

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 BANTUL**



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:

DWI IZKA FAILANDRI

NIM: 17104090003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Izka Failandri

NIM : 17104090003

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

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

Yogyakarta, 23 Juli 2023

Yang Menyatakan



Dwi Izka Failandri

NIM. 17104090003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Izka Failandri
NIM : 17104090003
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam syarat munaqosyah saya menggunakan foto berjilbab. Jika kemudian hari terdapat suatu masalah bukan menjadi tanggung jawab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian Surat ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Terimakasih

Yogyakarta, 23 Juli 2023



Dwi Izka Failandri

NIM. 17104090003

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

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbing seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa Skripsi Saudara :

Nama : Dwi Izka Failandri

NIM : 17104090003

Judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN 2 BANTUL

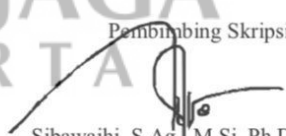
Selain dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Dengan ini Kami mengharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapakan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 06 Juni 2024

Pembimbing Skripsi


Sibawaihi, S.Ag., M.Si., Ph.D.

NIP 19750419 200501 1 001

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

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

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah dilaksanakan ujian munaqosyah pada hari senin tanggal 02 Juli 2024, dan skripsi tersebut dibawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Dwi Izka Failandri
NIM : 17104090027
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH
ALIYAH NEGERI 2 BANTUL

Sudah dapat diajukan kembali 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.
Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 23 Agustus 2024
Konsultan,


Sibawaihi, S.Ag., M.Si., Ph.D.
NIP 19750419 200501 1 001

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-2463/Un.02/DT/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 BANTUL

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DWI IZKA FAILANDRI
Nomor Induk Mahasiswa : 17104090003
Telah diujikan pada : Selasa, 02 Juli 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Sibawaihi, S.Ag., M.Si., Ph.D.
SIGNED

Valid ID: 66ab4805ef591



Penguji I
Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 66cd80780556



Penguji II
Nora Saiva Jannana, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66cdad9015761



Yogyakarta, 02 Juli 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66cd8da430175

MOTTO

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Ibn umar r.a berkata : saya telah mendengar rasulullah saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) darihal hal yang dipimpinnya. (buchary, muslim)

Dari hadis diatas dapat disimpulkan bahwa kita semua adalah pemimpin. Baik menjadi pemimpin untuk orang lain maupun pemimpin untuk dirinya sendiri, dan setiap manusia mempunyai kendali atas kepemimpinannya dan kelak akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada almamater

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan kasih sayangnya kepad apeneliti sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini di program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurah limpahkan kepada suri tauladan, junjungan agung Nabi Muhammad Saw berserta para *shohabat* dan *ashhabulbait*. Selama proses studi di prodi MPI ini pasti tidak lepas dari berbagai pihak yang turut mendukung, oleh karena itu pada kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Sri Sumarni, MPd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan semangat serta arahnya kepada peneliti
2. Bapak Prof. Dr. Imam Machali, M.Pd. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memebrikan semangat dan arahnya supaya peneliti dapat selalu berkembang dengan ide-ide kreatif dan inovatifnya.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I., selaku Kepala Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan semangat, arahan dan juga nasehatnya kepada penulis selama menjalani studi di prodi Manajemen Pendidikan Islam
4. Sibawaihi, M.A., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran serta telah sabar memebrikan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelasaikan tugas akhir ini.
5. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag. selaku Dosen Penasihat Akademik (DPA) yang telah bersedia meluangkan waktu, membimbing, memberi arahan serta menjadi konsultan selama proses perkuliahan di Program Studi Manajemen

Pendidikan Islam.

6. Kepada manusia kebanggaan saya Alm. Bapak Totok wahyudi dan Alm Ibu Putiha Kusuma yang telah menjadi guru kehidupan, yang telah mengajarkan banyak hal sehingga penulis dapat berada di tahap ini, meskipun pada akhirnya penulis harus melanjutkan kehidupannya sendiri.
7. Terimakasih kepada Dosen, Tenaga Kependidikan yang ats segenap bantuan dan dukungannya sehingga penulis tidak merasakan kesulitoitan selama menjalankan studi di prodi Manajemen Pendidikan Islam
8. Kepada segenap sahabat saya, Friska, Ida, Leza, Datul yang terus kebersamai selama proses kuliahhan
9. Kepada semua teman program studi Manajemen Pendidikan Islam 2017 (Kalingga)

Terakhir terimakasih kepada diri sendiri yang tetap berkenan bertahan dan terus melanjutkan perjuangan ini meskipun berkali-kali badai kehidupan tak henti-henti, menjadikan semua yang terjadi sebagai proses pembelajaran dan bekal untuk hidup lebih baik lagi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
Y O G Y A K A R T A

ABSTRAK

Dwi Izka Failandri. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus MAN 2 Bantul)”. Skripsi Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.

Peneliti ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia yang ada didalam lembaga pendidikan (sekolah). Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci dari keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. MAN 2 Bantul yang berada dibawah nanungan Kementrian Agama Republik Indonesia tentunya berpegang teguh dalam akidah islam dalam setiap proses didalamnya sehingga manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai ismai ini tepat jika diterapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan sehingga nantinya mampu mencetak output (lulusan) terbaik dan juga mampu bersaing dengan lulusan sekolah lainnya. Peneltian ini bertujuan untuk mentehauai bagaimana pengimolementasian manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami dalam meningkatkan mutu pendidikan dan juga apa saja faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pengimplementasian manajemen sumber daya manusia.

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, indepth interview (wawancara mendalam) dan dokumentasi. Adapun metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif-analitik kualittatif yakni mendeskripskan dan menganalisa hasil penelitian. Metode analisa meliputi transcript, coding atau labeling, gruping, comparing dan contrasting, dan interpreting. Validasi data menggunakan metode triangulasi data meliputi triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Proses rekrutmen di MAN 2 Bantul ini dilaksanakan secara terbuka yang dimulai dari penyebaran pemberitahuan terkait pengadaan sumber daya manusia yang sedang dibutuhkan dengan melampirkan kriteria yang dicari dan salah satunya ialah jujur dan beragama islam. 2) Proses penyeleksian di MAN 2 Bantul dilakukan dengan beberapa tahapan seleksi yang didalamnya terdapat unsur nilai-nilai islami untuk mendapatkan kandidat yang Amanah. 3) Madrasah Aliyah Negeri 2 Bantul mengadakan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan para guru atau pengajar selain itu di Madrasah sendiri menerapkan. fungsi pelatihan juga mmepunyai tujuan memperkuat nilai-nilai keislaman dalam budaya kerja karyawan. 4) Penilaian Kinerja Guru dilakukan cukup terstruktur sebab pihak Madrasah sendiri setiap semester membentuk tim PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang akan melihat dan mengamati bagaimana praktik dilapangan maupun serta tertib administrasi. Kompensasi atau imbalan terdiri dari 2 bagian yaitu yaitu imbalan fisik (berupa materi atau barang) serta imbalan yang berupa non fisik.

