

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
MUTU TENAGA PENDIDIK DI MA AL MUTTAQIEN BAGOR
NGANJUK**



SKRIPSI

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

MOHAMMAD KHOZIN MUHSINUL ASRORI
NIM. 15490105

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2022**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Khozin Muhsinul Asrori
NIM : 15490105
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MA AL MUTTAQIEN BAGOR NGANJUK" merupakan karya asli atau tulisan saya sendiri bukan plagiat dari hasil orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Atas segala perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KAHJIAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 29 Agustus 2022
Yang Menyatakan,



METERAI
TEMPIL
14EA0945152732

Mohammad Khozin Muhsinul Asrori

NIM. 15490105

**SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI DARI
KONSULTAN**

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

Assalamualaikum wr. wb

Setelah dilaksanakan Ujian Munaqosyah pada hari Selasa 6 September 2022 dan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan , maka setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Mohammad Khozin Muhsinul Asrori

NIM : 15490105

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk

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

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr. wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 23 September 2022
Pembimbing,



Heru Sulistya, M.Pd
NIP. 19941021 201903 1 009

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-2524/Un.02/DT/PP.00.9/09/2022

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MA MUTTAQIEN BAGOR NGANJUK

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MOH. KHOZIN MUHSINUL ASRORI
Nomor Induk Mahasiswa : 15490105
Telah diujikan pada : Selasa, 23 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Heru Sulistya, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 632ab016d922e



Penguji I
Irwanto, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 632d71959c2



Penguji II
Muhamad Iskhak, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 63319ab7473eb



Yogyakarta, 23 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

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

Valid ID: 63319b9c370f

MOTTO

“Jadi guru itu tidak usah punya niat bikin pintar orang, nanti kamu hanya akan marah-marah ketika melihat muridmu tidak pintar. Ikhlasnya jadi hilang. Yang penting niat menyampaikan ilmu dan mendidik dengan baik.

Masalah muridmu besok pintar atau tidak, serahkan pada Allah.

Didoakan saja terus menerus agar muridnya mendapat hidayah”

Syaikhona K.H Maimoen Zubair



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk Almamater tercinta,

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

وَبَرَكَاتُهُ اللهُ وَرَحْمَةُ عَلَيْهِ السَّلَامُ
وَمَنْ وَصَحْبِهِ آلِهِ وَعَلَى اللهُ رَسُوْلٌ عَلَى وَالسَّلَامُ وَالصَّلَاةُ اللهُ الْحَمْدُ
بَعْدُ أَمَّا ، وَاللَّاهُ

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan nikmat dan karunia-Nya serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari pertolongan Allah SWT. Shalawat dan salam tetap tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SaW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Ma Al Muttaqien Bagor Nganjuk”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terwujud atas bantuan, bimbingan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Sri Sumarni M.Pd. selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan arahan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Bapak Dr. Zainal Arifin S.Pd.I, M.S.I dan Ibu Noura Saiva Jannana M.Pd. selaku ketua dan sekretaris program studi yang telah memberikan semangat, arahan dan motivasi bagi penulis.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin S.Pd.I, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan akademik, arahan serta motivasi bagi penulis.
4. Bapak Heru Sulistya, M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi dengan penuh kesabaran telah memberikan arahan bimbingan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Warsito, S.Pd. Selaku Kepala Sekolah beserta jajaran tenaga pendidik MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk, yang memberikan arahan dan bimbingan selama penulis menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
7. Kedua orang tua penulis Bapak Ahmad Zaini dan Ibu Nurul Badriyah serta saudara, yang semuanya selalu senantiasa memberikan do'a dan restu serta dukungan moril maupun materiil selama penulis menempuh studi.
8. Kepada sahabat – sahabat terbaik, Teguh, Dwiki, Aushof , Hamim, Farkhan, dan Arini Efqi, dan teman – teman lainnya yang belum disebutkan satu persatu, serta teman teman di Rumah Aspirasi MYZ di Nganjuk , Kontrakan Bayu, Lutfi , Bagus. Terima kasih telah menjadi orang – orang baik kepada saya. Terima kasih banyak
9. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Semoga semua bantuan, bimbingan, do'a dan dukungan yang diberikan sebagai amal ibadah dan kebaikan di sisi Allah Swt. Amin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 29 Agustus 2022
Penulis,

Mohammad Khozin Muhsinul Asrori
NIM. 15490105

ABSTRAK

Mohammad Khozin Muhsinul Asrori, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Ma Al Muttaqien Bagor Nganjuk*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2022.

