



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIKAN DI SMP IT QURRATA A'YUN BATUSANGKAR**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Penyelesaian Studi pada
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh

VINA ANGGELIA

NIM. 1830103067

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR**

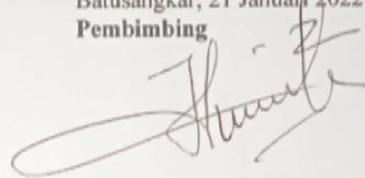
2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama VINA ANGGELIA, NIM.1830103067 dengan JUDUL SKRIPSI “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar”. Memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang munaqasah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 21 Januari 2022
Pembimbing

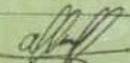
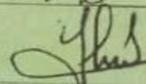


Dr. H. Jamilus, M. Pd.I
NIP.196407081998011001

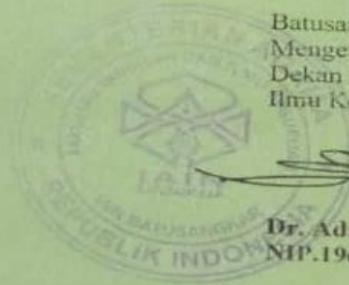
PENGESAHAN TIM PENGUJI

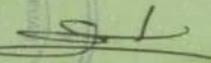
Skripsi atas nama VINA ANGGELIA, NIM: 1830103067, berjudul “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP IT QURRATA A'YUN BATUSANGKAR” telah diujikan dalam sidang *Munqasyah* skripsi oleh Institut Agama Islam Negeri Batusangkar pada hari Selasa tanggal 08 Februari 2022, dan dinyatakan lulus.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1.	Dr. H. Jamilus, M.Pd.I NIP. 196407081998011001	Ketua Sidang/ Pembimbing		15-2-2022
2.	Dr. Abhanda Amra, M.Ag NIP. 196904041997031003	Penguji Utama		14-2-2022
3.	Yanti Elvita, S.Ag.,M.Pd NIP. 197104122002122000	Penguji pendamping		11/02-2022

Batusangkar, Februari 2022
Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan




Dr. Adripen, M. Pd
NIP.196505041993031003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vina Anggelia
NIM : 1830103067
Tempat, Tanggal Lahir : Supanjang, 24 Februari 2000
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar” adalah hasil karya saya sendiri, bukan plagiat. Apabila kemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar 21 Januari 2022

Pembuat Pernyataan



Vina Anggelia

1830103067

ABSTRAK

VINA ANGGELIA, NIM 18 301 030 67 Judul Skripsi **”Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar”**. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Pokok permasalahan dari penelitian dalam SKRIPSI ini adalah melihat bagaimana manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar dalam meningkatkan mutu sekolah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan manajemen sumber daya manusia baik dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam meningkatkan mutu di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar. Kemudian dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu berupa mengungkapkan serta mengembarkan kembali kejadian yang terjadi dilapangan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar. Sumber data dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Tenaga Administrasi, Wakil Kurikulum dan Wakil kesiswaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Untuk melihat keabsahan datanya, peneliti menggunakan triangulasi.

Berdasarkan hasil penelitian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang penulis lakukan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar bahwasanya SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah yang dapat dilihat dari proses manajemen yang dilakukan: (1) Perencanaan manajemen sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar dilakukan melalui empat proses. Pertama menganalisis kebutuhan terhadap perencanaan sumber daya manusia, kedua menetapkan tujuan serta kebijakan sumber daya manusia, ketiga merancang dan mengimplementasikan rencana, keempat melakukan evaluasi terhadap rencana yang telah dilaksanakan; (2) pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar dilaksanakan melalui proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, seleksi terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, penilaian kinerja (3) pengorganisasian manajemen sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar dilaksanakan untuk melakukan pembagian tugas, hubungan pekerjaan, melakukan pendelegasian (4) pengawasan manajemen sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar dilaksanakan melalui tahapan kunjungan kelas dan melakukan supervisi kunjungan kelas

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Sub Fokus Penelitian.....	5
D. Pertanyaan Peneliti	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian	6
G. Defenisi istilah.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Konsep Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2. Fungsi Sumber Daya Manusia	12
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	25
4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	27
B. Konsep Mutu Pendidikan	
1. Pengertian Mutu Pendidikan	27
2. Kriteria Mutu Pendidikan.....	30
C. Penelitian Yang Relevan	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Latar dan Waktu Penelitian.....	34
C. Instrumen Penelitian.....	35
D. Sumber Data.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
G. Teknik Penjaminan Keabsahan Data.....	38

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian.....	40
1. Sejarah Sekolah.....	40
2. Profil Sekolah.....	40
3. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah.....	41
B. Temuan Khusus.....	41
1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	42
2. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	46
3. Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	53
4. Pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	56
C. Pembahasan.....	59
1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun.....	59
2. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun.....	61
3. Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun.....	65

4. Pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun	67
---	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA	70
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

BIODATA MAHASISWA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi Sekolah	72
Lampiran 2 Instrumen Pedoman Wawancara	73
Lampiran 3 Transkrip Wawancara Dengan Kepala Sekolah	76
Lampiran 4 Transkrip Wawancara Dengan Tata Usaha.....	82
Lampiran 5 Transkrip Wawancara Dengan Wakil Kesiswaan.....	87
Lampiran 6 Transkrip Wawancara Dengan Wakil Kurikulum	91
Lampiran 7 Nama yang telah Prestasi.....	96
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian.....	97
Lampiran 9 Surat Penelitian.....	98
Lampiran 10 Surat Balasan	99

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 1 Jumlah Tenaga Pendidik dan Tenaga	100
Tabel 2 Tabel Prestasi Siswa.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses pencerdasan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya. Pendidikan merupakan wadah bagi peserta didik untuk mengembangkan potensi dirinya baik itu merupakan potensi akademik maupun non akademik. Potensi akademik yang dimiliki oleh peserta didik ini bersifat ilmiah, ilmu pengetahuan serta teori. Namun sebaliknya potensi non akademik dari peserta didik ini berupa kegiatan diluar pembelajaran yang dilaksanakan oleh peserta didik. Sekolah merupakan lembaga penentu dalam memajukan dan mengembangkan pendidikan di Indonesia, disekolah peserta didik bebas untuk mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya (Syarifudin Nurmawati, 2011:66).

Pendidikan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi dari peserta didik agar menjadi manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU SIDIKNAS No. 20. 2003. BAB II pasal 2 dan 3).

Selain itu pendidikan merupakan salah satu penentu mutu sumber daya manusia dalam persaingan di era globalisasi ini. Jika kualitas pendidikan di suatu Negara baik maka sumber daya manusia yang dibentuk akan baik pula. Untuk itu sebagai bentuk rasa peduli bangsa terhadap pendidikan maka pemerintah Republik Indonesia telah memberikan perhatian yang cukup besar terhadap dunia pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional

Proses pendidikan yang bermutu adalah proses pembelajaran yang bermutu. Output pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang memiliki

kompetensi yang disyaratkan, dan outcome pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi pada dunia usaha atau dunia industry (Tim Dosen Administrasi Pendidikan, 2011:288).

Oleh karena itu mutu pendidikan di sebuah sekolah merupakan hal yang sangat penting baik itu bagi peserta didik maupun sekolah. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan mutu pendidikan seperti, peningkatan terhadap sumber daya manusia di sekolah. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dan strategis dalam pengembangan potensi peserta didik. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu usaha yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam pengembangannya. Bagus atau tidaknya mutu pendidikan di sebuah sekolah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah tersebut. Selanjutnya materi pembelajaran yang diberikan oleh tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, maka tenaga pendidik harus memberikan materi pembelajaran yang lengkap dan sesuai dengan standar pendidikan di Indonesia guna untuk menambah pengetahuan peserta didik lebih banyak lagi. Selanjutnya metode pembelajaran yang digunakan oleh tenaga pendidik dapat mewakili alat yang digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Selanjutnya sarana dan prasarana yang dapat menunjang proses pembelajaran, sarana dan prasarana ini dapat menentukan mutu pendidikan. Hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu bagaimana kondisi baik atau tidaknya sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, tenaga Pendidik, tenaga kependidikan di sekolah tersebut.

Menurut Townsend dan Butterworth (Jerry H. Makawibang, 2011:51) ada sepuluh faktor terwujudnya proses pendidikan yang bermutu yakni: keefektifan kepemimpinan kepala sekolah, partisipasi dan rasa tanggung jawab tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, proses belajar mengajar yang efektif, pengembangan staf program yang efektif, kurikulum yang relevan, memiliki visi misi yang jelas, iklim sekolah yang kondusif, komunikasi yang efektif dengan

lingkungan internal ataupun eksternal sekolah, keterlibatan masyarakat. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa faktor utama penentu mutu pendidikan merupakan sumber daya manusia, semakin baik sumber daya manusia disekolah maka secara otomatis sekolah tersebut memiliki mutu yang bagus

Adapun tugas dari manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi yang produktif terhadap karyawan kepada organisasi melalui tanggung jawab. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan terdisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu diperlukannya pengetahuan tentang bagaimana prilaku manusia dan kemampuan manusia untuk mengelolahnya. Untuk dapat mengelolah sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukannya tenaga yang berkualitas dan bermutu juga dalam mengelolah sumber daya manusia, dapat diartikan bahwa yang mengelolah sumber daya manusia harus mampu memahami karakteristik dari prilaku manusia tersebut.

Sumber daya manusia yang sangat berperan penting dalam menentukan kemajuan suatu Negara. Walaupun Negara tersebut mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah akan tetapi kalau tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka Negara tersebut tidak akan bisa maju dan berkembang. Maka dari itu banyak pakar para ahli mengatakan bahwa sumber daya manusia itu merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi ataupun dalam suatu lembaga, apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga tersebut berdasarkan sebagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya kemudian dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan

menggerakkan sumber daya- sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya.