Kata Kunci: Manajemen, Mutu Pendidikan, Sumber Daya Menusia

DAFTAR ISI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN	v
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	vi
MOTTO	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
LAMPIRAN	xv
GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	8
E. Kerangka Teori	15
F. Metode Penelitian	24
G. Sistematika Pembahasan.....	30
BAB II GAMBARAN UMUM MADRASAH ALIYAH NEGERI II BANTUL .	32
A. Sejarah Madrasah Aliyah Negeri II Bantul	32
B. Letak Geografis Madrasah Aliyah Negeri II Bantul	34
C. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah	35
D. Struktur Organisasi	37
E. Data Sarana Prasarana	38
F. Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	41
G. Data Siswa.....	42
H. Data Prestasi Siswa dan Guru	43
BAB III MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI	48

A. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai 48	48
Islami di MAN 2 Bantul..... 48	48
B. Faktor Pendukung dan Penghambat MSDM Islami dalam Meningkatkan.. 61	61
Mutu Pendidikan 61	61
BAB IV PENUTUP 65	65
A. Kesimpulan 65	65
B. Saran..... 68	68
C. Kata Penutup 69	69
DAFTAR PUSTAKA..... 70	70
LAMPIRAN 74	74



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Sarana Prasarana MAN 2 Bantul.....	39
Tabel 2. Data Guru dan Pegawai Administrasi	41
Tabel 3. Data Jumlah Siswa MAN 2 Bantul	42
Tabel 4. Data Prestasi MAN 2 Bantul	43



LAMPIRAN

lampiran 1Kartu Bimibngan	74
lampiran 2 berita acara tugas akhir	75
lampiran 3 bukti seminar proposal	76
lampiran 4 penunjukan pembimbing skripsi	77
lampiran 5 surat izin penelitian	78
lampiran 6 surat keterangan cek plagiasi	78
lampiran 7 PLP KKN Integratif	80
lampiran 8 sertifikat test TOEC	82
lampiran 9 ujian teknologi dan informasi	83
lampiran 10 sertifikat sosialisasi pembelajaran	84
lampiran 11 Pedoman Wawancara	85
Lampiran 12Pedoman Wawancara	88
lampiran 13 CURICULUM VITAE	109

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi MAN 2 Bantul.....	37
Gambar 2 Ruang Komputer	105
Gambar 3 Gedung Madrasah Aliyah Negeri 2 Bantul	105
Gambar 4 Ruang Kelas	106
Gambar 5 Parkir Guru.....	106
Gambar 6 Website MAN 2 Bantul	107
Gambar 7 Akun Instagram MAN 2 Bantul	107
Gambar 8 YouTube MAN 2 Bantul	108

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Elemen terpenting dari organisasi mana pun, baik instansi maupun perusahaan, adalah sumber daya manusianya. Keberhasilan organisasi juga dapat ditentukan oleh seberapa baik sumber daya manusianya dikembangkan. Sebaliknya, sumber daya manusia mengacu pada campuran keterampilan mental dan fisik seseorang.¹ Menurut penelitian Wirdasono, sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pencapaian organisasi.²

Sumber daya (yang merupakan aset yang dibuat oleh manusia untuk menunjang produktifitasnya) dan sumber daya manusia adalah kinerja, pruktivitas yang dimiliki oleh manusia diperlukan dalam organisasi untuk tujuan yang ingin dicapai. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi baik institusi maupun perusahaan, karena merekalah yang menghidupkan organisasi. Bagaimanapun, organisasi adalah benda mati yang digerakkan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Ilmu manajemen sumber daya manusia mengatur interaksi antara pemanfaatan sumber daya tenaga kerja yang

¹ Basuki Jaka Purnama, "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 12, no. 2 (2016): hlm. 30.

² Walid Fajar Antariksa, "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar* 10, no. 1 (2017): hlm. 50.

dimiliki oleh individu atau kelompok agar dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bentuk implementasi fungsi dasar Manajemen yaitu POAC (Planning, Organizing, Actuating dan Controlling) dalam mendesain sumber daya (tenaga kerja) untuk menghasilkan sumber daya yang baik sehingga mampu mendorong organisasi untuk mencapai tujuan atau goals nya.³

Perkembangan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia cukup pesat, telah banyak tokoh yang selalu menemukan inovasi baik dalam perspektif sosial, ekonomi dan bahkan Agama Islam yang merupakan agama mayoritas no 2 di dunia dan agama mayoritas nomor 1 di Indonesia, agama islam juga memiliki pengaruh dalam perkembangan Manajemen Sumber Daya manusia.⁴ Ayat 30 Surah Al-Baqarah menjelaskan bahwa manusia diciptakan, untuk menjadi pemimpin di muka bumi, manusia dianggap sebagai makhluk yang luar biasa dalam Islam dan memiliki kedudukan tertinggi sebagai khalifah pemimpin di muka bumi, maksud dari pemimpin disini ialah manusia menjadi aktor utama dalam merawat ekosistem segala kekayaan yang ada di muka bumi. Surah at-Tin ayat 4 menjelaskan bahwa manusia telah diciptakan sebaik-baik ciptaan Allah, dalam kandungan ayat tersebut manusia merupakan makhluk yang istimewa. Istimewa dalam hal ini ialah manusia mempunyai kemampuan untuk

³ Egidia Amalia Putri et al., "Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia," *Insight Management Journal* 2, no. 3 (2022): 81–90, <https://doi.org/10.47065/imj.v2i3.156>.

⁴ Febriana Artha, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam," 1, 2020, 1–267.

mengembangkan dirinya dan menjadi bagian dari anggota masyarakat yang memiliki daya guna untuk mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.⁵

Lembaga Pendidikan yang juga merupakan sebuah organisasi juga dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berupa kepala sekolah, tenaga kependidikan dan juga pendidik yang berkualitas, dengan demikian sekolah atau lembaga pendidikan mampu mengembangkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah sehingga dapat mencetak output (lulusan) berkualitas tinggi yang memenuhi harapan masyarakat. Persepsi publik terhadap lembaga pendidikan dan kualitas pendidikan dapat ditingkatkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif, sebab tak banyak publik menilai lembaga pendidikan bukan hanya dari sumber daya berupa sarana prasarana namun juga melihat keadaan sumber daya manusianya.

Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis nilai-nilai Islami yang didalamnya mengandung nilai akidah, syariah dan akhlak sangat tepat jika diterapkan di sebuah lembaga pendidikan islami selain mampu menciptakan SDM yang unggul guna untuk mencapai tujuan yakni mengembangkan mutu pendidikan disisi lain Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis nilai-nilai Islami juga menciptakan sumber daya manusia yang bertakwa. Al-Qur'an memuat sejumlah ayat, salah satunya dalam surat al-Baqarah ayat 286, yang

⁵ Dewi Oktayani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam," *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Bengkalis*, 2017, 170–86.

menyoroti perlunya pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan prinsip-prinsip Islam, yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا
أَوْ أَخْطَاْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ
لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (Q.S al-Baqarah: 286)

Dari ayat tersebut secara tidak langsung menunjukkan prinsip manajemen dalam ajaran Islam yaitu terletak pada pemberian tanggungjawab yang disesuaikan dengan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami jika diterapkan dalam lembaga pendidikan, dapat

dijadikan acuan dalam mengembangkan proses manajemen dalam instansi pendidikan tersebut sehingga mampu mengembangkan mutu pendidikannya, terutama dalam lembaga pendidikan dengan basis keislaman seperti MA (Madrasah Aliyah). Aliyah merupakan sekolah tingkat SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas) yang berada dibawah naungan Kementerian Agama (KEMENAG) Republik Indonesia baik yang berstatus negeri maupun swasta. Lembaga Madrasah Aliyah (MA di Indonesia berjumlah sebanyak 3.772 yang terdiri dari 15,3% berstatus negeri atau sebanyak 577 dan 84,7% lainnya atau sebanyak 3.195 berstatus swasta.