Latar belakang penelitian ini bermula dari ketertarikan peneliti terhadap manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana proses manajemen sumber daya manusia, bagaimana mutu pendidikan serta bagaimana proses Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara secara mendalam, dokumentasi dan observasi. Data diolah dengan proses reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, kemudian uji keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi sumber data, dengan memvalidasi sumber data berdasarkan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, serta menggunakan beberapa perspektif dalam membahas permasalahan-permasalahan yang dikaji, sehingga dapat dianalisis dan ditarik kesimpulan yang lebih utuh dan menyeluruh.

Hasil penelitian ini yaitu: (1) kegiatan manajemen sumber daya manusia memiliki ranah fungsi pengorganisasian dan pengelolaan dengan membagi tugas, pokok, dan fungsi setiap tenaga pendidik yang diwujudkan dalam bentuk buku untuk memudahkan dalam setiap kegiatan pelaksanaan kinerja, (2) mutu pendidikan sekolah dapat dilihat dari pelayanan pendidikan kepada peserta didik yang dilakukan dengan baik. Layanan tersebut diwujudkan melalui pemenuhan sarana prasarana sekolah sehingga peserta didik maupun seluruh warga sekolah dapat belajar dan bekerja di sekolah dengan produktif, (3) manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan mutu tenaga pendidik di Ma Al Muttaqien Bagor Nganjuk. Walaupun belum maksimal, karena masih banyak sekali hal-hal yang dinilai kurang oleh tim akreditasi. Akan tetapi dalam pelaksanaannya kegiatan evaluasi tenaga pendidik juga memiliki pengaruh yang penting bagi sekolah, hal ini disebabkan karena kegiatan evaluasi dapat mengidentifikasi kekurangan, kelebihan, dan keunggulan tenaga pendidik serta dijadikan acuan dalam mengambil keputusan sekolah.

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Mutu, Tenaga Pendidik*

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI	ii
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	10
E. Metode Penelitian	14
F. Sistematika Pembahasan	19
BAB II LANDASAN TEORI.....	21
A. Kerangka Teori.....	21
B. Tenaga Pendidik, Mutu dan Kompetensinya	32
BAB III GAMBARAN UMUM MA AL MUTTAQIEN BAGOR NGANJUK..	42
A. Letak Geografis.....	42
B. Sejarah Singkat.....	42
C. Visi dan Misi	42
D. Struktur Organisasi	43
E. Keadaan Siswa MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk.....	45
F. Prestasi Guru & Sekolah	47

BAB IV MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MA AL MUTTAQIEN BAGOR NGANJUK.....	49
A. Proses Manajemen Sumber Daya di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk	49
B. Mutu Pendidikan di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk	62
C. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk	74
BAB V.....	80
PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	82
C. Kata Penutup.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	95



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Daftar Guru Dan Jabatan.....	44
Tabel 3.2 Data Kelas X	46
Tabel 3.3 Data Kelas XI.....	47
Tabel 3.4 Data Kelas XII	47
Tabel 3.5 Rekap Prestasi Guru dan Sekolah	48



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kegiatan Belajar Komputer.....	45
Gambar 3. 2 Serah Terima Kepengurusan OSIS	46
Gambar 4. 1 Pelatihan Media.....	59
Gambar 4. 2 Brainstorming.....	65
Gambar 4. 3 KBM.....	78



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	87
Lampiran 2 Dokumentasi Sekolah	91
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	93
Lampiran 4 Sertifikat IKLA	94
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup.....	95



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur utama sumber daya manusia adalah manusia atau tenaga kerja pada sebuah organisasi. Sehingga fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja yang merupakan manusia saja.

Tujuan utama MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada orang-orang yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan atau tenaga kerja, tenaga pendidik harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Sangat penting dalam sebuah organisasi, khususnya pihak manajemen, untuk memastikan bahwa setiap tenaga kerjanya senantiasa termotivasi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Hal ini penting sebab

dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Tenaga pendidik adalah orang atau individu yang memberikan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan agar menumbuh dan kembangkan para murid atau peserta didik.¹ Sementara itu menurut Ruhimat dkk sebagaimana dikutip Hermino² peserta didik adalah sebuah organisme yang rumit yang mampu tumbuh, yang mana padanya diberi kesempatan untuk berkembang sesuai dengan bakat, minat dan kebutuhannya.