Masalah inilah penelitian ini dilakukan. Penulis mencoba mengkaji salah satu sekolah yaitu SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar yang berdiri sejak tahun 2016. Sekolah ini merupakan salah satu lembaga yayasan pendidikan islam yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas terutama dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya. Dalam upaya menghasilkan dan meningkatkan pendidikan yang bermutu maka dituntut peran aktif dalam pengelolaan yang professional dalam mengelolah sumber daya manusia di lingkungan sekolah, agar sumber daya manusia yang ada disekolah dapat berjalan secara aktif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan dengan Kepala SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar dengan Bapak Hidayatul Akmal, S.Pd.I pada hari Selasa tanggal 10 Juni 2021 yang membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar salah satunya yaitu, SMP IT Qurrata A'yun memiliki siswa-siswa yang berprestasi di bidang akademik maupun di bidang non akademik tidak. Hal ini dibuktikan pernah mendapatkan peringkat 1 KSN IPS se tanah datar, SMP-IT juga juara 3 dalam kegiatan O2SN se tanah datar, Tahfiz 10 juz se tanah datar, dan mendapatkan prestasi studi tour ke singapur dari pemda . Hal tersebut dapat dipicu dengan adanya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya. Dalam melakukan perekrutan sumber daya manusia khususnya dalam tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, SMP IT Qurrata A'yun melakukan sebuah perencanaan yang matang yaitu melakukan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, melakukan evaluasi terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta menempatkan tenaga pendidik

dan tenaga kependidikan sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan fenomena yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Berkenaan dengan hal di atas, penulis ingin mengangkat sebuah penelitian ilmiah dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini adalah mengenai **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar”**

C. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan Fokus Penelitian di atas, yang menjadi sub fokus pada penelitian ini diantaranya:

1. Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar.
2. Pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar.
3. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar
4. Pengawasan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan Sub Fokus penelitian di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar?
2. Bagaimana pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar?

3. Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar?
4. Bagaimana pengawasan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk memahami perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar
2. Untuk memahami pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar
3. Untuk memahami pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar
4. Untuk memahami pengawasan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar.

F. Manfaat Penelitian

Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan menumbuh kembangkan kualitas pendidikan. Disamping itu, secara khususnya penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara teoritis maupun secara praktis sehingga dapat menjadikan sebagai pedoman dalam meningkatkan karakter disiplin bagi siswa.

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Secara praktis

a. Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana yang produktif bagi kepala sekolah tentang manajemen sumber daya manusia dalam

meningkatkan mutu pendidikan..

b. Bagi guru

Sebagai pedoman untuk lebih memahami dan mewujudkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan

c. Bagi peneliti

Memberikan pengalaman, pengetahuan, dan pembaharuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

d. Bagi lembaga

Sebagai acuan untuk mewujudkan manajemen sumber daya manusia di sekolah dan memberikan kontribusi secara praktis kepada sekolah-sekolah yang belum menerapkan manajemen sumber daya manusia

G. Definisi Istilah

Definisi istilah yang digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan istilah-istilah yang ada pada judul penelitian agar tidak terjadi salah pengertian dan kejelasan makna, maka dibawah ini menjelaskan istilah dalam penelitian ini :

1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud penulis disini adalah kemampuan sekolah dalam mengatur dan mengelolah sumber daya manusia yang ada dilingkungan sekolah agar dapat berjalan efektif dan efisien dan dapat dipergunakan secara optimal sehingga tercapai tujuan sekolah.

2. Mutu Pendidikan

Menurut David dan Newstrom mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sedangkan mutu pendidikan menurut

Jodenmot (Hoy et al. 2000) menjelaskan bahwa mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upayah pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan. Jadi mutu pendidikan yang penulis maksud disini adalah kemampuan sekolah dalam mengelolah dan memproses sistem pendidikan yang ada disekolah agar berjalan efektif dan efisien guna meningkatkan mutu sekolah

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dalam bahasa Inggris artinya to manage, yaitu mengatur atau mengelolah. Dalam arti khusus bermakna memimpin dan kepemimpinan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola lembaga atau organisasi, yaitu memimpin dan menjalankan kepemimpinan dalam organisasi. Orang yang memimpin organisasi disebut manajer. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Banyak ahli memberikan pengertian tentang manajemen sebagai mana dikemukakan oleh beberapa penulis manajemen diantaranya Malayu S.P.Hasibun ia mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan tenaga dan profesionalitas orang lain. Sedangkan menurut G.R Terry mengatakan manajemen merupakan satu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisaian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dengan demikian manajemen merupakan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan ataupun bersama orang lain atau melalui orang lain dalam upaya mencapai tujuan secara produktif, efektif dan efisien (Romlan, 2016:1).

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan,

daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu mencapai tujuannya.

Menurut Indraha sumber daya manusia adalah SDM yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generative dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination* tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya (Edy Sutrisno, 2019:3).

Jadi Manajemen sumber daya manusia adalah bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak, sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan (Priyono, 2014:23).

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Dalil tentang manajemen sumber daya manusia terdapat dalam surat Al-Jasiyah ayat 13

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: Dan dia menundukkan apa yang ada dilangit dan apa yang ada

dibumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berfikir.

Ayat di atas dapat kita simpulkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada dimungka bumi ini, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimungka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk seluruh umatnya yang dapat dipergunakan sebagaimana mesetinya. Oleh karena itu lah sumber daya manusia yang ada dibumi harus dijaga dan dikelolah dengan baik dan benar. Untuk mengelolah sumber daya manusia dengan baik dan benar diperlukan banyak ilmu untuk pemberdayaan dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia, artinya jika manusia sudah memiliki ilmu maka pemanfatan sumber daya manusia akan teroptimalkan.

Menurut Mathi dan Jackson Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. (Subekhi, 2012:18)

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalias sekolah atau madrasah maupun instansi, baik tenaga edukatif maupun tenaga administrasi secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah atau madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut. (Baharuddin, 2010:61)

Beberapa pakar atau sumber yang akan memberikan pandangan yang beragam tentang manajemen sumber daya manusia:

- a. Menurut Marwansyah manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia,

rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan serta hubungan industrial (Marwansyah, 2010:3).

- b. Kaswan (2012:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.
- c. Sedangkan Edy Sutrisno (2012:6) lebih spesifik mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.
- d. Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Benjamin, 2017:11).

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Benjamin, 2017:13).

Secara garis besar dan berdasarkan teori manajemen fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Perencanaan sumber daya manusia

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia bagi sekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang akan terjadi persediaan tenaga yang ada di sekolah (Marihot Tua Efendi, 2006:76).

Perencanaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan pemilihan kebijakan dan strategi mengenai tenaga kerja serta analisis kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga mampu mengantisipasi baik kekurangan maupun kelebihan sumber daya manusia demi tercapainya organisasi secara efektif dan efisien (Devi Isna, Jurnal Perencanaan Sumber Daya Manusia Volume 2 Nomor 1, Januari 2014:341).

Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari sebuah manajemen sumber daya manusia karena akan dijadikan dokumen standar untuk merekrut serta melakukan penataan komposisi sumber daya dalam organisasi. Tanpa rencana yang jelas tentang kebutuhan SDM suatu organisasi akan mengalami kesulitan dan terutama dalam menentukan arah apabila suatu ketika membutuhkan tambahan pegawai (Ambar, 2014: 23).

Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dijalankan oleh sebuah organisasi, disamping fungsi lainnya yaitu pengorganisasian, pengarahan dan pengawas-an. Perencanaan dinilai sebagai salah satu fungsi manajemen yang penting dan mempunyai keterkaitan yang erat dengan setiap fungsi manajemen lainnya. Hal ini mengingat bahwa perencanaan memuat segala sesuatu yang bersifat menyeluruh sebagai pedoman untuk melaksanakan semua aktivitas

organisasi. Perencanaan pun seringkali juga dikatakan sebagai fungsi manajemen yang utama karena menjadi dasar bagi semua fungsi manajemen lainnya yang dilakukan para manajer (Rusniati, Ahsanul Haq, Jurnal Perencanaan Strategis Dalam Perspektif Organisasi Nomor 2, November 2014:102).

Menurut Jackson dan Schuler, perencanaan sumber daya manusia yang tepat membutuhkan langkah-langka tertentu berkaitan dengan aktivitas perencanaan sumber daya manusia menurut organisasi modern. Langkah-langka tersebut meliputi:

- 1) Pengumpulan dan menganalisis data untuk meramalkan permintaan maupun persediaan sumber daya manusia yang diekspetasikan bagi perencanaan masa depan.
- 2) Mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia.
- 3) Merencanakan dan mengimplementasikan program-program yang dapat memudahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia.
- 4) Mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan.

Keempat tahapan perencanaan tersebut dapat diimplementasikan pada pencapaian tujuan jangka pendek (kurang satu tahun), menengah (dua sampai tiga tahun), maupun jangka panjang (lebih dari tiga tahun). (Edy Sutrisno, 2019:34).