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memiliki 52 Madrasah Aliyah yang terdiri dari 32 Madrasah Aliyah berstatus swasta dan 15 lainnya berstatus negeri. Dengan memiliki 52 Madrasah Aliyah di provinsinya, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menduduki peringkat ke-17 provinsi di Indonesia dengan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) terbanyak yang mana 32 Madrasah Aliyah berstatus swasta dan 15 lainnya berstatus negeri.⁶

Lokasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bantul adalah Madrasah Aliyah yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Madrasah Aliyah Negeri 2 Bantul secara konsisten berupaya untuk menghasilkan siswa berprestasi, yang merupakan salah satu indikasi upaya lembaga untuk menawarkan pendidikan yang berkualitas. Tentunya untuk menghasilkan siswa yang berprestasi baik dalam bidang

⁶ “Daftar Madrasah Aliyah Negeri Di Yogyakarta (Perubahan Nama),” Ayo Madrasah, 2017, <https://www.ayomadrasah.id/2017/03/daftar-ma-negeri-di-yogyakarta>.

akademik maupun ekstrakurikuler diperlukan penggunaan sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) yang berkualitas. MAN 2 Bantul yang berada dibawah nanungan Kementrian Agama Republik Indonesia tentunya berpegang teguh dalam akidah islam dalam setiap proses didalamnya.

Menurut penelitian Fadiah Adlina, penerapan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, khususnya sumber daya guru, sangat penting dilakukan karena guru merupakan bagian integral dari proses pendidikan dan dapat berkontribusi dalam meningkatkan standar pengajaran. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai keislaman akan bersebagai landasan untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan kata lain pengembangan SDM akan berjalan terarah sesuai denga (mendeley)n nilai-nilai keislaman.⁷

Berdasarkan uraian tersebut peneliti berkeinginan untuk mempelajari lebih jauh bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islam di MAN 2 Bantul serta berbagai faktor yang mempengaruhinya termasuk faktor pen (Placeholder1) (mendeley)dukung dan penghambatnya, mengingat bahwa setiap implementasi pastinya terdapat hal yang mempengaruhinya. Berdasarkan penelitian dari Adib Habibi bahwa faktor pendukung dalam suatu manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh sistem manajerial yang dijalankan pada instansi pendidikan terkait serta

⁷ Riska Ariana, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta," *Jurnal Al-Risalah* 15, no. 1 (2019): hlm 20.

dukungan sarana dan prasarananya, sedangkan untuk faktor penghambatnya lebih kepada faktor individu yang terlibat di dalamnya.⁸

Melalui latar belakang tersebut penulis ingin melihat lebih dalam mengenai proses implementasi dari manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh MAN 2 Bantul dengan berbasis nilai-nilai keislaman yang nantinya dapat berpengaruh terhadap mutu pendidikan yang ada disana, serta berbagai faktor yang mempengaruhi dalam proses implementasi tersebut baik faktor pendukung dan penghambatnya. Selain itu Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami perlu diterapkan di MAN 2 Bantul untuk memperkuat Sumber Daya yang ada dan membentuk Sumber Daya yang ada sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dapat membantu Madrasah dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi Manajemen SDM berbasis nilai islami dalam pengembangan mutu pendidikan?
2. Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat proses MSDM berbasis Islami?

⁸ Adib Habibi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Era Revolusi Industri 4.0 Di SD Intis School Yogyakarta" (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020) hlm. 67.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui lebih dalam bagaimana Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bantul telah mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam.
- b. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam pengimplementasian Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis nilai-nilai islami di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bantul.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru tentang bagaimana menjalankan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam.
- b. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini dapat diterapkan sebagai sumbangsih pemikiran dan pertimbangan bagi kepala sekolah yang juga menjabat sebagai pimpinannya. Selain itu juga membantu penulis belajar bagaimana melakukan penelitian tentang lembaga atau intitusi pendidikan yang akan membantunya mencapai tujuan tertentu.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk memahami bagaimana subjek penelitian akan berkembang, peneliti melakukan penyelidikan penelitian sebelumnya. Peneliti dapat mengungkap perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian

sebelumnya dengan cara membandingkan temuan penelitian sebelumnya. Studi sebelumnya juga telah membahas banyak tentang Implementasi Manajemen SDM.

Pertama, penelitian Ramdanil Mubarak tentang “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam” menunjukkan bahwa kegiatan merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan menilai sumber daya manusia untuk membantu lembaga pendidikan mencapai tujuan yang ditetapkan sebagai kegiatan pengembangan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, jika kepala sekolah mampu menanganinya dengan baik, sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam bisa efektif. Artikel ini juga menjelaskan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam kepala sekolah perlu melakukan diagnosa kebutuhan, desain masalah, desain program, prosedur, pelaksanaan dan evaluasi.⁹

Relevansi penelitian diatas dengan peneltian yang akan dilaksanakan yaitu pada bagian proses manajemen sumber daya manusia yang terlaksana di lembaga pendidikan islam untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Akan tetapi pada penelitian yang akan peneliti lakukan akan mengaitkan antara aspek impelementasi manajemen sumber daya manusia tersebut dengan nilai-nilai

⁹ Ramdanil Mubarak, “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam,” *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2021): hlm.131–46, <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>.

keislaman, sehingga dalam melihat implementasi manajemen sumber daya manusianya akan didasarkan pada nilai-nilai keislaman yang meliputi berbagai tahapan dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu yang membedakan juga adalah penelitian tersebut menggunakan model metode literasi atau literature review deskriptif, sedangkan peneliti sendiri akan menggunakan studi kasus yang dilakukan di tempat untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan berkaitan dengan keadaan di lapangan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Handika dan Saputra yang berjudul “Menerapkan Nilai-Nilai Islam Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Terkait Manajemen Sumber Daya Manusia”. Berdasarkan temuan penelitian, karena akhlakul karimah merupakan sifat yang harus dimiliki setiap orang, maka pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan prinsip-prinsip islam selalu menghasilkan sumber daya yang berakhlak

baik/terpuji. Menurut ajaran islam, akhlakul karimah adalah suatu kebajikan yang harus dimiliki oleh semua orang, dan sikap ini akan terus ditumbuhkan kembangkan di semua lembaga pendidikan sebagai sarana untuk meningkatkan mutu pendidikan.¹⁰

¹⁰ Handika and Yogie Dwi Saputra, “Menerapkan Nilai Islam Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Terkait Sumber Data Manusia,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al -Idarah* 4, no. 2 (2019).

Relevansi penelitian yang dilakukan oleh Handika dan Saputra dan penelitian yang akan dilakukan adalah menempatkan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam sebagai landasan penerapannya di lembaga pendidikan, namun ketika ditelisik lebih mendalam penelitian tersebut belum menguraikan secara menyeluruh mengenai penerapan dari fungsi manajemen, hal ini karena dalam penelitian tersebut hanya bersifat konsepsi dari manajemen sumber daya manusia dengan basis nilai-nilai Islam. Ini berbeda dari penelitian yang akan dilakukan peneliti karena tidak hanya terkait konsepsi secara umum tetapi juga penerapannya langsung pada lembaga pendidikan.

Ketiga, penelitian yang dilaksanakan oleh Hidayatus Sholihah dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MAN Yogyakarta III”. Temuan studi ini menunjukkan bahwa MAN Yogyakarta III: (1) berhasil menggunakan surat kabar untuk merekrut pendidik dan staf yang berkualitas; (2) mengidentifikasi empat metode seleksi yang efektif, antara lain wawancara, seleksi administrasi, seleksi akademik, dan microteaching; dan (3) menciptakan prakarsa pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan pendidikan staf, termasuk brainstorming; (4) secara efektif tenaga pendidik dan karyawan ditempatkan sesuai dengan kapabilitas akademik dan kompetensi; (5) menilai kinerja dengan memeriksa administrasi pengajaran dan supervisi guru; (6) Memberi kompensasi kepada guru dan staf secara efektif sesuai status; (7) Melaksanakan program kesehatan dengan membina lingkungan belajar yang bersih dan sehat; (8) mengangandakan kegiatan untuk memperkuat hubungan

staf; (9) membuat serangkaian kegiatan untuk memperkuat ikatan antara pendidik, siswa, dan tenaga kerja.¹¹

Keterkaitan antara penelitian ini dan penelitian yang akan di laksanakan ialah implementasi manajemen sumber daya manusia yang pada lembaga pendidikan Islam, selain itu secara substantif sama-sama menguraikan proses penerapan manajemen sumber daya manusia dengan terstruktur. Namun yang membedakannya, dalam penelitian tersebut dasar implementasi manajemen SDM nya masih bersifat umum, sedang penelitian yang akan dilakukan menjadikan nilai-nilai keislaman sebagai dasar penerapan manajemen SDM, sehingga secara langsung menunjukkan nilai-nilai keislaman pada penelitian tersebut belum teruraikan dalam hasil penelitiannya.