Selain pendidik ada juga tenaga kependidikan, dimana dijelaskan pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua profesi yang sangat berkaitan namun memiliki lingkungan kerja yang berbeda dalam dunia pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari pengertian keduanya yang tercantum dalam Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan.³ Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Sementara pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan

¹ Mustari, M. *Manajemen Pendidikan*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 108

² Hermino, A. , *Manajemen Kemarahan Siswa: Kajian Teoretis dan Praktis dalam Manajemen Pendidikan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), hlm. 9

³ Lihat, Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan

pendidikan. Selanjutnya penjelasan mengenai tenaga pendidik dan kependidikan akan dijelaskan sebagai berikut. Secara tenaga pendidik dalam konteks pendidikan Indonesia dimaknai sebagai guru, tutor, dosen, atau yang lain. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 4 dinyatakan bahwa tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.⁴

Definisi selanjutnya, dijelaskan oleh Djamarah⁵ bahwa tenaga pendidik adalah setiap orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan. Dalam konteks yang lebih luas peserta didik menurut Prawiradilaga⁶ adalah siapa saja yang belajar mulai dari TK, SD sampai SMA, mahasiswa, peserta pelatihan di lembaga pendidikan pemerintah atau swasta.

Selain Djamarah, Hermino⁷ menjelaskan tenaga pendidik merupakan individu yang secara sadar ataupun karena pengaruh dari luar yang memiliki tanggungjawab dalam ranah proses pembelajaran di sekolah. Dimana nantinya dalam mengembangkan potens yang ada pada diri murid, dengan tujuan menuntut ilmu untuk cita-cita di masa mendatang yang lebih baik.

⁴ Lihat, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 4

⁵ Djamarah, S. B, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 51

⁶ Prawiradilaga, D. S., *Prinsip Desain Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm. 12

⁷ Hermino, A. , *Manajemen Kemarahan Siswa: Kajian Teoretis dan Praktis dalam Manajemen Pendidikan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), hlm. 9

Dari definisi di atas jelas bahwa tenaga kependidikan memiliki lingkup profesi yang lebih luas, yang juga mencakup di dalamnya tenaga pendidik. Pustakawan, staf administrasi, staf pusat sumber belajar. Kepala sekolah adalah diantara kelompok “profesi” yang masuk dalam kategori sebagai tenaga kependidikan. Sementara mereka yang disebut pendidik adalah orang-orang yang dalam melaksanakan tugasnya akan berhadapan dan berinteraksi langsung dengan para peserta didiknya dalam suatu proses yang sistematis, terencana, dan bertujuan. Penggunaan istilah dalam kelompok pendidik tentu disesuaikan dengan lingkup lingkungan tempat tugasnya masing-masing. Guru dan dosen, misalnya, adalah sebutan tenaga pendidik yang bekerja di sekolah dan perguruan tinggi.⁸

Hal ini telah dipertegas dalam Pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, yang menyatakan bahwa (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, dan (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Mencermati tugas yang digariskan oleh Undang-undang di atas khususnya untuk pendidik dan tenaga kependidikan di satuan pendidikan sekolah, jelas bahwa ujung dari

⁸ Renstra, Rencana Strategis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2017-2012, UIN Jakarta, 2017, hlm. 51.

pelaksanaan tugas adalah terjadinya suatu proses pembelajaran yang berhasil. Segala aktifitas yang dilakukan oleh para pendidik dan tenaga kependidikan harus mengarah pada keberhasilan pembelajaran yang dialami oleh para peserta didiknya.

Berbagai bentuk pelayanan administrasi yang dilakukan oleh para administrator dilaksanakan dalam rangka menunjang kelancaran proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru; proses pengelolaan dan pengembangan serta pelayanan-pelayanan teknis lainnya yang dilakukan oleh para manajer sekolah juga harus mendorong terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas dan efektif. Lebih lagi para pendidik (guru), mereka harus mampu merancang dan melaksanakan proses pembelajaran dengan melibatkan berbagai komponen yang akan terlibat dalamnya. Sungguh suatu tugas yang sangat berat. Ruang lingkup tugas yang luas menuntut para pendidik dan tenaga kependidikan untuk mampu melaksanakan aktifitasnya secara sistematis dan sistemik. Karena itu tidak heran kalau ada tuntutan akan kompetensi yang jelas dan tegas yang dipersyaratkan bagi para pendidik, semata-mata agar mereka mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.⁹

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh para pendidik jelas telah dirumuskan dalam pasal 24 ayat (1), (4), dan (5) PP No. 19 tahun 2005 tentang Standard Nasional Pendidikan. Dalam PP tersebut

⁹ Tulus Tambunan, *Perkembangan Pendidikan di Indonesia Menghadapi Tahun 2020: Kendala dan Prospek*, dalam Lukman Hakim, *Reformasi Manajemen Pendidikan Tinggi*, (Jakarta: Media Ekonomi, 1999), hlm. 24. *Sebagaimana dikuti dalam Abd. Warits, Strategi Pengembangan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Berbasis Pesantren*, Tesis, UIN Malang, 2015, hlm. 65

dinyatakan bahwa pendidik harus memiliki kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.¹⁰

Pendidikan nasional dalam jalan perjalanannya memiliki segudang PR yang mesti diselesaikan. Salah satunya adalah pokok dan fungsi dari tenaga pendidik. Melalui tenaga pendidik dan kurikulum yang tepat mutu pendidikan dapat tercipta sesuai harapan bangsa. Catatan ini membawa kita bahwa pendidikan nasional selama ini menjadi tanggung seluruh warga Negara Indonesia dalam mewujudkan cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa.

