.
- . *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*. Edited by Kamdani. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.
- . *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*. Edited by Kamdani. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.
- . *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*. Edited by Kamdani. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.

- Arifin, Bustanul. “Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Peserta Didik.” *FALASIFA: Jurnal Studi Keislaman* 9, no. 2 (2018): 1–20. <https://doi.org/10.36835/falasifa.v9i2.115>.
- Badrudin. *Dasar-Dasar Manajemen*. BANDUNG: Alfabeta, 2013.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by tim perti 1. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- “Dokumentasi Dari Penelusuran Peta Jalan Yang Di Ambil Pada Hari Kamis 12 Januari 2023 Dari Google Maps,” n.d.
- Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SaLemba Empat, 2015.
- Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Hadi Sumasno. “Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi.” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 22, no. 1 (2017). <https://doi.org/10.17977/jip.v22i1.8721>.
- Hadi Sutrisno. *Statistik*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 1983.
- Halisa, Novia Nour. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia ‘Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan’ Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review.” *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 1, no. 2 Desember (2020): 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu,

2020.

“Ibu F. Indiasuti, S.Pd. M.M Selaku Kepala Sekolah Pada Hari Kamis, 26 Januari 2023 Pukul 11.34 WIB Melalui Media WhatsApp,” n.d.

Jahari, Jaja, and Amirullah Syarbini. *Manajemen Madrasah Strategi Teori Dan Implementasi*. BANDUNG: Alfabeta, 2013.

Jones, James J., and Donal L. Walters. *Human Resources Managemen in Education : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Q Media, 2008.

Karageorgos, Christos, Athanasios Kriemadis, Antonios Travlos, and Dimitrios Kokaridas. “Planning and Implementing Total Quality Management in Education: The Case of Cyprus.” *International Journal of Educational Management and Innovation* 2, no. 1 (2021): 1. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.2627>.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.

Lexy J. Moloeng. *Metode Penelitian Kualitatif*. BANDUNG: Remaja Rosdakarya, 2001.

———. *Metode Penelitian Kualitatif*. BANDUNG: Remaja Rosdakarya, 2008.

Moh. Slamet untung. *Metodologi Penelitian : Teori Dan Praktik Riset Pendidikan Dan Sosial*. Yogyakarta: Litera, 2019.

Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara,

2011.

———. *Manajemen Berbasis Sekolah*. BANDUNG: PT Remaja Rosdakarya, 2009.

Munandar, Aris. “Manajemen Strategik Dan Mutu Pendidikan Islam.” *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 6, no. 2 (2020): 73–97.

<https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.132>.

Nasution, Efrizal. “Problematika Pendidikan Di Indonesia.” *Urnal Fakultas Ushuluddin Dan Dakwah IAIN Ambon*, 2008, 1–10.

Noprika, Mia, Ngadri Yusro, and Sagiman Sagiman. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.” *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2020): 224–43.

<https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.99>.

Nurkholis. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Grasindo, 2010.

“Profil Pendidikan SMKS BERBUDI YOGYAKA (12-10-2022 14\_05\_20),” n.d.

Pujiastuti, Endang. “Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.” *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 2 (2021): 700. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i2.2022>.

Puspasari, Dewi. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta,” 2018.

Ramesyah, Ferdy. “PISA: Skor Pendidikan Indonesia Masih Di Bawah Rata-Rata Dunia.” *kumparan.com*, 2020. <https://kumparan.com/ferdy-ramesyah/pisa->

skor-pendidikan-indonesia-masih-di-bawah-rata-rata-dunia-1usItNpTYEW.

Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI, 2008.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. BANDUNG: Alfabeta, 2013.

Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian / Suharsimi Arikunto*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.

Sukarna. *Dasar-Dasar Manajemen*. BANDUNG: PT. Mandar Maju, 1992.

Sulaiman, Ahmad, and Udik Budi Wibowo. "Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Universitas Gadjah Mada." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2016): 17. <https://doi.org/10.21831/amp.v4i1.8197>.

Suryana, S. "Permasalahan Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Pembangunan Pendidikan." *Edukasi* 14, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.15294/edukasi.v14i1.971>.

Thoha, Mohammad. "Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan Dan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2017): 169–82. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09>.

Verihubs. "Screening Adalah: Pengertian, Fungsi, Dan 4 Tahapannya." Verihubs.com, 2022. <https://verihubs.com/blog/screening-adalah/>.

"Wawancara Dengan Ibu Agustri Andriyani (Waka Kurikulum) Pada Tanggal 5

November 2022, Pukul 08.49, Di Lobby Sekolah,” n.d.

“Wawancara Dengan Ibu Dina Mey Cesa (Waka Kesiswaan) Pada Tanggal 14 November 2022, Pukul 09.02, Di Ruang BK,” n.d.

“Wawancara Dengan Ibu Indiasuti (Kepala Sekolah) Pada Tanggal 19 Oktober 2022, Pukul 09.08, Di Kantor Kepala Sekolah,” n.d.

Wirjawan, Gita. *Prof Quraish Shihab: Benahi Hati, Baca Alam Raya | Endgame #112 (Luminaries)*. Indonesia: www.youtube.com, 2022.  
<https://www.youtube.com/watch?v=e9owQQSADVw>.

Yuhasnil, Yuhasnil. “Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan.” *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 3, no. 2 (2020): 214–21.  
<https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1580>.

yun Iswanto dan Adie Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BANTEN: Universitas Terbuka - Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012.

Zain, Rinduan. *Handout Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2018.

Zaini Muchtarom. *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah*. Yogyakarta: Al-Amin Press, 1996.