Keempat adalah penelitian Astuti yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah”. Penelitian ini menunjukkan bagaimana tenaga pendidik (guru) dan karyawan lainnya bagian dari sumber daya manusia yang sangat penting dalam membantu sekolah untuk mencapai tujuan. Untuk memastikan bahwa sumber daya dialokasikan secara adil dan efektif untuk kepentingan individu, universitas, dan masyarakat luas, manajemen sumber daya manusia juga memerlukan tugas dan prosedur. Manajemen sumber daya manusia mencoba mencari tahu apa yang dibutuhkan oleh pengajar dan tenaga kependidikan lainnya, melatih dan memberi mereka lebih banyak

¹¹ Hidayatus Sholihah, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MAN Yogyakarta III,” *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2018), <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>.

kekuatan sehingga mereka dapat memperoleh hasil maksimal dari pekerjaan mereka dan mendapatkan nilai terbaik untuk uang mereka. Pengimplementasian manajemen sumber daya manusia di sekolah meliputi perencanaan sumber daya manusia, analisis pendidik dan tenaga lainnya, rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga lainnya, seleksi tenaga pendidik dan tenaga lainnya, orientasi, penempatan dan penugasan, kompensasi, evaluasi kinerja, pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik, peningkatan kualitas pekerjaan, konseling pendidik dan staf lainnya, dan penelitian pendidik dan staf lainnya. ¹²

Keterkaitan antara penelitian yang telah dilakukan selama ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menjadikan komponen manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang dapat mempengaruhi standar atau standar pengajaran di suatu lembaga pendidikan. Namun penelitian yang akan dilakukan akan berbeda secara signifikan dari penelitian diatas. Sebagai contoh, penelitian ini hanya menganalisa prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan di lembaga pendidikan, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti akan lebih fokus pada implementasi yang telah dilakukan di lembaga pendidikan tertentu, dalam hal ini MAN 2 Bantul. Selain itu pada penelitian tersebut tidak menyentuh aspek nilai-nilai keislaman, yang mana aspek nilai-nilai keislaman tersebut pada penelitian yang akan

¹² Astuti, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah,” *Adaara Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2018).

peneliti lakukan merupakan basis dari implementasi manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Kelima, Samsuni melakukan penelitian dengan judul “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Nilai-Nilai Islam”. Temuan studi menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kesepakatan dengan karyawan yang mencakup strategi untuk mempekerjakan personel secara bijaksana untuk mencapai tujuan. Dari perspektif Islam, manajemen sumber daya manusia berfokus pada dua jenis perilaku: tindakan yang disebut sebagai muamalah dan tindakan yang dianggap sebagai tindakan ibadah. Sebuah ibadah tidak dapat dilakukan kecuali Al Qur'an dan Hadist mengatakan bahwa hal tersebut harus dilakukan atau diperbolehkan melakukannya. Sementara dalam muamalah, hampir semua hal dapat dilakukan, kecuali dilarang oleh Al Qur'an dan Hadits. Islam memiliki banyak pemikiran dan gagasan tentang bagaimana manusia harus tumbuh dan berubah. Bukan hanya karena manusia adalah khalifah di muka bumi, tetapi juga karena di dalamnya terkandung nilai-nilai tentang bagaimana manusia bertindak dan berpikir serta cara manusia bertindak.

Relevansi penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu menjadikan nilai-nilai Islam sebagai dasar dalam proses manajemen yang bertujuan untuk menjalankan fungsi organisasi. Pada penelitian tersebut tidak secara spesifik tentang manajemen di lembaga pendidikan, tetapi lebih umum tentang struktur organisasi, dari sana maka menunjukkan bahwa penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian tersebut karena objek penelitiannya

berbeda. Selain itu, penelitian ini terus mengambil bentuk konsepsi manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islami, sedangkan penelitian selanjutnya akan lebih fokus pada praktik manajemen SDM.¹³

Berdasarkan beberapa kajian penelitian terdahulu diatas peneliti tidak menemukan adanya kemiripan identik dengan penelitian yang akan dilakukan. Dimana pada penelitian-penelitian tersebut hanya berfokus kepada manajemen sumber daya manusia secara umum dan tidak ada kaitannya dengan nilai-nilai keislaman, meskipun terdapat juga yang mengaitkannya dengan nilai-nilai keislaman namun hal tersebut masih berupa konsep tidak langsung mengenai implementasinya dalam lembaga pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti akan berfokus pada pengimplementasian manajemen sumber daya manusia dengan berbasis nilai-nilai keislaman yang nantinya akan berdampak terhadap mutu pendidikan, dengan demikian penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian yang telah memenuhi unsur kebaruan karena terdapat keunikannya tersendiri jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu baik dari fokus penelitian ataupun objek penelitiannya.

E. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Wilson berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) ada kaitannya pengelolaan individu melalui kegiatan organisasi atau kelembagaan. MSDM dapat dipahami sebagai proses perencanaan

¹³ Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami," *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 10, no. 1 (2020).

pengorganisasian, penempatan staf, penggerakan dan pengawasan, pengembangan dan kompensasi agar sumber daya manusia yang ada diharapkan saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi atau kelembagaan.¹⁴

Manajemen sumber daya manusia menempati kedudukan yang sangat *urgent* di sebuah organisasi, sebab pada hakekatnya manusialah yang menggerakkan sebuah organisasi, berhasil atau tidak nya sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan juga ada korelasinya terhadap sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi antara lain; pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia.¹⁵ Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan, sehingga tujuan dari pengimplementasian manajemen sumber daya manusia pada pendidikan ialah bisa mencapai masyarakat yang terdidik atau sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan kompetitif dari generasi sebelumnya dan masyarakat dinegara-negara lain.¹⁶

Manajemen sumber daya manusia jika tepat jika tepat dalam pengimplementasiannya maka dapat meningkatkan “nilai” sumber daya

¹⁴ B. Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2012. (Bandung: PT Gelora Aksara Pratama). Hlm.6

¹⁵ Ibid hlm 7

¹⁶ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, Rajagrafindo, Jakarta, 2016, hlm. 14,

manusia (karya) mendapatkan dan memberdayakan SDM Pendidikan maka perlu adanya sistem operasional yang baik seperti, Pengadaan (*Recruitment*), Pengembangan (*Development*), Pembayaran (*Compensation*) dan Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*).¹⁷ Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi dibawah ini :

a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah langkah awal dalam pengadaan sumber daya manusia. Rekrutmen juga bisa dimaknai sebagai kegiatan untuk memenuhi kekosongan sumber daya manusia pada posisi tertentu dalam sebuah organisasi baik instansi maupun lembaga pendidikan.¹⁸ Proses perekrutan melibatkan beberapa proses utama, termasuk mengembangkan rencana perekrutan, mencari lamaran kerja, mengeliminasi atau menyaring kandidat, dan menghasilkan sekumpulan kandidat (Sinamora, 2006). Selain itu, perekrutan diperlukan untuk memberikan kesempatan kepada pencari kerja yang memenuhi syarat untuk mendapatkan posisi. Dengan berhubungan dengan pihak-pihak tertentu, perekrutan memungkinkan bisnis untuk menemukan sumber daya manusia yang potensial.¹⁹

b. Seleksi

¹⁷ Sri Pratiwi Nurabdiah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0," *Jurnal EduTech* 6, no. 1 (2020): 109–14.