Tenaga pendidik atau guru harus memiliki keterampilan khusus sebagai seorang guru karena Profesi guru merupakan suatu jabatan atau pekerjaan dan keahlian khusus yaitu kompetensi guru. Untuk menjadi guru profesional diperlukan syarat-syarat khusus apalagi guru profesional yang menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dalam berbagai ilmu pendidikan lainnya yang perlu dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu.¹¹

Dalam undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Undang-Undang Guru dan Dosen disebutkan ada empat kompetensi yang harus

¹⁰ Suhartini, *Pemetaan Tenaga Pendidik Tetap di Fakultas Ekonomi UII*, UNISIA, Vol. XXXIII, No.75, (Juli: 2011), hlm. 262

¹¹ Rahman Getteng, *Guru Profesional dan Ber-Etika*, (Yogyakarta: Graha Guru, 2015), h. 21.

dimiliki oleh guru. Kompetensi guru sebagaimana dalam undang-undang RI No. 14 tahun 2005 meliputi: a) kompetensi pedagogik, b) kompetensi kepribadian, c) kompetensi sosial dan d) kompetensi profesional yang diperoleh, melalui pendidikan profesi.

Berkaca pada kenyataan ini, peranan kinerja guru menjadi salah satu faktor yang dapat menggabungkan aktivitas proses belajar mengajar yang efektif guna mencapai tujuan pembelajaran seperti terciptanya prestasi siswa karena mutu guru atau tenaga pendidik ikut menentukan mutu pendidikan dan sebaliknya mutu pendidikan akan menentukan mutu generasi muda sebagai calon warga Negara dan warga masyarakat.¹²

Penjaminan mutu pendidikan sendiri diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 2 ayat (2) tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) perlu dilakukan dalam tiga program terintegrasi yaitu evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi.¹³

Mutu pendidikan menjadi sektor yang harus mendapatkan perhatian dari semua pihak. Untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, maka setiap satuan/program pendidikan harus memenuhi atau melampaui standar yang telah ditetapkan guna perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan yang sudah ada. Peningkatan mutu

¹² Oemar Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), h. 19

¹³ Zulkifli, Kinerja Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/ Madrasah (BAP S/M) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Provinsi Sulawesi Tenggara, Jurnal, (Kendari: IAIN Kendari, 2015), hlm. 172

pendidikan merupakan komitmen yang harus di implementasikan oleh semua pihak yang secara langsung turut andil dalam dunia pendidikan Indonesia. Tahapan dalam penjaminan mutu pendidikan dimulai dengan penetapan standar mutu, pemenuhan standar, pengembangan dan pengukuran standar dalam peningkatan mutu pendidikan yang mengacu pada acuan mutu pendidikan yakni standar nasional pendidikan (SNP).

Penelitian ini berfokus pada aspek manajemen terutama manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidik yang bersifat profesionalisme. Dengan kata lain faktor utama dalam menghasilkan mutu tenaga pendidik yang baik dalam hal ini berkaca pada *output* tenaga pendidik yang memiliki standar etik dan profesionalisme.

Objek penelitian ini diambil dengan tema manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Jika biasanya banyak penelitian yang mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia terhadap faktor kepemimpinan atau keorganisasian, maka beda dengan penelitian yang penulis angkat.

Berdasarkan keterangan di atas, penulis melakukan pengamatan saat berada di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk bahwa tenaga pendidik di sekolah tersebut memiliki kompetensi yang baik dan telah menyandang lulusan S-1, selain itu banyak prestasi telah ditorehkan siswa-siswi yang terhitung semenjak tahun ajaran 2018 – 2019 baik prestasi akademik maupun non akademik dari tingkat kota.

Hal ini tidak terlepas dari peran tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dalam mendidik siswa-siswinya agar berhasil pada mata pelajaran yang telah diberikan. Hal ini juga akan menjadi pengaruh baik untuk peningkatan mutu lembaga pendidikan karena tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang baik akan menunjang lembaga pendidikan agar menjadi sekolah yang bermutu, selain itu pengelolaan tenaga pendidik di sekolah ini juga dilakukan melalui proses dan juga tahapan yang baik pula sehingga dalam pelaksanaan proses kerjanya tenaga pendidik dapat melakukannya dengan baik.