Dan dalam pandangan Islam bahwa perencanaan tidak menafikan keimanan tetapi merupakan salah satu bentuk amal kebajikan yang berupa *ittikhadz al asbab* (menjalankan sebab). Perencanaan akan memberikan gambaran yang utuh dan menyeluruh bagi masa depan sehingga mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dan optimal dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Obyektifitas perencanaan dapat dijelaskan dengan melihat firman Allah SWT, dalam QS. Yusuf: 47-49:

قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا
 تَأْكُلُونَ ﴿٤٧﴾ ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَبْعُ شِدَادٍ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ هُنَّ إِلَّا قَلِيلًا
 مِّمَّا تَحْصِنُونَ ﴿٤٨﴾ ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ عَامٌ فِيهِ يُعَاثُ النَّاسُ وَفِيهِ يَعَصِرُونَ



Artinya: Yusuf berkata: "Supaya kamu bertanam tujuh tahun (lamanya) sebagaimana biasa; Maka apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan dibulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan. Kemudian sesudah itu akan datang tujuh tahun yang amat sulit, yang menghabiskan apa yang kamu simpan untuk menghadapinya (tahun sulit), kecuali sedikit dari (bibit gandum) yang kamu simpan. Kemudian setelah itu akan datang tahun yang padanya manusia diberi hujan (dengan cukup) dan dimasa itu mereka memeras anggur."

Hari esok yang dimaksud dalam ayat tersebut, dapat berarti akhirat tetapi dapat juga berarti hari hari yang akan datang saat masih di dunia. Dan mempersiapkan segala sesuatu untuk hari yang belum datang, dapat disebut perencanaan. Hasil temuan penelitian yang dilakukan peneliti dari ayat ini menunjukkan bahwa dalam ajaran Islam perencanaan merupakan perkara yang disyariatkan, hal ini tergambar dalam kisah Nabi Yusuf AS, saat membuat rencana makro berjangka panjang tentang persiapan atau perencanaan pangan. Dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia pihak manajemen organisasi dalam hal ini madrasah akan dapat mengarahkan karyawan secara benar sehingga potensinya berkembang. Lebih lanjut tujuan organisasi atau madrasah dalam hal ini akan lebih mudah tercapai. Karyawan adalah aset terbesar terhadap kemajuan organisasi dengan penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dan perencanaan sumber daya manusia atau *Human*

Resources Planning merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen sumber daya manusia perencanaan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya.

- b. Pengorganisasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah

Pengorganisasian adalah serangkaian aktivitas dalam mengelola pegawai dengan cara membuat ketetapan mengenai pembagian tugas pekerjaan, hubungan pekerjaan, pendelegasian, interaksi, serta koordinasi dalam bentuk struktur bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif (Pascasarjana UIN Malang MPI, 2021:28).

Kegiatan pengorganisasian meliputi pengelolaan dan pengkoordinasian kerja dengan mendistribusikan tugas-tugas yang spesifik kepada bawahan, mengatur alur kerja departemen, mendelegasikan wewenang dan tanggungjawab kepada bawahan, mengatur jalur wewenang dan alur komunikasi serta memantau dan mengkoordinasi pekerjaan para bawahan (Yohanes, 2020:2).

Peranan sumber daya manusia dalam berorganisasi sangatlah penting karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola system, agar system ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan manajemen sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan vital. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh

sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya.

Pengorganisasian menyangkut kepada penyusunan serangkaian tindakan yang telah ditentukan, sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merancang struktur hubungan antara pekerjaan, sumber daya manusia, dan faktor-faktor fisik yang akan dilibatkan. Para manajer harus hati-hati terhadap hubungan yang rumit yang ada di antara satu unit khusus dan unit-unit organisasi lainnya (Marwansyah, 2010:25).

Ajaran Islam senantiasa mendorong para pemeluknya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an tentang fungsi pengorganisasian

اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى
 الْعَرْشِ ۗ مَا لَكُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَلِيٍّ وَلَا شَفِيعٍ ۗ أَفَلَا تَتَذَكَّرُونَ ﴿١٠١﴾
 يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ
 سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿١٠٢﴾

Artinya : Allah lah yang menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada di antara keduanya dalam enam masa, Kemudian dia bersemayam di atas 'Arsy tidak ada bagi kamu selain dari padanya seorang penolongpun dan tidak (pula) seorang pemberi syafa'at. Maka apakah kamu tidak memperhatikan?. Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, Kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu

Dalam sebuah cerita, Nabi Muhammad pernah memerintahkan kepada pasukan pemanah untuk tetap berada di atas bukit dalam keadaan apapun. Ternyata pasukan pemanah lalai terhadap perintah

atasan, selain itu mereka meninggalkan lokasi tempat tugasnya dari atas bukit untuk mengambil harta rampasan dikala musuh lari kocar-kacir. Tanpa disadari musuh melanda balasan dari sebelah bukit yang berdampak pada kekalahan pasukan muslim. Jika pasukan pemanah mencermati serta melakukan perintah pimpinan (Nabi Muhammad SAW) pasti ceritanya hendak lain. Pada aspek historis, pengorganisasian telah dipraktekkan oleh oleh Nabi Muhammad saw dalam memimpin para teman. Penerapan pengorganisasian oleh Nabi Muhammad saw berupa kemampuan memotivasi, berkomunikasi, membagi tugas serta kemampuan mengevaluasi

Dalam penjelasan diatas bahwa, pada saat Allah menciptakan langit dan bumi melalui perencanaan yang matang (selama 6 hari), kemudian Allah melakukan pengaturan dan pengorganisasian, agar segala urusan Ketika Allah menciptakan langit dan bumi melalui perencanaan yang matang (selama enam hari), kemudian Dia Dia mengatur dan mengorganisasikan, seluruh ciptaannya supaya segala urusan yang ada di langit dan bumi bisa berjalan dengan teratur serta lancar.

Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan secara efektif dikarenakan fungsi organisasi harus ada pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing orang (karyawan) yang melakukan kegiatan. Secara metodologis pengorganisasian adalah suatu cara manajerial yang berhubungan dengan usaha-usaha kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pembagian kerja. Dalam usaha-usaha ini para anggota kelompok melaksanakan pekerjaannya disertai pengetahuan dan metode ilmiah berdasarkan perspektif umum yang perlu memelihara dan menjaga yang relevansi responsive dengan tujuan organisasi. Fungsi perngorganisasian adalah suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia dan sumber daya fisik lain yang

dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan organisasi.

c. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu madrasah

Pelaksanaan adalah upaya untuk mengimplementasikan perencanaan yang telah dibuat dengan menempatkan dan mengarahkan seluruh anggota dalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan merupakan langkah penting kedua setelah perencanaan. Didalam Islam, upaya menggerakkan dan membangkitkan semangat bekerja guna mencapai tujuan yang diinginkan merupakan hal yang sangat penting. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-An'am ayat 60

وَهُوَ الَّذِي يَتَوَفَّاكُم بِاللَّيْلِ وَيَعْلَمُ مَا جَرَحْتُم بِالنَّهَارِ ثُمَّ يَبْعَثُكُمْ فِيهِ
لِيُقَضَىٰ أَجَلٌ مُّسَمًّى ۗ ثُمَّ إِلَيْهِ مَرْجِعُكُمْ ثُمَّ يُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٦٠﴾

Artinya: *Dan dialah yang menidurkan kamu di malam hari dan dia mengetahui apa yang kamu kerjakan disiang hari, Kemudian dia membangunkan kamu pada siang hari untuk disempurnakan umur(mu) yang telah ditentukan. Kemudian kepada Allah-lah kamu kembali, lalu dia memberitahukan kepadamu apa yang dahulu kamu kerjakan.*

Fungsi actuating lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan penggerakan seluruh potensi sumber daya manusia dan non-manusia pada pelaksanaan tugas. Semua sumber daya manusia yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi. Setiap SDM harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi, peran, keahlian, dan kompetensi masing-masing SDM untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

Fungsi *actuating* identik dengan fungsi menggerakkan yaitu menggambarkan bagaimana manajer mengarahkan dan mempengaruhi para bawahan, bagaimana orang lain melaksanakan tugas yang esensial dengan menciptakan suasana yang menyenangkan untuk bekerjasama (A.T.Soegito, 2013:62).

Dalam pendapat lain juga ada pendapat: penyatuan orang-orang dengan organisasi untuk memperoleh kerja sama mereka dalam mencapai tujuan. Hal ini juga berarti memberikan instruksi, membimbing, dan menginspirasi orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuannya (Wukir, 2013:33).

Kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan memiliki peran sangat penting dibandingkan sumber daya lainnya. Menurut Handoko (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Kedudukan penting sumber daya manusia ini membuat pelaksanaan manajemen sumber daya manusia lebih penting penting sumber daya manusia berikut pelaksanaan manajemen sumber daya manusia :

1) Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan

Menurut Kasmir (2017:93) rekrutmen mengatakan bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke organisasi atau sekolah sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau tenaga pendidik dan kependidikan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau sekolah.

2) Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan

Menurut Kasmir (2016:101) seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan, dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak. Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil calon terpilih untuk dilakukan ujian tes tertulis, wawancara, dan proses seleksi lainnya.

3) Penempatan

Menurut Danang Sunyoto penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas atau jabatan baru ataupun jabatan yang berbeda. Penempatan merupakan tindakan pengarruan atas seseorang untuk menempati suatu posisi jabatan. Menurut Danang Sunyoto penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan sumber daya manusia ini dilakukan agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mampu bertanggung jawab terhadap segala resiko dan kemungkinan yang akan terjadi.

4) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan menurut Mariot Tua Efendi adalah sebagai upayah yang terencana dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan tenaga kerja. Tenaga pendidik dan kependidikan yang

bekerja pada sekolah harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dapat lebih menguasai dan ahli dibidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi menjadi sangat penting mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan tingkat rendah maupun yang tinggi.