¹⁸ Eri Susan, "Eri Susan, 'MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,' *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No. 2 (2019): 952–962," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 02, no. 01 (2019).

¹⁹ Nanang Nuryanta, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen Dan Seleksi)," *El-Tarbawi* 1, no. 1 (2008): 55–69, <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol1.iss1.art5>.

Proses memilih karyawan potensial yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan dikenal sebagai seleksi. Seleksi dilakukan juga untuk mengurangi jumlah calon karyawan atau pelamar sehingga memperoleh calon karyawan yang terbaik.¹⁹ Untuk memilih kandidat mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak, seleksi juga dilakukan secara khusus pada tahap ini. Proses seleksi dimulai dari penerima lamaran sampai keputusan lamaran tersebut. Proses seleksi bukan hanya dilakukan untuk menyeleksi calon pegawai atau karyawan akan tetapi seleksi juga dilaksanakan ketika adanya peluang kenaikan jabatan. Untuk mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu adanya seleksi terlebih dahulu untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan pihak perusahaan, instansi atau organisasi.²⁰ Seleksi secara umum mempunyai fungsi untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.²¹

c. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang telah dirancang untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada seseorang atau sekelompok (karyawan) guna untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas

¹⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hlm.159.

²⁰ Ellyta Yullyanti, "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Jenderal Desdm Dengan Metode Sem," *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi* 16, no. 3 (2016): 131–39.

²¹ Susan, "Eri Susan, 'MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,' *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No. 2 (2019): 952–962."

dirinya di tempat kerja atau ditempat dia beraktivitas (organsasi).²² Pelatihan juga merupakan salah satu bentuk upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, karna dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kualitas karyawan atau anggota di sebuah perusahaan atau institusi.²³ Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia yang ada merupakan bagian dari tujuan pelatihan.²⁴

Sehingga adanya pelatihan ini diharapkan para karyawan atau anggota organsisasi mampu meningkatkan kulitas mereka. Oleh karena itu, pelatihan bagian dari tahap manajemen sumber daya manusia, selain itu dengan adanya pelatihan salah satu bentuk bahwa sebuah organisasi mampu merawat dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Jika ingin lebih spesifik, tujuan pelatihan dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah adalah untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menyampaikan materi kepada siswa selama kegiatan belajar mengajar.²⁵

d. Penilaian kerja

Penilaian kerja juga merupakan proses mengvaluasi seberapa baik kinerja karyawan dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh

²² Yoyon Suryono Andi Hasdiansyah, "EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PEMUDA DALAM MEINGKATKAN SDM DI HMI KOORDINATOR KOMISARIAT UNM," *JPPM (Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat)* 3, no. 1 (2016): 1–15.

²³ Imran Ukkas, "Pengembangan SDM Berbasis Pelatihan Keterampilan Dan Pemberdayaan Pemuda," *Prosiding Seminar Nasional* 03, no. 1 (2017): 120–25.

²⁴ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014).

²⁵ Faizuz Sa'bani, "Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Menyusun RPP Melalui Kegiatan Pelatihan Pada MTs Muhammadiyah Wonosari," *JURNAL PENDIDIKAN MADRASAH: (Journal of Madrasah Education)* 2, no. 1 (2017): 13–22.

perusahaan atau instansi. Penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur seberapa baik karyawan memenuhi standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Dalam skenario ini, standar diperlukan untuk secara jelas menentukan informasi dan tugas apa yang harus dilakukan individu di tempat kerja.²⁶

e. Kompensasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kompensasi ialah imbalan berupa uang atau bukan uang (natura) yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan (KBBI, V). secara umum kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi pegawai atas hasil kerja dan kontribusinya dalam melakukan pekerjaannya.²⁷ Menurut (Kasmir 2006) tujuan dari kompensasi yaitu memberikan hak pegawai, menghargai pegawai, mendapatkan pegawai yang berkualitas, memberikan rasa keadilan, mematuhi peraturan pemerintah, mempertahankan pegawai serta menghindari konflik. Pendidikan, pangkat atau tingkat kelas, beban kerja, tanggung jawab, jabatan, prestasi kerja, pengalaman, dan kriteria lainnya adalah beberapa hal lain yang mempengaruhi kompensasi.

2. Nilai-nilai Islami

²⁶ Indria Hangga Rani and Mega Mayasari, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Memotivasi Sebagai Variabel Moderasi" 2, no. 3 (2015): 164–70.

²⁷ Indra Prawira, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 28–40, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>.

Nilai pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki makna harga, kadar, sifat-sifat hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan, sesuatu yang menyempurnakan manusia yang sesuai dengan hakekatnya (KBBI V). Kata islam sendiri berasal dari kata salima yang mempunyai arti selamat, damai, tunduk, pasrah berserah diri. Objek dalam penyerahan diri ini ialah pencipta alam semesta yakni Allah SWT. Dengan demikian islam mempunyai arti penyerahan diri kepada Allah Swt.²⁷

Maka yang dimaksud dengan nilai keislaman ialah seperangkat pedoman yang menjadi identitas khusus lembaga syari'ah. Pedoman hidup yang sesuai dengan ketentuan Nya, agar mendapat derajat yang tinggi, merasakan kedamaian serta mendapatkan kebahagiaan baik di dunia dan akhirat.

Ada 3 aspek dalam nilai-nilai keislaman yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya.²⁸

a. Akidah

Akidah merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang yang sangat tinggi dan tidak ada dalam dirinya keraguan sedikitpun, baik keraguan yang muncul dari dirinya sendiri maupun dari orang lain, dan keyakinan inilah yang menjadi pondasi hidupnya yang nantinya

²⁷ Adiwarman A Karim, *Adiwarman A Karim, Bank Islam, Analisis Fiqih Dan Keuangan*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2014), h.1, 2014.

²⁸ Sri Nurhayat, *Sri Nurhayat, Wasilah, Akuntansi Syariah Di Indonesia*, (Jilid 3; Jakarta:Selemba Empat), h.12,

berdampak terhadap bagaimana cara ia hidup baik dari karakter maupun kegiatan atau pekerjaan yang ia lakukan.²⁹

b. Syariah

Syariah secara etimologi (bahasa) berasal dari bahasa arab yakni *syara'a, yasyra'u, syar'an wa syari'atan* yang mempunyai arti jalan menuju tempat air. Sedangkan secara terminology ialah sebuah jalan yang ditetapkan Tuhan agar manusia mengikuti kehendakNya agar hidupnya bahagia baik di dunia dan di akhirat.³⁰

c. Akhlak

Akhlak secara etimologi mempunyai makna; perangai, budi pekerti, adat, dan tabiat. Secara sosiologi di Indonesia akhlak telah menjadi konotasi yang baik, sehingga orang yang berakhlak ialah orang yang memiliki budi pekerti atau perangai yang baik.³¹ Ada dua kategori akhlak: akhlak buruk dan akhlak mulia.

Akhlak yang buruk harus dihindari dan tidak boleh dipraktikkan pada kehidupan sehari-hari, namun akhlak mulia harus dijunjung tinggi.. Akhlak yang baik atau akhlak yang mulia merupakan bagian dari hakekat agama dan juga merupakan nilai dari orang-orang yang bertakwa, serta sebagai bentuk untuk mendekatkan diri kepada Allah. sebaliknya, akhlak

²⁹ M Hidayat Ginanjar and Nia Kurniawati, "Pembelajaran Akidah Akhlak Dan Korelasinya Dengan Peningkatan Akhlak Al-Karimah," *Edukasi Islami* 06, no. 12 (2017): 101–24.