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan di atas memberikan gambaran bahwa sekolah yang bermutu masihlah menjadi isu penting dalam dunia pendidikan kita. Tenaga pendidik yang bermutu akan mampu membangun karakter anak didik yang bermutu juga. Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis akan memfokuskan penelitian ini pada “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk”. Dengan harapan hasil penelitian ini menjadi bahan kajian para pengelola lembaga pendidikan lain yang tertarik menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di lembaganya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana proses Manajemen Sumber daya Manusia di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk?
2. Bagaimana mutu pendidikan di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk?
3. Bagaimana proses Manajemen Sumber Daya Manusia dapat Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah seperti yang sudah di jelaskan di atas. Maka tujuan penelitian ini secara khusus untuk mengetahui:

1. Untuk Mengetahui proses Manajemen Sumber daya Manusia di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk.
2. Untuk mengetahui mutu pendidikan di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk
3. Untuk mengetahui proses Manajemen Sumber Daya Manusia dapat Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Keaslian penelitian adalah tempat peneliti memberikan pertanggungjawaban ilmiah terhadap keaslian karyanya.¹⁴ Sebagai bahan pertimbangan untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, sehingga memperkuat keaslian penelitian ini, maka penulis melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terkait.

¹⁴ Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, cet. Ke-6 (Malang: Bayumedia Publishing, 2012), hlm. 293.

Mufid dan Wahyuningtyas¹⁵ melakukan penelitian dengan judul “*Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*”. Substansi yang dibahas dalam penelitian tersebut adalah fokus kepada pengembangan SDM pusat perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Dimana tujuan untuk mengetahui kebutuhan SDM sesuai dengan beban kerja layanan perpustakaan yang disediakan. Metode yang digunakan adalah Analisis Beban Kerja (ABK) dan mutu layanan. ABK diukur dengan menggunakan indikator kinerja pada lima bidang/koordinator layanan yang sesuai dengan struktur organisasi perpustakaan, sedangkan mutu layanan menggunakan indikator lima aspek/dimensi mutu layanan yang dikembangkan dari model Servqual. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat gap/kesenjangan antara kebutuhan SDM dengan beban kerja dan mutu layanan, sehingga dalam penelitian ini merekomendasikan hasil kedua analisis tersebut dapat dijadikan pedoman pengembangan SDM dalam memetakan kebutuhan SDM pusat perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Selain Mufid dan Wahyuningtyas, Agus Suharsono dan Candra Eko Wahyudi Utomo¹⁶ dalam penelitiannya yang berjudul “*Pemetaan Sumber*

¹⁵ Mufid dan Wahyuningtyas, *Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*, UIN Malang: LIBRARIA, Vol. 4, No. 2, (Desember 2016).

¹⁶ Agus Suharsono dan Candra Eko Wahyudi Utomo, *Pemetaan Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan di Perguruan Tinggi Berbasis Kompetensi TIK: Solusi bagi Pengembangan*

Daya Manusia (SDM) Karyawan di Perguruan Tinggi Berbasis Kompetensi TIK; Solusi bagi Pengembangan Implementasi Sistem Informasi”. Inti pembahasan pada penelitian tersebut mengkaji pemetaan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi TIK untuk menjadi solusi bagi pengembangan sistem informasi di perguruan tinggi, dengan tujuan penelitian untuk memperoleh gambaran tentang pemetaan pegawai di bidang teknologi informasi dan komunikasi di perguruan tinggi. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemetaan pegawai yang memiliki potensi TIK menjadi kebutuhan utama dalam implementasi sistem informasi manajemen Perguruan Tinggi.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurniawan pada tahun 2019 dari UIN Raden Intan Lampung dengan judul “ Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Taman siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung.” Persamaanya terletak pada bagaimana memanager SDM/ guru guna meningkatkan mutu pendidikan, sedangkan untuk perbedaanya terletak pada tempat penelitian, strategi pengelolaan SDM yang berbeda serta penelitian yang dilakukan oleh peneliti terfokus pada bagaimana proses pengorganisasian dan evaluasi tenaga pendidik yang dilakukan oleh sekolah guna memberikan peningkatan bagi mutu lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali

oleh kepala sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Adapun proses Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan SMP Taman Siswa adalah: 1). Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, 2). Penarikan sumber daya manusia (recruitment) terhadap pelamar yang lulus syarat, 3). Seleksi dengan wawancara, 4) penempatan posisi jabatan sesuai kinerja, 5). Penampilan kerja, 6). Mengadakan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, 7). Kompensasi atau tunjangan berupa gaji bulanan dan berupa tunjangan, 8). Jaminan keselamatan kerja, 10). Pelayanan berkelanjutan atau pensiun yang efektif dan menciptakan kebersamaan serta keterbukaan satu sama lain dengan tidak saling curiga-mencurigai namun berusaha menciptakan hubungan kerja secara kekeluargaan.¹⁷