5) Penilaian kinerja

Penilaian kinerja menurut Bintoro (2017:23) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Sebuah penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja dari pegawai yang paling produktif. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih

6) Memberikan Kompensasi pada Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Kompensasi menurut Hasibuan (2017:119) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja tenaga pendidik dan kependidikan secara teratur dari sekolah. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga-kerjaan di kemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada sekolah. Proteksi juga perlu diberikan kepada tenaga pendidik dan

kependidikan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Tingkat efektifitas manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja suatu sekolah, sebesar atau sekecil apapun organisasi/sekolah tersebut. Dengan kemampuan pengetahuan atas masalah yang dihadapi masing-masing manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi kunci dengan bertambahnya pengetahuan tentang isu-isu unit fungsional.

d. Pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan (directing) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

Dalam fungsi pengawasan, Allah membuat standar baik dan buruk sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an maupun melalui sabda nabi kinerja atau amal makhluk dievaluasi berdasarkan pencatatan yang dilakukan malaikat Raqib dan Atid, dan juga saksi berupa anggota badannya.

مَا يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ ﴿١٨﴾

Artinya: *Tiada suatu ucapanpun yang diucapkannya melainkan ada di dekatnya malaikat Pengawas yang selalu hadir. (Q.S Al-Qaf, 50:18)*

Maksud dari ayat ini adalah segala kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi harus melakukan mengawasan atau pemantauan agar semua kegiatan yang dikerjakan dapat dilakukan dengan baik. Dalam ajaran islam pengawasan itu sebagai proses pemantauan yang terus menerus untuk menjamin terlaksananya sebuah

perencanaan secara konsekwen baik yang bersifat material maupun spiritual.

Pengawasan ialah proses mengamati suatu pelaksanaan dari keseluruhan aktivitas organisasi untuk menjamin supaya seluruh tugas yang sedang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan sebelumnya (Sondan p.siaaahan, 2011:76).

Fungsi pengawasan disini adalah untuk mengatur kegiatan agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan disini adalah sebagai proses daripada kendali daripada seorang manajer di lembaga tersebut agar manajemen yang dia laksanakan bisa berlangsung sesuai denganrel yang telah disepakati.

e. Fungsi evaluasi dalam manajemen sumber daya manusia

Menurut Fisher, Schoenfeldt dan Shawse bagaimana yang dikutip mangku negara, evaluasi kinerja merupakan suatu proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode tertentu. GT.Milkovich dan Bourdreau mengungkapkan bahwa evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan.

Definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan payaman simanjuntak oleh yang menyatakan evaluasi kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan.

Adapaun Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM

organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan mangkunegara.

- 1) Meningkatkan Saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang di embannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya evaluasi dan kompensasi. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang secara langsung sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusianya orang-orang yang bekerja bagi organisasi.

Menurut soekidjo notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangkamencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat

dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Soekidjo, 2009:118).

Edy Sutrisno (2012:7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan komponen manajemen sumber daya manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pimpinan.

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan.

2) Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktifitas perusahaan tidak akan terjadi, karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3) Pimpinan atau manajer

Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain, serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang memimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Pendapat diatas merupakan komponen pendidikan yang lebih mengarah keorganisasi perusahaan, namun penulis adaptasi kedalam organisasi pendidikan maka yang termaksud ke dalam komponen sumber daya manusia dalah para guru, para pegawai dan para wakis siswa/mahasiswa, termaksud juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru.

B. Konsep Mutu Pendidikan

1. Pengertian Mutu pendidikan

Mutu merupakan suatu yang menjadi standar atau dipersyaratkan. Konsep manajemen mutu pendidikan (*Total Quality Education/TQE*) sebuah

konsep yang berasal dari *Total Quality Management (TQM)* yang pertama kali diperkenalkan seorang warga amerika yang menjadi salah konsultan perusahaan pada tahun 1920 oleh Edward Deming di Jepang. Lonsep TQM berkembang awalnya dari pemikiran untuk mewujudkan produk yang bermutu sampai pada akhirnya meliputi semua aspek termasuk layanan jasa dalam suatu organisasi (Erwin Firdaus, 2021:7).

Menurut Joreme S.A. Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan. Menurut Edward Sallis, mutu dapat dipandang sebagai sebuah konsep yang secara bersamaan ansolut sekaligus relative. Konsep ini mengacu kepada konsep mutu obsolut dalam pendidikan, maka konsep sedemikian adalah elit atau sesuatu yang memiliki derajat tinggi dalam pendidikan, karena hanya sedikit institute atau lembaga pendidikan dengan mutu tinggi kepada peserta didiknya.

Menurut David dan Newstrom mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. sementara itu dalam buku yang sama mendefinisikan mutu adalah sebagai tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut memenuhi keinginan pelanggan (Topic: 2014:81).

Dalam kontek pendidikan pengertian mutu, dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan itu sendiri yang dapat dilihat dai hasil sumber daya peserta didiknya yang baik. Dalam “proses pendidikan” yang bermutu terlibat berbagai input, seperti; bahan ajae (kognitif, efektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana serta sumber daya lainnya dalam setiap proses belajar mengajar dilingkungan pendidikan.

Antara proses dan hasil pendidikan yang bermutu saling berhubungan satu sama lain kerana proses akan menentukan bagaimana hasil. Akan tetapi agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam artian hasil (ouput) harus dirumuskan lebih dahulu oleh sekolah, dan harus jelas target yang akan dicapai untuk setiap tahun atau kurun waktu lainnya.

Dalam konsep yang lebih luas, mutu pendidikan mempunyai makna sebagai kadar proses dan hasil pendidikan secara keseluruhan. Mutu pendidikan yang menyangkut proses atau hasil ditetapkan sesuai dengan pedekatan dan kriteria tertentu. Jadi yang dimaksud dengan mutu pendidikan secara etomologi adalah kualitas perbuatan mendidik. Mendidik disini adalah interaksi antara guru dan siswa dalam proses belajar mengajar di kelas

Berbagai input dan proses harus selalu mengacu pada mutu-hasil (output) yang ingin dicapai. Dengan kata lain tanggung jawab sekolah dalam Peningkatan mutu berbasis sekolah bukan hanya pada proses, tetapi tanggung jawab akhirnya adalah pada hasil yang dicapai oleh sekolah. Untuk mengetahui hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah terutama yang menyangkut aspek kemampuan akademik dari peserta didik dapat dilakukan evaluasi. Evaluasi terhadap seluruh hasil pendidikan pada tiap sekolah baik yang sudah ada patokannya maupun yang lain dilakukan oleh individu sekolah sebagai evaluasi diri dan dimanfaatkan untuk memperbaiki target mutu dan proses pendidikan tahun berikutnya. Sehingga adanya perencanaan yang baik terhadap mutu sekolah akan menentukan bagaimana sekolah kedepannya.

Pendidikan yang berfokus pada mutu menurut konsep Juran bahwa dasar misi mutu sebuah sekolah mengembangkan program dan layanan yang memenuhi kebutuhan pengguna seperti siswa/peserta didik dan masyarakat. Masyarakat dimaksud adalah secara luas sebagai pengguna lulusan, yaitu dunia usaha, lembaga pendidikan lanjut, pemerintah dan masyarakat luas, termasuk menciptakan usaha sendiri oleh lulusan.

Mutu pendidikan pada dasarnya mencakup keseluruhan proses pendidikan, yaitu input, proses, dan output pendidikan. Untuk menghasilkan input, proses dan output yang bermutu harus dilakukan dengan manajemen yang baik, dengan penerapan manajemen yang benar dan baik akan berdampak kepada efisiensi pelaksanaan program dan meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan (Machali dan Hidayat, 2018:386).

2. Karakteristik Mutu Pendidikan

Menurut Husaini (2011:411) karakteristik mutu pendidikan ada 13 diantaranya:

- a. Kinerja (performance) yakni berkaitan dengan aspek fungsional sekolah, meliputi: kinerja guru dalam mengajar, baik dalam memberikan penjelasan, meyakinkan, sehat dan rajin mengajar, serta menyiapkan bahan pelajaran lengkap, pelayanan administratif dan edukatif sekolah baik dengan kinerja yang baik setelah menjadi sekolah yang favorit.
- b. Waktu ajar (time lines) yakni sesuai dengan waktu yang wajar meliputi memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu.
- c. Handal (realibility) yakni usia pelayanan bertahan lama. Meliputi pelayanan prima yang diberikan sekolah bertahan lama dari tahun ketahun, mutu sekolah tetap bertahan dan cenderung meningkat dari tahun ke tahun.
- d. Daya tahan (durability) yakni tahan banting, misalnya meskipun krisis moneter, sekolah masih tetap bertahan lama.
- e. Indah (aesteties) misalnya eksterior dan interior sekolah ditata menarik, maka guru membuat media-media pendidikan yang menarik.

C. Penelitian Relevan

Sebelum adanya penelitian ini, sudah ada beberapa penelitian atau tulisan yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang mememanajemenkan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurniawan (2019) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik, hal itu dilihat dari proses perencanaan sumber daya manusia yang baik, pembinaan hubungan kerja atau pension yang efektif. Namun masih ada yang perlu diperbaiki oleh sekolah seperti penempatan yang kurang tepat sasaran serta kempensasi yang tidak sesuai. Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurniawan dengan yang akan penulis teliti adalah sama-sama membahas tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Husni Bawafi (2015) yang berjudul *Efektifitas Sumber daya manusia*. Berdasarkan rumusan masalahnya penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana cara mengefektifitaskan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan mutu sekolah. Didalam penelitian Husni Bawafi mengemukakan bahwa, penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah pengelolaan pendidikan yang kurang professional dan rendahnya mutu sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru. Rendahnya mutu di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan mengajar. Kualitas sumber daya manusia yang diperlihatkan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi melalui proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat tersebut. Dengan istilah lainnya bahwa SDM yang bermutu itu akan mutlak memerlukan manajemen yang baik agar sesuai dengan tujuannya. Untuk itu diperlukan peran SDM yang berkompeten yang memiliki ketarampilan sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Sedangkan penelitian yang akan

penulis lakukan fokus kepada Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar.