³⁰ Syukri dan Hidayar Rahmat Al bani, *Filsafat Hukum Islam Maqashid Syariah* (Jakarta: Kencana, 2020).

³¹ Syaepul Manan, "Pembinaan Akhlak Mulia Melalui Keteladanan Dan Pembiasaan," *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim* XV, no. 2 (2017): 1.

yang buruk atau akhlak yang tercela dapat menjauhkan seseorang dari Allah dan juga manusia yang lainnya, oleh karena itu Akhlak yang tercela harus dijauhi dari kehidupan sehari-hari.³²

3. Mutu Pendidikan

Mutu Pendidikan berasal dari dua istilah yakni Mutu dan pendidikan, yang mempunyai arti menunjuk pada kualitas produk yang dihasilkan oleh pendidikan atau sekolah, sehingga sekolah yang bermutu kerap kali diartikan sebagai sekolah yang mempunyai produk (siswa) yang berkualitas sesuai dengan standar ideal. Mutu pendidikan dapat dilihat dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik.³³

Menurut Dzaujak Ahmad yang dikutip oleh Faisal Mubarak, kemampuan sekolah dalam mengelola komponen-komponen yang terkait dengan sekolah secara efektif dan operasional untuk memberi nilai tambah pada komponen-komponen tersebut sesuai dengan kriteria yang berlaku menentukan mutu pendidikan.³⁴

Ada beberapa komponen yang mempengaruhi mutu pendidikan yang ditulis oleh Marus (2011) yaitu *Pertama*, kesiapan dan motivasi siswa. *Kedua*, kemampuan guru profesional dan kerja sama dalam organisasi. *Ketiga*,

³² Syamsul Rizal Mz, "Akhlak Islami Perspektif Ulama Salaf," *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 01 (2018): 67–100, <https://doi.org/10.30868/ei.v7i01.212>.

³³ Amrullah Aziz, "Peningkatan Mutu Pendidikan," *Jurnal Studi Islam Peningkatan Mutu* 10, no. 2 (2015): 1–14.

³⁴ Faisal Mubarak, "Faktor Dan Indikator Mutu Pendidikan Islam," *Management of Education* 1, no. 1 (2004): 10–18.

kurikulum melibatkan proses pembelajaran fungsional dan relevansi konten. *Keempat*, sumber daya dan struktur yang membantu pendidikan. *Kelima*, pelibatan masyarakat (termasuk minat orang tua, alumni, dan masyarakat setempat).³⁵

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian jenis

Penelitian yang digunakan ialah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif, seperti yang kita semua ketahui, adalah teknik untuk mengumpulkan informasi (data) tentang masalah studi yang rumit.³⁶ Implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islam terhadap pengembangan pendidikan bermutu menjadi masalah studi, dan peneliti memutuskan untuk menggunakan metodologi penelitian kualitatif untuk menjawabnya. Permasalahan penelitian tersebut perlu diteliti secara mendalam, untuk mendapatkan informasi yang mendalam. Oleh karena itu peneliti merasa tepat untuk menggunakan metode kualitatif dalam penelitiannya. Dengan metode kualitatif, kiranya peneliti dapat menggali informasi secara mendalam terkait implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami terhadap perkembangan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bantul.

Model penelitian yang dipilih oleh peneliti menggunakan studi kasus. Peneliti menggunakan studi kasus supaya peneliti mampu

³⁵ Marus Suti, "Strategi Peningkatan Mutu Era Otonomi Pendidikan," *Jurnal Medtek* 3, no. Oktober (2011): 1–6.

³⁶ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 124.

menemukan data secara mendalam tentang keadaan karakter yang ada di sekolah tersebut, serta mampu mendapatkan informasi yang terkait secara mendalam. Model ini digunakan karena subjek dan tempat penelitian tentang implementasi manajemen sumber daya manusia di lingkungan yang sempit yaitu Madrasah Aliyah Negeri yang setara dengan Sekolah Menengah Atas.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bantul pada bulan Juli 2022 sampai Agustus 2022

3. Subjek Penelitian

Penelitian tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Nilai-Nilai Islami dalam Pengembangan Mutu Pendidikan akan dilakukan di MAN 2 Bantul. Populasi pada penelitian ini ialah warga madrasah yang meliputi: kepala madrasah, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Objek dalam penelitian ini ialah upaya kepala madrasah dalam mengimplementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* ialah pengambilan sample yang tidak memberikan kesempatan kepada semua orang untuk berpartisipasi sebagai subjek penelitian. Adapun teknik *Purposive sampling* digunakan untuk memilih narasumber dalam penelitian ini, teknik ini dapat diartikan sebagai suatu teknik untuk pemilihan informan memiliki syarat-syarat tertentu yang

diperkirakan memiliki pengetahuan untuk membantu menjawab rumusan masalah. Dengan menggunakan teknik ini, informan dapat dipilih berdasarkan karakteristik yang sangat prediktif.³⁷ Kemudian, *snowball sampling* digunakan dalam penentuan informan, yang memungkinkan jumlah informan yang digunakan lebih banyak tergantung pada kebutuhan data. Dengan menggunakan teknik *snowball sampling*, seorang peneliti pada awalnya akan memilih sebagian dari informan yang mereka perlukan untuk mengumpulkan data, dan jika ternyata lebih banyak data yang dibutuhkan, mereka akan memilih lebih banyak informan dengan menggunakan seperangkat kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.³⁸

4. Metode Pengumpulan Data

Berikut adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Observasi

Observasi ialah upaya mengumpulkan data dengan cara menganalisis setiap keadaan dan situasi yang terjadi di tempat penelitian Madrasah Aliyah Negeri 2 Bantul (MAN 2 Bantul). Proses observasi dilakukan dengan mengamati sampel, yang dengan hasilnya dicatat secara runtut. Metode observasi ini dilakukan dengan cara mengamati karakter

³⁷ Sri Sumarni, "*Metodologi Penelitian Pendidikan*" (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sunan Kalijag, 2010), Hlm 96.

³⁸ Sugiyono. "*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D*" (Bandung: Alfabeta. 2010) hlm. 300.

peserta didik serta upaya guru dalam membentuk dan mengembangkan pendidikan karakter di lingkungan sekolah. Observasi juga dilakukan dengan bersosialisasi di madrasah.

b. Wawancara

Untuk mengumpulkan informasi, peneliti melakukan wawancara dengan responden yang memiliki pengetahuan tentang topik penelitian. Wawancara mendalam digunakan selama wawancara berlangsung.

Wawancara ini bersifat non struktural sehingga mampu memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai subjek penelitian. Dalam hal ini peneliti diharuskan mampu menerapkan konsep *get in and get along* terhadap subyek penelitian, yaitu peneliti dapat berinteraksi dan berbaur dengan baik layaknya peneliti sudah lama mengenal narasumber tersebut, sehingga peneliti mampu mendapatkan data informasi yang mendalam.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan untuk menelusuri data historis. Pada bagian ini media yang digunakan untuk mendukung penelitian ini berupa fotografi, memo arsip, surat, serta rekaman yang merupakan bentuk dari observasi dan wawancara.