Beberapa penelitian di atas, tampak bahwa kajian yang terkait dengan pemetaan Sumber Daya Manusia, Tenaga Pendidik, dan peningkatan mutu pendidikan sudah banyak dilakukan. Dapat dinyatakan bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian-penelitian tersebut pada aspek pemetaan Sumber Daya Manusia aspek tenaga pendidik dalam dimensi mutu pendidikan. Maka dari itu berdasarkan hasil kajian *literatur review* di atas, penulis memfokuskan penelitian ini pada Manajemen Sumber Daya Manusia dalam

¹⁷ Nanang Kurniawan, "Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Taman siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung". (Lampung: UIN Raden Intan Lampung 2019)

Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk.

Tabel 1.1
Daftar tabel penelitian terdahulu

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
Mufid dan Wahyuningtyas	Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	Pemetaan SDM	Penggunaan Metode ABK
Agus Suharsono dan Candra Eko Wahyudi Utomo	Pemetaan Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan di Perguruan Tinggi Berbasis Kompetensi TIK; Solusi bagi Pengembangan Implementasi Sistem Informasi	Pemetaan SDM	Penggunaan Pengembangan SDM berbasis Teknologi (TIK)
Nanang Kurniawan	Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Taman siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung	Pemetaan SDM guna meningkatkan mutu pendidikan	Objek yang diteliti

E. Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode yang

digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam. Fungsi dari penelitian kualitatif adalah untuk mencari penjelasan atau menganalisis tingkat lanjut serta mencari jawaban terhadap masalah apa yang akan diteliti. Hal ini didasarkan pada kepercayaan bahwa pengetahuan dihasilkan dari *setting* sosial dan bahwa pemahaman pengetahuan sosial adalah suatu proses ilmiah yang sah.¹⁸ Pendekatan ini dipilih karena memiliki karakteristik alami (natural setting) sebagai sumber data langsung dengan pengamatan model kasus yang dialami.

2) Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan model penelitian studi kasus. Studi kasus merupakan model penelitian yang difokuskan pada satu fenomena saja yang dipilih dan ingin dipahami secara mendalam, dengan mengabaikan fenomena-fenomena lainnya.¹⁹ Studi kasus juga merupakan penelitian dengan menggunakan berbagai macam sumber data yang bisa digunakan untuk meneliti, menguraikan dan menjelaskan secara komprehensif berbagai aspek individu, kelompok suatu program, organisasi atau peristiwa secara sistematis dengan hasil akurat sesuai temuan di lapangan atau lokasi penelitian

¹⁸ Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 2

¹⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan: Penelitian Memberikan Deskripsi, Eksplanasi, Inovasi dan juga Dasar-Dasar Teoritis bagi Pengembangan Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 220.

berlangsung.²⁰ Peneliti memilih model penelitian studi kasus karena penelitian studi kasus mampu memberikan gambaran yang benar-benar terjadi di lapangan, serta aktifitas, pergaulan/kehidupan dan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu yang diteliti selama di lokasi. Sehingga dengan melalui pendekatan penelitian model studi kasus, penelitian ini dimaksudkan mampu untuk mengetahui secara pasti bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk.

3) Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti ada tiga yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Teknik observasi yang digunakan peneliti adalah observasi *non-partisipan*. Observasi *non-partisipan* adalah observasi yang sudah dipersiapkan secara teknis tentang apa yang akan diteliti, kapan melakukan penelitian dan lokasi penelitian. Peneliti akan meneliti tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk. Peneliti akan menggunakan instrumen pertanyaan yang akan ditanyakan kepada subyek utama penelitian dengan

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993), hlm. 115.

menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.²¹

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui wawancara ini bertujuan untuk menemukan informasi yang akan diteliti dan mengetahui banyak hal dari responden yang akan diwawancarai. Responden disini merupakan orang yang memahami, mengalami dan mengetahui. Sebagai pedoman pengumpulan data melalui teknik wawancara, para peneliti akan membuat garis besar berupa instrumen yang akan ditanyakan kepada responden untuk mendapatkan informasi tentang permasalahan yang akan diteliti.²²

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data selanjutnya yaitu menggunakan teknik dokumentasi yang diperoleh dari catatan peristiwa lampau yang berbentuk tulisan, gambar atau karya yang monumental. Dengan adanya teknik pengumpulan data ini akan memperkuat pengabsahan penelitian. Dengan adanya dokumentasi seperti foto,

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 204.