3. Penelitian selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Afri Kriswana (2019) yang berjudul *Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di MTS Zia Salsa Billa Bandar Setia Kecamatan Percut Seltuan Kabupaten Deli Serdang*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di MTS Zia Salsa Billa Bandar Setia sudah berjalan dengan baik dapat dilihat dari upaya yang dilakukan tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu lulusan bahwasanya guru telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Namun masih ada yang perlu diperbaiki oleh sekolah salah satu aspek dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu biaya dari madrasah yang belum memadai. Persamaan dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu sama-sama membahas tentang manajemen sumber daya manusia. Ada pun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Afri Kriswana berfokus kepada pelatihan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan penulis memfokuskan kepada Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar.
4. Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurbaeti (2019) yang berjudul *penerapan manajemen sumber daya manusia dala peningkatan mutu sekolah di pondok pesantren SMA IMMIM Putra Makasar*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMA IMMIM Putra Makasar sudah berjalan dengan baik meskipun masih ada yang perlu diperbaiki oleh Kepala Sekolah yaitu kurangnya kekompakan antara guru dengan guru yang lain dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing. Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Nurbaeti dengan yang penulis lakukan sama-

sama membahas tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah. Perbedaan yang dilakukan oleh penelitian terdahulu memfokuskan kepada penerapan manajemen sumber daya manusia. Sedangkan penulis memfokuskan kepada Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian dengan metode kualitatif deskriptif menekankan analisis proses dari berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Creswell menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok. Proses penelitian mencakup membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data seting partisipan, analisis data secara induktif, membangun data yang persial ke dalam tema, dan selanjutnya memberikan interpretasi terhadap makna suatu data. Kegiatan akhir adalah membuat laporan kedalam struktur yang fleksibel (Sugiyono, 2014:347).

Berdasarkan hal tersebut penelitian dilakukan dengan metode kualitatif agar diperoleh data secara alamiah atau natural dan komprehensif yang sesuai dengan latar dan data yang diperoleh tidak merupakan hasil rekayasa atau manipulasi karena tidak ada unsur atau variabel lain yang mengontrol.

Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah berupa pendekatan kualitatif dikarenakan persoalan masalah yang diteliti mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar tidak berkaitan dengan angka-angka, namun dengan mendeskripsikan secara jelas dan mendalam terhadap data yang diperoleh dari fokus penelitian yang dilaksanakan. Tujuannya adalah agar dapat memberikan gambaran serta deskripsi secara sistematis, akurat dan factual tentang nilai, fakta maupun hubungan antara fenomena yang diteliti.

B. Latar Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP-IT Qurrata A'yun Batusangkar pada tanggal 5 November 2010 s/d 5 Januari 2022. Dan terletak di Jalan Sawah Parik

Jorong Balai Diatoh Nagari Sungayang Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian
2021-2022

No	Kegiatan	Bulan								
		Jun i	Juli	Agus	Sep	Okto	Nov	Des	Jan	Fe b
1	Observasi Awal	✓								
2	Pengumpulan data		✓							
3	Bimbingan Proposal Skripsi			✓	✓					
4	Seminar Proposal					✓				
5	Perbaikan Proposal					✓				
6	Penelitian						✓	✓	✓	
7	Bimbingan Hasil Penelitian								✓	
8	Agenda Munakasih									✓

C. Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, Memahami Penelitian Kuantitatif, 2012 : 102) bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Lebih lanjut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RAD, 2013:223) menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah penelliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat

melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara.

Dalam penelitian ini memerlukan alat bantu yang akan dijadikan sebagai instrumen, instrumen yang dimaksud berupa *hand phone*, buku catatan, pena dan pensil. *Hand phone* digunakan sebagai alat perekam suara dari informan dan pengumpulan data apabila tidak tercatat semuanya oleh peneliti. Sedangkan buku catatan, pena dan pensil digunakan untuk mencatat informasi yang didapatkan dari informan. Instrumen yang digunakan adalah melalui wawancara sebelum aktivitas wawancara dilaksanakan untuk dijadikan bahan data atau sumber dalam penelitian tersebut (Satori, 2012:62).

Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, yang mana dalam pengumpulan data, peneliti memperoleh hasil dari wawancara yang peneliti lakukan langsung dengan Kepala SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar, Wakil Kurikulum, Wakil Kesiswaan, dan Bagian Tata Usaha

D. Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam proposal skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber data primer

Yaitu informasi atau pemberian informasi yang utama dalam penelitian, adapun informasi yang di dapat dari Kepala SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar, Wakil Kurikulum, Wakil Humas, dan Wakil Kesiswaan

2. Sumber data sekunder

Adalah sumber data yang tidak langsung dari informan, tetapi melalui penelusuran berupa data, dokumen, dan profil, serta unsur penunjang lainnya. Sumber data sekunder merupakan data tentang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan,

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah awal yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data

(Sugiyono, 2014:376). Dalam penelitian ini penulis melakukan teknik wawancara. Wawancara adalah salah satu alat yang paling banyak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian kualitatif wawancara memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang beragam dari para responden dalam berbagai situasi dan konteks. Wawancara tersebut penulis lakukan secara langsung dengan Kepala SMP IT Qurrata A'yun, Waka Kurikulum, Bagian Ketatausahaan, Waka Kesiswaan,

Wawancara yang penulis lakukan adalah wawancara semiterstruktur, dimana dalam pelaksanaan ini pelaksanaan tanya jawabnya lebih bebas bila dibandingkan dengan terstruktur. Tujuan wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan (Sugiyono, 2014:387).

Dalam penelitian ini data yang diteliti adalah data lisan dan tulisan. Untuk mendapatkan data, dibutuhkan alat bantu berupa daftar pertanyaan, alat perekam suara, dan kamera digital. Daftar pertanyaan yang diajukan berisi pertanyaan-pertanyaan seputar tema yang diteliti. Alat perekam suara digunakan untuk merekam ungkapan-ungkapan yang dikemukakan informan. Hasil rekaman kemudian didengar secara berulang-ulang melalui pencatatan sehingga memudahkan untuk mengelompokkan data. Wawancara tersebut penulis lakukan secara langsung dengan Kepala SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Dalam hal ini, teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan model Miles dan Huberman dalam Hadrani dkk. Langkah-langkah

melakukan analisis model ini diantaranya:

1. Reduksi Data

Sejumlah data yang diperoleh masih perlu adanya pemilahan sesuai dengan fokus yang telah dirasakan penting dengan menajamkan, menggolongkan, menggabungkan dan membuang yang tidak diperlukan sehingga lebih mudah membantu aspek-aspek tertentu

2. Penyajian Data

Untuk mempermudah cara melihat gambaran secara keseluruhan adalah menyederhanakan informasi kesatuan bentuk yang disederhanakan dan selektif atau konfigurasi yang mudah dan praktis seperti grafik, jaringan dan bagan sehingga data mudah diketahui.

3. Menarik Kesimpulan

Menurut Suharsimi Arikunto bahwa menarik kesimpulan penelitian harus mendasarkan diri atas semua data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian. Dengan kata lain, penarikan kesimpulan harus didasarkan atas data, bukan atas angan-angan atau keinginan peneliti. Dalam hal ini, data yang telah dikumpulkan secepatnya peneliti berusaha mengambil kesimpulan mulai dari awal pengumpulan data, sehingga data yang sangat banyak, kabur, meragukan diversifikasi, tetapi semakin bertambahnya data, maka kesimpulan (Hardani dkk, 2020:170).

D. Teknik Penjaminan Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsure yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2007:320).

Untuk memperoleh konsistensi ini dan arah terhadap aspek yang diteliti, penulis melakukan triangulasi sebagai cara untuk meningkatkan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang telah dikumpulkan.

Menurut William Wiersma (1986) mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu (Sugiyono, 2007:273).

a. Triangulasi sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan atau member check dengan tiga sumber data (Sugiyono, 2007:274).

b. Triangulasi waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil ujian menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya (Sugiyono, 2007:274).

BAB IV
TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah Singkat Sekolah

SMP-IT Qurrata A'yun Batusangkar merupakan sebuah sekolah yang berada dibawah yayasan Wihlidatul Ummah. Sekolah ini terletak di Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatra Barat, tepatnya di Parik Balai Diateh Nagarai Sungayang. SMP-IT Qurrata A'yun Batusangkar berdiri pada tanggal 01 April 2016, dengan NPSN 69976704 dengan akreditasi "B", yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang bernama Hidayatul Akmal, S.Pd.I

2. Profil SMP IT QURRATA'AYUN Batusangkar

Nama Madrasah	: Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Qurrata A'yun Kab. Tanah Datar
NPSN	: 699 76704
Tahun Berdiri	: 2016
Kode Pos	: 27294
Nama Kepala Sekolah	: Hidayatul Akmal, S.Pd.I
Jumlah Siswa	: Laki-laki 79 orang Perempuan 76 orang
Jumlah Guru	: GTY (Guru Tetap Yayasan) Laki-laki (4 orang), Perempuan (11 orang) GTT (Guru Tidak Tetap) Laki-laki (1 orang), Perempuan (3 orang)
Jumlah Pegawai	: Laki-laki (6 orang), Perempuan (8 orang)
Status Tanah	: Sewa
Luas Tanah	: ± 3400 m ²
Luas Bangunan	: ± 1695 m ²

Tahun Beroperasi : 2016
 Sumber Dana : a. Orang Tua Siswa
 b. Donatur

3. Visi Dan Misi SMP IT QURRA TA'AYUN Batusangkar

a. Visi SMP IT QURRA TA'AYUN Batusangkar

“Unggul dalam Membina Generasi Qur’ani”

b. Misi SMP IT QURRA TA'AYUN Batusangkar

- 1) Memberikan *excellent service* dalam penyelenggaraan pendidikan
- 2) Menyelenggarakan pendidikan yang ditopang oleh SDM Profesional.
- 3) Menyelenggarakan pembelajaran yang qur’ani, modern, berbasis *living value*.
- 4) Menyiapkan kader ulama, cendikiawan, enterpreneur dan pemimpin yang berakhlak mulia.