5. Metode Olah Data dibaca lagi

Menurut Miles dan Huberman dalam pendekatan Hand Out of Rinduan Zain, proses pengolahan dan analisis data dalam penelitian kualitatif melibatkan empat bagian, antara lain :

- d. Transcrip, ialah proses pengolahan data yang dilakukan dengan cara mengetik data yang diperoleh di lapangan. Informasi diketik dalam bentuk tanggapan dan pertanyaan dari wawancara di lapangan saat *indept interview*.
- e. Coading, merupakan proses yang dilakukan setelah transcrip yaitu berupa memberi label pada jawaban responden.
- f. Grouping, merupakan proses mengelompokkan data dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan di lapangan untuk disamakan dengan label yang lain untuk memudahkan menganalisa data.
- g. Comparing dan contrasting, proses selanjutnya setelah grouping adalah menemukan persamaan dan perbedaan. Setelah menarasaikan persamaan proses selanjutnya ialah membandingkan hasil yang peneliti dapat dengan hasil penelitian sebelumnya.
- h. Selanjutnya, peneliti akan membandingkan informasi dari lapangan dengan teori yang mereka kembangkan dengan menganalisis tanggapan responden berdasarkan literatur yang telah mereka teliti.³⁹

³⁹ Rinduan Zain, "Olah Data Kualitatif," n.d., (e-learning.fitk.uin-suka.ac.id), diakses 13 September 2020, <https://elearning.fitk.uin-suka.ac.id/course/>.

6. Teknik Keabsahan Data

Peneliti harus menggunakan triangulasi untuk menilai keabsahan data dalam proses pengumpulan data agar dapat memvalidasi data yang terkumpul di lapangan. Triangulasi adalah metode untuk memeriksa keabsahann data dengan membandingkannya dengan sesuatu di luar data. Ada berbagai jenis triangulasi, yaitu:⁴⁰

a. Trianggulasi Sumber

Trianggulasi sumber untuk membandingkan atau mengecek ulang mengenai kepercayaan informasi yang diperoleh dengan sumber yang berbeda. Peneliti membandingkan hasil wawancara, observasi serta membandingkan dengan dokumen yang ada.

b. Trianggulasi Teknik

Trianggulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang diperoleh dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh melalui wawancara kemudia dicek lagi dengan observasi atau dokumentasi.

c. Trianggulasi Waktu

Trianggulasi waktu untuk menguji kredibilitas data yang diperoleh dengan cara mengecek data diwaktu yang berbeda. Misalnya, dengan melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau sistuasi yang

⁴⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2012). hlm.494

berbeda. Triangulasi waktu juga dapat dilakukan dengan mengecek hasil penelitian dari tim peneliti lain yang diberi tugas mengumpulkan data.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terbagi menjadi 4 bab, setiap bab memiliki sub-sub yang saling berkorelasi dengan sistematika pembahasa sebagai berikut.

Bab I yang merupakan pendahukuan penelitian berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penlitian, kajian penelitain terdahulu, kerangka teori dan metode penelitian. Pada sub bab kajian penelitian terdahulu peneliti menjabaerkan tentang penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan, sehingga peneliti tahu sebarapa jauh perkembangan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti juga peneliti mampu membandingkan penelitian yang akan diteliti dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Selanjutnya, sub bab metode penelitian membahas tentang jenis penelitian yang dilakukan, waktu dan tempat penelitian, subjek penelitian, variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik validitas data. Sub bab kerangka teori juga membahas beberapa teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Sistematika Pembahasan merupakan sub bab terakhir.

Bab II berisi tentang gambaran umum MAN 2 Bantul. Letak geografis, sejarah singkat, visi dan misi madrasah, jumlah siswa MAN 2 Bantul, tugas pokok, tujuan, dan sasaran, struktur organisasi, jumlah personel, dan sarana prasarana semuanya tercakup dalam bab ini.

Bab III berisi tentang inti dan pembahasan mengenai “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami dalam

Pengembangan Mutu Pendidikan Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 2

Bantul”. Pada bab ini penulis membahas hasil analisis data lapangan beserta penjelasan tambahan tentang proses implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam dalam pengembangan mutu pendidikan, upaya kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia secara Islami. Dan faktor-faktor pendukung dan penghambat pengembangan pendidikan yang bermutu.

Temuan dan rekomendasi penelitian, serta daftar pustaka dan daftar riwayat hidup peneliti, semuanya dimuat dalam Bab IV.



BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah ditulis pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Impelemntasi Manjemen Sumber Daya Mansuia berbaiss nilai-nilai islami di MAN 2 Bantul Sebagai berikut :

- a. Proses rekrutmen di MAN 2 Bantul ini dilaksanakan secara terbuka yang dimulai dari penyebaran pemberitahuan terkait pengadaan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan melalalui Media Sosial dan Website Madarasah. Dari beberapa kriteria tersebut kriteria yang mencerminkan nilai-nilai keislaman adalah beragama islam, dalam hal ini mempunyai akidah yang sama dengan nilai-nilai madrasah, dan juga merupakan pibadi yang jujur, jujur juga merupakan bagian dari nilai-nilai isla, dimama sifat jujur ini sendiri telah dicontohkan oleh suri teladan kita yakni Nabi Muhammad SAW.
- b. Proses penyeleksian di MAN 2 Bantul dilakukan dengan beberapa tahapan seleksi yang mana tahapan seleksi ini didalamnya terdapat unsur nilai-nilai islami supaya juga mendapatkan kandidat yang amanah. . Pada seleksi wawancara ini selain menanyakan beberapa pertanyaan kepada calon karyawan, MAN 2 Bantul juga menggali tentang karakter atau akhlak dari karyawan, mengingat bahwa akhlak seseorang hanya dapat terlihat dari tingkah-laku yang mereka tunjukkan. Hal ini dilakukan agar

calon karyawan tidak hanya memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tanggungjawabnya, tetapi juga mempunyai akhlak yang menerminkan akhlak seorang muslim

- c. Madrasah Aliyah Negeri 2 Bantul mengadakan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan para guru atau pengajar selain itu di Madrasah sendiri menerapkan fungsi pelatihan yang dilakukan oleh MAN 2 Bantul bertujuan untuk memperkuat nilai-nilai keislaman dalam budaya kerja karyawan. Selain itu, pelatihan ini dapat membantu karyawan dalam mengembangkan kepribadian dan karakter yang lebih baik, sehingga mereka dapat menjadi sosok yang lebih profesional dan beretika dalam pekerjaan mereka.
- d. Penilaian Kinerja Guru dilakukan cukup terstruktur sebab pihak Madrasah sendiri setiap semester membentuk tim PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang akan melihat dan mengamati bagaimana proses kinerja guru baik secara praktik di lapangan serta tertib administrasi.
- e. Kompensasi atau imbalan terdiri dari 2 bagian yaitu yaitu imbalan fisik (berupa materi atau barang) serta imbalan yang berupa non fisik. Madrasah Aliyah Negeri 2 Bantul dalam hal Kompensasi telah menerapkan sesuai dengan kaidah islam dimana untuk kompensasi yang sifatnya fisik yang biasa disebut upah atau diberitahu sejak awal saat interview kerja hal itu selaras dengan perintah islam bahwa upah atau honor ditentukan secara jelas sebelum pekerjaan dimulai yang mana hal

ini dikenal dengan istilah kontrak kerja, dan apabila tidak ada kejelasan diawal maka transaksi tersebut tidak sah.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat MSDM Islami dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

- a. Faktor Pendukung disini berupa kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan. Kepemimpinan yang Kuat: Implementasi manajemen SDM berbasis nilai keislaman membutuhkan dukungan penuh dari pimpinan organisasi. Pemimpin organisasi yang kuat dan meyakini pentingnya manajemen SDM berbasis nilai keislaman akan menjadi faktor kunci dalam kesuksesan implementasi. Budaya Organisasi yang Kuat: Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai keislaman seperti kejujuran, integritas, dan kerja keras dapat memperkuat implementasi manajemen SDM berbasis nilai keislaman. Budaya organisasi yang ditanamkan dalam sistem manajemennya terlihat pada berbagai peraturan dan kode etik yang ditekankan pada lingkungan sekolah, melalui budaya tersebut menjadikan seluruh instrumen dalam lembaga pendidikan dapat terbiasa dalam mengimplementasikan pengembangan sumber dayanya dengan berbasis nilai-nilai keislaman. Pelatihan dan Pengembangan: Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam nilai-nilai keislaman dapat memperkuat implementasi manajemen SDM berbasis nilai keislaman. Pelatihan ini dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang nilai-nilai keislaman dan mengajarkan

mereka bagaimana menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Berbagai pelatihan yang dilakukan dilingkungan sekolah tersebut diantaranya; work shop administrasi, Outbond guna menguatkan ukhuwah antar pegawai.