²² *Ibid.*, hlm. 194.

rekaman, video, karya dan sebagainya maka akan terlihat lebih kredibel atau dapat dipercaya.²³

4) Metode Olah Data dan Analisa Data

Olah data dilakukan setelah data penelitian terkumpul dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Langkah pertama yaitu mentranskrip atau mengetik hasil wawancara tanpa mengurangi dan menambahkan kalimat atau apa adanya. Kedua, melakukan coding atau pemberian label yang berhubungan dengan sub variabel dan main variabel pada jawaban responden. Ketiga melakukan pengelompokan pada tema kemudian mencari persamaan dan perbedaan pada jawaban responden. Langkah selanjutnya menarasikan dan membandingkan literature yang telah dikaji dengan keadaan di lapangan.

Pada penelitian kualitatif analisa data dilakukan melalui beberapa tahap yaitu *preparing and organizing the data*, maksudnya pengorganisasian data dibedakan menurut waktu dan sumber data (wawancara, observasi dan dokumentasi) dengan mempersiapkan hasil transkrip, menyiapkan catatan hasil observasi dan menyiapkan hasil dokumentasi. *Reviewing and exploring the data*, maksudnya membaca dan memahami hasil wawancara, observasi dan dokumentasi untuk menemukan pokok pikiran serta memeriksa keperluan data. *Coding and catagories*, maksudnya mengidentifikasi hasil penelitian dengan

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 329.

memberikan label berupa tema. *Construction description of people, place and activities*, maksudnya mendeskripsikan mengenai dosen, mahasiswa, tempat dan aktifitas pembelajaran.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan, bahan skripsi ini terbagi menjadi beberapa bagian yaitu pendahuluan, isi dan penutup, serta terdapat lampiran-lampiran yang nantinya akan dipaparkan. Untuk memberikan gambaran yang akan diteliti, maka peneliti membagi menjadi lima bab sebagaimana berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian yang menjelaskan tema yang akan dibahas dan alasan mengapa penelitian ini perlu dilakukan. Bab ini juga menjelaskan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian baik secara teoritis maupun praktis, kajian penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Landasan Teori dan Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dan metode penelitian. Kajian teori yang sesuai dengan penjabaran judul penelitian. Metode penelitian berisi tentang jenis penelitian yang dilakukan, subyek penelitian, prosedur penelitian, teknik pengumpulan data, validitas serta keabsahan data dan analisis data.

BAB III: Gambaran umum MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk

Bab ini berisi tentang gambaran umum yang berkaitan dengan judul, gambaran umum MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk yang menjadi objek penelitian. Dalam bab ini memuat informasi yang meliputi letak geografis, sejarah, visi dan misi, motto, struktur organisasi.

BAB IV: Hasil penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang hasil lapangan yang diteliti, hasil olah data dan analisa data terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk.

BAB V: Penutup

Bab terakhir berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, saran peneliti yang sekiranya bisa menjadi masukan untuk MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk dalam melakukan meningkatkan mutu pendidik melalui manajemen sumber daya manusia. Pada bagian akhir juga terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memiliki kesimpulan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk. Yang mana memiliki fokus pada 2 fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengorganisasian dan evaluasi. Berikut hasilnya:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk
 - a. Kegiatan manajemen sumber daya manusia di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk dilakukan dengan membagi tugas dan juga tanggung jawab kepada setiap pendidik. Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan diwujudkan dalam bentuk buku pembagian tugas.
 - b. Pengelolaan tenaga pendidik di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk memiliki beberapa tahapan dalam proses pengelolaanya. Seperti yang menyangkut pengelolaan sumber daya manusia yang ada di sekolah ini dimulai dari kegiatan perekrutan, seleksi, pengembangan, hingga kompensasi.
2. Mutu Pendidikan di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk dapat diidentifikasi dengan:
 - a. Kepala sekolah bersama dengan guru dan karyawan merumuskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh

sekolah secara bersama-sama yang dilakukan pada awal tahun ajaran baru atau awal semester.

- b. Melakukan evaluasi secara rutin terhadap kinerja guru dalam mengajar di dalam kelas agar dapat meningkatkan motivasi peserta didik dalam menerima pelajaran didalam kelas. Selain itu pihak sekolah berusaha untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik dengan baik agar peserta didik mendapatkan layanan pendidikan maupun informasi sesuai dengan yang diharapkan. Layanan tersebut diwujudkan melalui pemenuhan sarana prasarana sekolah sehingga peserta didik maupun seluruh warga sekolah dapat belajar dan bekerja di sekolah dengan produktif.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk

- a. Kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk salah satunya ditunjang dengan kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh tim assessor, kepala sekolah dan juga tenaga pendidik. Materi yang dijadikan dalam evaluasi tenaga pendidik adalah: kualifikasi tenaga

pendidik, sertifikasi tenaga pendidik, kompetensi tenaga pendidik, serta tugas dan peran tenaga pendidik.