c. Tujuan SMP IT QURRA TA'AYUN Batusangkar

- 1) Bacaan Al-Qur’an yang baik dan benar
- 2) Hafalan Al-Qur’an yang lancar minimal
- 3) Mahir berbahasa arab dan inggris
- 4) Menjadi SMP Unggul, di Kabupaten Provinsi dan Nasional
- 5) Mampu menerjemahkan Al-Qur’an juz 30
- 6) Mampu bersikap santun dan berakhlak mulia
- 7) Mampu meraih nilai Ujian Nasioanal (UN) di atas rata-rata
- 8) Berpartisipasi dalam berbagai macam perlombaan di tingkat Kabupaten/ Provinsi/ Nasional

B. Temuan Khusus

Data yang diperoleh oleh peneliti merupakan data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah peneliti lakukan selama kegiatan penelitian berlangsung. Data yang peneliti peroleh dari hasil observasi dengan melakukan observasi langsung ke sekolah peneliti dapat mengetahui kondisi

sekolah, yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, kondisi peserta didik dan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam proses perencanaan manajemen sumber daya manusia serta peneliti meminta dokumen penunjang dalam penelitian ini seperti, profil sekolah, visi misi sekolah, tujuan sekolah. Dalam proses penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pihak terkait diantaranya Kepala Sekolah, Wakil Kurikulum, Wakil Wakil Humas serta Pembina Asrama di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar.

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar

Perencanaan merupakan inti dari manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan harus didasarkan kepada rencana tersebut. Dalam upaya perencanaan sumber daya manusia ini SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar sangat memperhatikan kebutuhan sekolah serta potensi yang dimiliki oleh sekolah. Hal yang dilakukan dalam proses perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan terdiri dari:

a. Menganalisis Kebutuhan

Analisis merupakan penyelidikan terhadap suatu peristiwa guna mengetahui keadaan sebenarnya. Analisis kebutuhan merupakan proses yang dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara hasil yang diperoleh secara aktual dan hasil yang diharapkan. Dalam melakukan perencanaan SMP IT Qurrata A'yun melakukan analisis kebutuhan terhadap sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Akmal Hidayatullah sebagai Kepala SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar Mengatakan:

“Dalam proses perencanaan langka awal yang kami lakukan itu melakukan analisis terlebih dahulu, tujuannya untuk mengetahui kekurangan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang ada di sekolah ini. Analisis ini kami lihat dari segi jumlah siswa, tahun ajaran baru kemaren karena sekolah ini berdiri sejak tahun

2016 dan jumlah siswa setiap tahunnya juga bertambah, otomatis kami memerlukan tambahan terhadap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang akan menunjang proses pembelajaran bagi siswa. Seperti tahun kemaren kami memerlukan tambahan guru untuk mata pelajaran Bahasa Arab dan kami juga membutuhkan bagian tenaga administrasi dibagian tata usaha. Setelah kami analisis kemudian kami akan menyampaikan kepada pihak yayasan bahwasanya di SMP IT Qurrata A'yun ini memiliki kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kemudian yayasan menerima atas permintaan yang diajukan oleh sekolah” (sumber wawancara 10 November 2021 di ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB)

Selian itu peneliti juga bertanya kepada bagian tata usaha yaitu Iqbal Sulaeman, S.E terkait hal yang sama ditanyakan kepada Kepala sekolah

Informan 2 Iqbal Sulaeman, S.E tenaga administrasi, beliau mengungkapkan bahwa:

“Melakukan penganalisisan terhadap kebutuhan itu sangat penting dilakukan oleh sekolah, yang nantinya pihak sekolah akan tau sumber daya yang kurang di sekolah. Analisis kebutuhan ini kami buat untuk mengetahui kekurangan yang ada di sekolah salah satunya yaitu kekurangan tenaga ketatausahaan. Kami menganalisis berapa orang tenaga yang dibutuhkan untuk bagian ketata usahaan. Sebelumnya kami analisis terlebih dahulu bagian pihak internal yang ada di SMP ini yang bisa diangkat untuk bagian ketatausahaan . Kalau memang tidak ada maka kami akan mengambil dari luar” (Sumber wawancara 10 November 2021 di Ruangan Tata Usaha pukul 10.00).

Analisis kebutuhan sangat diperlukan untuk mengetahui kekurangan dan kesenjangan yang ada di sekolah. Hal ini dapat dilihat dari kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan

b. Menetapkan Tujuan

Menetapkan tujuan adalah Adalah proses memutuskan apa yang ingin capai. Biasanya melibatkan pengembangan rencana tindakan, dengan tujuan yang lebih kecil dipecah menjadi langkah-langkah yang dapat ditindak lanjuti untuk tujuan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah yaitu Hidayatul Akamal, beliau mengatakan:

“Setelah melakukan analisis sesuai dengan kebutuhan yang telah disetujui oleh yayasan, kemudian kami menetapkan tujuan terhadap sumber daya manusia khususnya dibagian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kami menetapkan tujuan dalam proses perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang akan nantinya dapat meningkatkan mutu di sekolah ini. Ada beberapa tujuan yang kami terapkan dalam proses perencanaan sumber daya manusia khususnya bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan kedepannya yaitu: 1. Untuk mendapatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, 2. Selalu bekerja sama untuk meningkatkan kualitas pendidikan. 3. Mampu berkomunikasi dengan baik di lingkungan sekolah. 4. Memiliki tutur kata dan etika dalam berpakaian tidak hanya di sekolah maupun diluar sekolah” (Sumber wawancara 10 November 2021 di Ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB).

Untuk pertanyaan tersebut juga didukung oleh pertanyaan dari wakil kesiswaan Andril Melius Putra, S.Pd

“Dalam proses perencanaan ini tentu membuat yang dinamakan sebuah tujuan yang nantinya tujuan tersebut akan terarah kedepannya. Saya sebagai wakil kesiswaan tujuan itu ditetapkan bukan hanya sekedar dalam menjalankan tugasnya akan tetapi harus membuat tujuan itu harus nantinya melihat bagaimana etika tenaga pendidik dan tenaga kependidikan itu dalam berbicara, berpakaian dan sebagainya” (Sumber wawancara 15 November 2021 di Ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB).

Setelah melakukan analisis kebutuhan dalam proses perencanaan sumber daya manusia maka dilakukan proses menetapkan tujuan yang bertujuan untuk mengetahui tujuan dari perekrutan tenaga pendidik dan

tenaga kependidikan kedepannya.

c. Merancang dan mengimplementasikan rencana sumber daya manusia

Merancang dan mengimplementasikan maksudnya untuk menentukan beberapa hal yang terkait dengan perencanaan sumber daya manusia mulai dari rekrutmen, pelatihan dan promosi kemudian setelah dirancang dilakukan pelaksanaan yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala SMP IT Qurrata A'yun Hidayatul Akmal mengatakan:

“Setelah menetapkan tujuan dari proses perencanaan sumber daya manusia, selanjtkan membuat rancangan terhadap perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pada proses perancangan sumber daya manusia ini akan ditentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Ada pun kriteria yang menjadi pedoman acuan dalam proses perekrutan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas itu diantaranya: Latar belakang pendidikan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan pegawai, mampu menggunakan dan mengaplikasikan ilmu teknologi, memiliki skil dibidang kerja serta mampu berkomunikasi dengan baik” (sumber wawancara 10 November 2021 di ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB)

Pertanyaan tersebut juga dikuatkan oleh informan 3 wakil kesiswaan Andril Melius Putra beliau menguatkan bahwa:

“Perencanaan manajemen sumber daya manusia ini dilakukan oleh sekolah agar mendapatkan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan dari sekolah. Karena dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan menentukan mutu dari SMP IT Qurrata A'yun kedepannya. Sekolah ini juga tidak memandang dan membedakan baik itu guru tetap yayasan (GTY) dengan guru tidak tetap (GTT). Hal ini dikarenakan semua guru yang berada di SMP IT Qurrata A'yun semuanya sama serta memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama. Dalam perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sekolah juga menerapkan kriteria kepada calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan selain mampu berkomunikasi dengan baik sekolah juga melarang merokok bagi calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, karena itu

juga akan berpengaruh terhadap mutu pendidikan sekolah kedepannya” (sumber wawancara 15 November 2021 di ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB).

Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan sangatlah diperlukan bagi sekolah, karena itu merupakan proses dalam penentuan kebutuhan sekolah akan sumber daya manusia pada masa sekarang dan masa yang akan datang. Hal ini dilihat dari persediaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut.

2. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata ‘Ayun Batusangkar

Pelaksanaan adalah upaya untuk mengimplementasikan perencanaan yang telah dibuat dengan menempatkan dan mengarahkan seluruh anggota dalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam manajemen sumber daya manusia pelaksanaan terdiri:

a. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen sumber daya manusia merupakan proses merekrut calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini sangat penting yang harus dilakukan oleh sekolah. Karena rekrutmen yang dilakukan oleh sekolah memiliki peran penting dalam proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar. Kepala sekolah Hidayatul Akmal informan 1 mengatakan bahwa:

“Proses rekrutmen manajemen sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar dilakukan secara profesional dan keterbukaan. Pada saat melakukan rekrutmen ini yayasan membuat sebuah pengumuman kemudian pihak sekolah akan menyebarkan informasi pengumuman tersebut terkait dengan penerimaan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui sosial media dan memberikan informasi secara langsung kepada masyarakat. Di sekolah ini rekrutmen merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting yang dilakukan dalam

manajemen sumber daya manusia sebagai langkah awal untuk mendapatkan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Tidak hanya SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar juga mencantumkan persyaratan atau kriteria dalam penerimaan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu memiliki latar belakang pendidikan minimal pendidikan S1, mampu berkomunikasi dengan baik dan sopan, mampu mengoperasikan teknologi serta menguasainya” (sumber wawancara 10 November 2021 di ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB)

Proses rekrutmen terlebih dahulu melihat dan menentukan persyaratan yang dibutuhkan oleh calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang akan diperkerjakan oleh pihak sekolah. Persyaratan ini merupakan kriteria atau kualifikasi yang dapat meliputi, keahlian, pengetahuan, keterampilan serta pengalaman kerja.