- b. Faktor penghambat disini berupa resistensi yang tinggi Pemahaman yang beragam juga menjadi penghambat bagi madrasah untuk menerapkan nilai-nilai keislamaan. Pemahaman yang beragam juga menjadi penghambat bagi madrasah untuk menerapkan nilai-nilai keislamaan, terlebih jika ada pegawai yang mempunyai latar belakang umum (bukan alumni pondok pesantren), selain itu juga mengingat banyak aliran-aliran yang mengakibatkan pemahaman beragama yang beragam. Selain resistensi yang tinggi yaitu tidak adanya pengukuran dan evaluasi yang efektif. Tidak ada pengukuran dan evaluasi yang efektif dapat menghambat implementasi manajemen SDM berbasis nilai keislaman. Tanpa pengukuran dan evaluasi yang baik, organisasi tidak dapat mengetahui apakah program tersebut efektif dan apa yang perlu diubah untuk meningkatkan kesuksesan

B. Saran

Setelah kesimpulan ditulis oleh peneliti, berikut beberapa saran yang dapat dilaksanakan oleh MAN 2 Bantul diantaranya sebagai berikut : 1. Madrasah Aliyah Negeri 2 Bantul perlu melakukan pelaksanaan pengoptimalan dalam proses penyeleksian, dan penilaian kinerja. 2. Pihak madrasah hendaknya juga mengoptimalkan pelatihan dan pengembangan dan

juga memerhatikan pembentukan karakter atau akhlak para guru baik di sekolah maupun dilau lingkungan sekolah.

C. Kata Penutup

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan pencipta alam semesta atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga hasil penelitian “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bantul” ini dapat bermanfaat bagi pihak Madrasah Aliyah Negeri 2 Bantul, penulis, serta pembaca sekalian. Penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah bersangkutan sekaligus memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andi Hasdiansyah, Yoyon Suryono. "EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PEMUDA DALAM MEINGKATKAN SDM DI HMI KOORDINATOR KOMISARIAT UNM." *JPPM (Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat)* 3, no. 1 (2016): 1–15.
- Antariksa, Walid Fajar. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu." *Junral Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar* 10, no. 1 (2017): 47–55. <https://doi.org/10.18860/madrasah.v10i1.5096>.
- Ariana, Riska. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta." *Jurnal Al-Risalah* 15, no. 1 (2019): 1–23.
- Astuti. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah,." *Adaara Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2018).
- Aziz, Amrullah. "Peningkatan Mutu Pendidikan." *Jurnal Studi Islam Peningkatan Mutu* 10, no. 2 (2015): 1–14.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, n.d.
- bani, Syukri dan Hidayar Rahmat Al. *Filsafat Hukum Islam Maqashid Syariah*. Jakarta: Kencana, 2020.
- "Daftar Madrasah Aliyah Negeri Di Yogyakarta (Perubahan Nama)." Ayo Madrasah, 2017. <https://www.ayomadrasah.id/2017/03/daftar-ma-negeri-diyogyakarta.> .
- Febriadi, Sandy Rizki. "Aplikasi Maqashid Syariah Dalam Bidang Perbankan Syariah." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2017): 231–45. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v1i2.2585>.
- Ginanjari, M Hidayat, and Nia Kurniawati. "Pembelajaran Akidah Akhlak Dan

- Korelasinya Dengan Peningkatan Akhlak Al-Karimah.” *Edukasi Islami* 06, no. 12 (2017): 101–24.
- Habibi, Adib. “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Era Revolusi Industri 4.0 Di SD Intis School Yogyakarta.” UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.
- Handika, and Yogie Dwi Saputra. “Menerapkan Nilai Islam Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Terkait Sumber Data Manusia.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah* 4, no. 2 (2019): 47–52.
- Karim, Adiwarman A. *Adiwarman A Karim, Bank Islam, Analisis Fiqih Dan Keuangan, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2014), h.1*, 2014.
- Maghfiro, Lailatul. “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Di MAN 3 Jombang.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013): 1689–99.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2014.
- Mubarak, Faisal. “Faktor Dan Indikator Mutu Pendidikan Islam.” *Management of Education* 1, no. 1 (2004): 10–18.
- Mubarok, Ramdanil. “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam.” *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2021): 131–46. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>.
- Mz, Syamsul Rizal. “Akhlak Islami Perspektif Ulama Salaf.” *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 01 (2018): 67–100. <https://doi.org/10.30868/ei.v7i01.212>.
- Nurhayat, Sri. *Sri Nurhayat, Wasilah, Akuntansi Syariah Di Indonesia, (Jilid 3; Jakarta:Selemba Empat), h.12*, n.d.

- Nuryanta, Nanang. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen Dan Seleksi)." *El-Tarbawi* 1, no. 1 (2008): 55–69. <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol1.iss1.art5>.
- Pratiwi Nurabdiah, Sri. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0." *Jurnal EduTech* 6, no. 1 (2020): 109–14.
- Prawira, Indra. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>.
- Purnama, Basuki Jaka. "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 12, no. 2 (2016): 27–36.
- Putri, Egidia Amalia, Ainani Tajriani, Alivianda Syifa, Nurrachmawati Nurrachmawati, Athaullah Andi Rivai, and Andi Amri. "Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia." *Insight Management Journal* 2, no. 3 (2022): 81–90. <https://doi.org/10.47065/imj.v2i3.156>.
- Rani, Indria Hangga, and Mega Mayasari. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Memotivasi Sebagai Variabel Moderasi" 2, no. 3 (2015): 164–70.
- Sa'bani, Faizuz. "Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Menyusun RPP Melalui Kegiatan Pelatihan Pada MTs Muhammadiyah Wonosari." *JURNAL PENDIDIKAN MADRASAH: (Journal of Madrasah Education)* 2, no. 1 (2017): 13–22.
- Samsuni. "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami." *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 10, no. 1 (2020).

- Sholihah, Hidayatus. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MAN Yogyakarta III." *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2018). <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- . *Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, (Bandung: Alfabeta 2012), 2019.*, 2019.
- Susan, Eri. "Eri Susan, 'MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,' Jurnal Manajemen Pendidikan, No. 2 (2019): 952–962." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 02, no. 01 (2019).
- Suti, Marus. "Strategi Peningkatan Mutu Era Otonomi Pendidikan." *Jurnal Medtek* 3, no. Oktober (2011): 1–6.
- Syaepul Manan. "Pembinaan Akhlak Mulia Melalui Keteladanan Dan Pembiasaan." *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim* XV, no. 2 (2017): 1.
- Ukkas, Imran. "Pengembangan SDM Berbasis Pelatihan Keterampilan Dan Pemberdayaan Pemuda." *Prosiding Seminar Nasional* 03, no. 1 (2017): 120–25.
- Yullyanti, Ellyta. "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Jenderal Desdm Dengan Metode Sem." *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi* 16, no. 3 (2016): 131–39.
- Zain, Rinduan. "Olah Data Kualitatif," n.d.