- b. Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan mutu tenaga pendidik di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk. Walaupun belum maksimal, karena masih banyak sekali hal-hal yang dinilai kurang oleh tim akreditasi. Akan tetapi dalam pelaksanaannya kegiatan evaluasi tenaga pendidik juga memiliki pengaruh yang penting bagi sekolah, hal ini disebabkan karena kegiatan evaluasi dapat mengidentifikasi kekurangan, kelebihan, dan keunggulan tenaga pendidik serta dijadikan acuan dalam mengambil keputusan sekolah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, ada beberapa saran yang perlu disampaikan antara lain sebagai berikut:

1. Kepada pihak lembaga MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk agar lebih meningkatkan lagi pengelolaan manajemen sumber daya manusia terkhusus tenaga pendidik, seperti adaptasi dan juga tanggap jika terjadi pergantian antar waktu dan jabatan tenaga pendidik.
2. Kepada tenaga pendidik dan juga siswa-siswi di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk untuk lebih komunikatif, baik antar tenaga pendidik dengan tenaga pendidik atau tenaga pendidik

dengan kepala sekolah, atau tenaga pendidik dengan siswa. Sehingga tujuan-tujuan yang diharapkan oleh sekolah akan tercapai dengan baik dan proses kinerja setiap SDM akan meningkat sehingga tercipta suasana yang aman, nyaman dan juga kondusif

C. Kata Penutup

Saya ucapkan syukur kepada Allah AWT, karenaNya saya dapat menyelesaikan Skripsi saya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MA Al Muttaqien Bagor Nganjuk”. Semoga kita semua dapat mengambil intisari dari penelitian ini. Kurang lebihnya saya mohon maaf.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Suharsono dan Candra Eko Wahyudi Utomo. (2017). *Pemetaan Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan di Perguruan Tinggi Berbasis Kompetensi TIK: Solusi bagi Pengembangan Implementasi Sistem Informasi*, Universitas Jember: Jurnal Strategi dan Bisnis, Vol. 5, No. 2.
- Baharuddin dan Moh. Makin. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. (2008). *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jendral PMTK.
- Djamarah, S. B. (2005). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Flippo Edwin B. (1984). *Personnel Management, Sixth Edition*. MC Gaw Hill Book Company, Singapore.
- Gary Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Permata Puri Media.
- Hermiono, A. (2016). *Manajemen Kemarahan Siswa: Kajian Teoretis dan Praktis dalam Manajemen Pendidikan*. (2016). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen. (2006). Cet. 3. Bandung: Nuansa Aulia.
- Husein Umar. (2005). *Riset SDM Dalam Organisasi*, Jakarta: PT SUN.
- Jhonny Ibrahim, (2012). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, cet. Ke-6.
- Lihat, Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan
- Lihat, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 4
- Lihat, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 4

- Malayu S P Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Grafindo, Jakarta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta,
- Miftahul, *Tujuan Sumber Daya Manusia*, <http://www.hrcentro.com/artikel/TujuanSumberDayaManusia.html>, (diakses 31 Desember 2021)
- Mufid dan Wahyuningtyas. (2016). *Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*, UIN Malang: LIBRARIA, Vol. 4, No. 2.
- Mustari, M. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Penelitian Memberikan Deskripsi, Eksplanasi, Inovasi dan juga Dasar-Dasar Teoritis bagi Pengembangan Pendidikan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Ngainun Naim. (2009). *Menjadi Guru Inspiratif Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*. cet. 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Nur Amalia. (2017) “*Pengaruh Bimbingan Belajar Terhadap Hasil Belajar peserta Didik Kelas IV SD INPRES Batangkaluku Kabupaten Gowa*”, Skripsi, Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, hlm. 5
- Prawiradilaga, D. S. (2007). *Prinsip Desain Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Renstra. (2017). *Rencana Strategis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2017-2012*, UIN Jakarta,
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. cet. Ke-4. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (2003), Cet. 1 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta,
- Suharsimi Arikunto. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Suhartini, (2011). *Pemetaan Tenaga Pendidik Tetap di Fakultas Ekonomi UII*, UNISIA, Vol. XXXIII, No.75.
- Suhartini. (2011). *Pemetaan Tenaga Kependidikan Tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, UII: UNISIA, Vol. XXXIII, No. 75.
- Syaiful Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, Cet. 1.
- Tulus Tambunan. 1999. *Perkembangan Pendidikan di Indonesia Menghadapi Tahun 2020: Kendala dan Prospek*, dalam Lukman Hakim, *Reformasi Manajemen Pendidikan Tinggi*, (Jakarta: Media Ekonomi, 1999), hlm. 24. *Sebagaimana dikuti dalam Abd. Warits, Strategi Pengembangan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Berbasis Pesantren*, Tesis, UIN Malang, 2015, hlm. 65