Jawaban ini juga dikuatkan oleh informan 4 wakil kurikulum yaitu Fitri Yenni mengatakan bahwa:

“Rekrutmen juga menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam memajemen sumber daya manusia, sebab awal dari kegiatan yang dilakukan oleh organisasi sekolah atau madrasah tujuannya untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong. Dalam proses perekrutan manajemen sekolah menentukan terlebih dahulu tentang jabatan atau pekerjaan yang kosong dan persyaratan yang dibutuhkan bagi tenaga yang akan dipekerjakan di sekolah. SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar memiliki prinsip transparansi dan professional yang memungkinkan siapa saja untuk bisa mendaftarkan jika sesuai dengan kriteria yang di tentukan oleh sekolah“(sumber wawancara 19 November 2021 di ruang majelis guru pukul 10.00 WIB)

Dari beberapa pertanyaan informan diatas bahwa rekrutmen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang paling penting yang harus dilakukan oleh organisasi sekolah. Hal ini dikarenakan agar sekolah mempunyai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkompetensi dibidangnya. Dalam proses ini juga sekolah juga menentukan terlebih dahulu tentang jabatan atau pekerjaan yang kosong.

Kegiatan rekrutmen ini juga dilakukan secara transparansi atau keterbukaan sehingga banyak pelamar yang bisa melamar sesuai dengan kriteria yang diberikan oleh sekolah.

b. Seleksi Sumber Daya Manusia

Setelah proses rekrutmen sumber daya manusia untuk calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, maka diadakan tahap seleksi. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Proses seleksi ini sangatlah penting dilakukan oleh pihak sekolah dikarenakan pada tahap ini sekolah dapat memilih calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki pendidikan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman serta keahlian yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan informan 2 yaitu Iqbal Sulaeman, S.E tenaga administrasi, Beliau mengatakan bahwa:

“Proses seleksi ini kami melakukannya dengan melihat kelengkapan syarat administrasi terlebih dahulu. Setelah melihat seluruh kelengkapannya baru dilakukan tes tulis dan wawancara yang bertujuan untuk melihat kualitas dan kapasitas dari calon tenaga pendidik dan calon tenaga kependidikan. Proses seleksi di SMP IT Qurrata A'yun ini memiliki dua tahapan seleksi yaitu, seleksi awal dan seleksi akhir. Pada seleksi awal ini bagai manajemen sekolah melakukan seleksi administrasi dengan melakukan pemeriksaan berkas-berkas oleh calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Setelah dilakukan pemeriksaan berkas baru selanjutnya dilakukan seleksi akhir yaitu melakukan ujian tertulis dan tes wawancara dengan calon tenaga pendidik dan calon tenaga kependidikan yang lulus pada tahapan seleksi awal yaitu seleksi administrasi” (Sumber wawancara 10 November 2021 di Ruang Tata Usaha pukul 10.00).

Setelah dilakukannya tahap rekrutmen sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, maka dilanjutkan dengan tahapan seleksi. Seleksi ini dilakukan dua yaitu tahap seleksi awal dan tahap seleksi akhir.

Pertanyaan tersebut juga dikuatkan oleh informan 3 wakil kesiswaan Andril Melius Putra beliau menguatkan bawah:

“Di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar ini seleksi dilakukan dengan dua tahap yaitu seleksi awal dan seleksi akhir. seleksi awal berguna untuk mengetahui kelengkapan berkas pelamar, sedangkan seleksi akhir berguna untuk menguji kompetensi dari calon pelamar itu sendiri. Pada saat seleksi wawancara dilakukan secara langsung oleh Kepala Sekolah SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar. Dalam tahapan wawancara kepala sekolah tidak hanya melihat dari jawaban yang diberikan oleh calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, akan tetapi juga melihat dari bagaimana adab berpakaian dan etika komunikasi sesuai yang dianjurkan oleh agama islam. Hal ini sangat berpengaruh nantinya kepada mutu yang di hasilkan oleh SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar” (sumber wawancara 15 November 2021 di ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB).

Jawaban ini juga dikuatkan oleh informan ke 4 yaitu wakil kurikulum Fitri Yenni, beliau mengatakan:

“Setelah dilakukannya tahap seleksi administarsi dan tahap seleksi wawancara, maka akan diumumkan kepada calon tenaga pendidik dan calon tenaga kependidikan siapa yang akan lolos untuk penerimaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar. Setelah itu baru dilakukan tahapan untuk masa training selama 3 bulan. Dalam masa training ini pihak yayasan dan kepala sekolah melihat bagaimana kinerja dan skil yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tidak hanya itu kepala sekolah dan yayasan juga melihat dari segi etika dan akhlak yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Selain membina peserta didik mereka juga harus membina bagaimana akhidah dan ibadahnya. Walaupun dalam masa training itu calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mereka baik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan skil yang dia miliki akan tetapi akhidah dan akhlaknya tidak baik maka itu akan dinyatakan gagal langsung dalam masa trainingnya artinya tidak diterima di SMP IT Qurrata A’yun. Dan bagi calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang lolos dalam masa trainingnya itu akan ditandatangani kontrak dengan pihak yayasan. Kontrak ini dilakukan selama 2 tahun jika calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan telah

lolos dan diterima sebagai tenaga pendidik dan kependidikan, maka akan menandatangani suatu kontrak dengan yayasan selama 2 tahun setelah masa training 3 bulan”. (sumber wawancara 19 November 2021 di ruang majelis guru pukul 09.30 WIB).

Dari beberapa ungkapan informan di atas bahwasanya terdapat 2 tahapan yang dilakukan dalam seleksi terhadap sumber daya manusia yaitu seleksi awal dan seleksi akhir. Pada tahapan seleksi awal ini calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilihat dari kelengkapan berkas yang sesuai dengan persyaratan sekolah. Sedangkan seleksi akhir ini calon pelamar akan dinilai baik itu kompetensi dan pemahamannya melalui ujian tulis dan wawancara yang dilakukan oleh pihak sekolah.

c. Penempatan Sumber Daya Manusia

Penempatan sumber daya manusia merupakan hal yang harus dilakukan sekolah agar tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi dapat berkerja sesuai dengan keahlian, keterampilan bidangnya masing-masing. Dilakukannya penempatan yang sesuai ini dengan keahlian ini bertujuan agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat berkerja sesuai dengan bidang serta tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan dengan hasil wawancara dengan Iaqbal Suleaman, S.E tenaga administrasi beliau menyatakan bahwa:

“Penempatan sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar ini dilakukan agar pendidik ataupun tenaga kependidikan yang diterima untuk berkerja di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar ini sesuai dengan keahlian di bidangnya. Kami juga melihat dari ijazah yang dimilikinya apakah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini benar-benar memiliki kompetensi di bidang yang dibuthkan. Setelah ditempatkan kami melakukan masa training selama 3 bulan. Disitu kepala sekolah menilai apakah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan itu layak untuk ikut serta dakwah pendidikan untuk mewujudkan visi, misi ini yang disusun bersama. Setelah 3 bulan masa training dilakukan baru dinyatakan lulus untuk mengembankan amanah yang diberikan kemudia sekolah mengajukan kepada yayasan untuk dibuatkan kontrak kepada tenaga pendidik dan

tenaga kependidikan” (sumber wawancara 15 November 2021 di ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB).

Penempatan sumber daya manusia ini dilakukan agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang diterima dapat berkeaja sesuai dengan keahlian bidangnya masing-masing.

Pernyataan ini diperkuat oleh Andril selaku Waka Kesiswaan, beliau mengungkapkan bahwa:

“Penempatan sumber daya manusia dilakukan dengan memperhatikan personelnya, untuk tenaga pendidik dan kependidikan sekolah akan menempatkan sesuai dengan keahlian dibidangnya. Pada saat penempatan ini tenaga pendidik dan kependidikan yang baru telah diberikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya. Setelah itu baru melakukan training selama 3 bulan. Setelah lulus training selama 3 bulan barulah yayasan membuat pernyataan kontrak dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. (sumber wawancara 1 November 2021 di ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas bahwa penempatan sumber daya manusia dilakukan sesuai dengan keahlian dibidangnya masing-masing. Sebelum dilakukan penempatan maka dilakukan masa training selama 3 bulan.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dapat meningkatkan baik itu keterampilan, keahlian, pengetahuan serta pengalaman seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pelatihan ini terfokus kepada sumber daya manusia tentang bagaimana mereka dapat menjalankan pekerjaan serta keterampilan yang dibutuhkan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Hidayatul Akmal kepala sekolah beliau mengatakan bahwa:

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk mengatasi kekurangan sumber daya manusia dalam berkerja yang disebabkan oleh kurangnya keterampilan, kreatifitas

sehingga pegawai ini lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu guru-guru SMP IT Qurrata A'yun diberi pelatihan seperti workshop, loka karya yang tujuan untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pelatihan ini kami ikut sertakan semua tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah". (sumber wawancara 15 November 2021 di ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB).

Pelatihan dan pengembangan dilakukan agar seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat berkerja secara professional dan produktif supaya bisa meningkatkan mutu dari sumber daya manusia dan secara otomatis juga dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar.

e. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Penilaian kinerja sumber daya manusia didefenisikan sebagai suatu tolak ukur untuk menilai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya dilakukan penilaian maka kinerja dari masing-masing individu akan lebih baik. Penilaian kinerja ini seperti kunjungan kelas oleh kepala sekolah, ataupun supervisi langsung yang dilakukan oleh pengawas. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Fitri Yeni waka kurikulum beliau mengatakan bahwa:

“Penilaian kinerja yang dilakukan pada tahun ajaran baru, dan ada juga penilaian yang dilakukan langsung oleh kepala sekolah. Penilaian di tahun ajaran baru ini Kepala sekolah akan melihat: rancangan pembelajaran, silabus pembelajaran, profil kinerja guru. Dan ada juga penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah secara tidak menentu acak seperti, supervisi kunjungan kelas yang dilakukan oleh Kepala sekolah.” (sumber wawancara 15 November 2021 di ruang majelis guru pukul 11.30 WIB).

Hal ini juga dikuatkan oleh ustad roma febrianto beliau mengatakan bahawa:

“Penilaian kinerja sangat penting dilakukan, ini dikarenakan dengan adanya penilaian maka otomatis tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Dan tidak ada guru yang lalai dalam melaksanakan tugasnya”

3. Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar

Pengorganisasian merupakan kegiatan mendasar dalam sebuah manajemen yang mana dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu fungsi pengorganisasi digunakan untuk membagi komponen-komponen sesuai dengan keahlian yang dimiliki agar tercapainya tujuan pendidikan. Ada beberapa komponen dalam pengorganisasian yaitu:

a. Pembagaian Tugas

Pembagian tugas timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu, pembagian tugas berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh kepala SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar, beliau mengatakan:

“Dalam pengorganisasian bertujuan untuk mengelompokkan sesuai dengan bidang yang dimiliki, nah SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar semua tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah dikelompokkan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka tentu harus sesuai dengan bidang dan skil yang dia miliki, sehingga tugas dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan itu tidak sama. Walaupun tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki poksi yang berbeda akan tetapi nantinya akan saling berhubungan dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan”

Hal juga dikuatkan oleh bidang kesiswaan yaitu ustad andril, beliau mengungkapkan bahwa:

“Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar telah diberikan tugas sesuai dengan bidang masing-masing. Tidak hanya itu saya sebagai wakil kesiswaan juga sebagai guru matematika juga memiliki tugas sebagai pengajar, disamping itu saya juga memiliki tugas sebagai wakil kesiswaan di sekolah ini. Semua tugas yang telah diamanahkan kepada saya InsyaAllah saya dapat menjalankan dengan baik. Saya jugab tidak pernah mencapurkan tugas saya sebagai guru dan jabatan saya sebagai wakil kesiswaan.” (sumber wawancara 15 November 2021 di ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB).

Pembagian tugas sangat perlu dilakukan agar semua pekerjaan tidak tercampur adukkan sehingga pencapaian tujuan dalam pendidikan dapat dilaksanakan.

Berdasarkan informas diatas bahwasanya dalam pengorganisasian sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan itu memiliki pembagian tugas, agar semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan poksinya masing-masing.

b. Hubungan pekerjaan

keberhasilan proses pembelajaran tidak akan tercapai apabila tidak adanya dukungan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, oleh karena itu hubungan pekerjaan antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan saling berkaitan satu sama lain. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh kepala SMP IT Qurrata A’yun Batusangkar Hidayatul Akmal S.Pd.I, beliau mengatakan:

“SMP IT Qurrata A’yun baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan itu menjalin hubungan yang sangat baik. Karna disekolah ini kami mengutamakan komunikasi dan tuturkata yang baik sesuai dengan anjuran agama islam. Disini kami tidak pernah membedakan satu sama lain semua guru disini sama. Dalam menjalankan suatu pekerjaan kami juga saling membantu sama lain. Hubungan pekerjaan yang kami miliki sangatlah baik.

Di SMPI IT Qurrtta A'yun ini kami ada pembinaan setiap pekanan, bulanan bahkan ada semesteran, jadi setiap personil itu harus mampu kerja sama baik secara vertikal maupun horizontal. Dari awal kami telah membagi tugas antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, bahkan dalam menjalankan tugas disini kami saling membantu sama lain.” (sumber wawancara 10 November 2021 di ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB).

Hal ini juga dikuatkan oleh ustad andri sebagai wakil kesiswaan, beliau mengatakan:

“Hubungan pekerjaan yang ada di SMP IT Qurrtata A'yun memiliki hubungan yang baik, baik itu dalam menjalankan suatu pekerjaan maupun dalam berkomunikasi. Disini kami saling membantu dalam menjalankan tugas. Contoh saya sebagai wakil kesiswaan saya akan selalu berkoordinasi dengan bagian Pembina asrama, yang nantinya Pembina asrama akan mendapatkan data peserta didik kepada saya. Jadi hubungan kami sangat baik dan selalu berkoordinasi. Karna kami semua menajdi uswah bagi peserta didik.”

Dalam pengorganisasia hubungan pekerjaan merupakan hal yang penting karna itu akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah

Berdasarkan ungkapan informan diatas bahwasanya SMP IT Qurrtta A'yun Batusangkar memiliki hubungan yang sangat baik, baik itu dalam segai komunikasi, pekerjaan karena disekolah ini mengutamakan yang namanya hubungan dengan sesama, setiap tenaga pendidik maupun tenaga pendidik bahkan sekolah itu menjad uswah bagi peserta didik.

c. Pedelegasian terhadap tugas

Delegasi adalah suatu proses pengalihan tanggung jawab dari suatu tugas kepada karyawan lain. Melalui adanya delegasi ini beban pekerjaan sebagai manajer akan berkurang. Sebagaiman yang telah dikatakan oleh kepala SMP IT Qurrtata A'yun yaitu:

“Pendelegasian ini digunakan ketika kepala sekolah benar-benar memiliki keperluan yang mendesak, tidak semua pekerjaan kepala sekolah itu di delegasi kepada personil sekolah. Misalnya kepala sekolah pada hari ini ada melakukan pertemuan dengan dinas pendidikan, kalau seandainya saya sebagai kepala sekolah tidak bisa menghadiri acara tersebut saya akan mendelegasi kepada wakil humas untuk menghadi acara tersebut. Tapi Alhamdulillah sebagai kepala sekolah selagi saya bisa menjalankan tugas saya sebagai kepala sekolah, saya berusaha untuk melaksanakannya. Karna tugas sebagai pemimpin itu amanah yang diembankan kepada saya”

Jawaban ini juga dikuatkan oleh tenaga administrasi Iqbal Suleaman, S.E, beliau mengatakan:

Kepala sekolah SMP IT Qurrata A'yun dalam pendelegasian tugas beliau melakukan kalau benar-benar ada keperluan yang mendesak, semua tugas dan pekerjaan yang dilakukan kepala sekolah saya sebagai wakil humas juga membantu sebagaian tugas yang dikejakan beliau. Karna tidak semua pekerjaan yang bisa dilakukan pasti nantinya akan diahlikan kepada wakil-wakil yang bersangkutan di sekolah ini. (sumber wawancara 15 November 2021 di ruang Kepala Sekolah pukul 09.30 WIB).

Berdasarkan jawaban informan diatas maka dapat disimpulkan pengorganisasian ini sangat penting dilakukan. Pengorganisasian dilakukan untuk membagi seluruh komponen-komponen yang sesuai dengan bidang dan keahliannya, agar semua pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dapat dilakukan dan diselesaikan dengan baik. Setelah pengorganisasian itu dilakukan sesuai dengan komponennya maka akan diberikan arahan berupa pelatihan dan pengembangan, sehingga tugas yang diberikan dapat berjalan dengan baik.

4. Pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yu Batusangkar

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap para guru itu dimaksudkan agar para guru yang dibebankan padanya tugas untuk mentransfer ilmu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dengan tujuan

akhir dari pencapaian maksimal guru tersebut yakni terciptanya lembaga yang bermutu dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan kompetitif. Dalam proses pengawasan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar Ustad Hidayatul Akmal informan 1 selaku kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Seorang kepala sekolah yang profesional harus memiliki minimal empat kompetensi dasar yaitu berani dalam perencanaan, adil dalam pembagian tugas, profesional dan proporsional dalam pengaktualisasian, bijak dalam mengawasi proses kerja para bawahannya. Dalam melakukan pengawasan ada 2 metode yang kami lakukan dalam proses pengawasan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar yaitu, melakukan kunjungan kelas, dan melakukan supervisi terhadap perangkat pembelajaran.”

Proses pengawasan ini sangat penting dilakukan untuk mengawasi bagaimana kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus mengawasi dengan melakukan supervisi kepada setiap karyawan.

a. Kunjungan kelas

Untuk memastikan eksistensi para guru dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah tidak selamanya menunggu informasi secara tertulis maupun penyampaian dari orang ketiga terkait dengan para guru yang dimaksud. Akan tetapi, pada waktu-waktu tertentu kepala sekolah bisa saja melakukan teknik kunjungan kelas. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah SMP IT Qurrata' Ayun Batusangkar yaitu:

“Teknik kunjungan kelas ini yang menjadi salah satu cara untuk mendapatkan informasi, saya sebagai kepala SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar mengetahui sedikit banyaknya tentang karakter dan ciri khas seorang guru dalam memberikan materi pelajaran kepada murid. Kegiatan ini bukan berarti suatu sikap intimidatif oleh kepala sekolah kepada para guru, melainkan suatu kegiatan yang memuat motivasi

kepada guru untuk serius dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik”

Hal ini juga diungkapkan oleh informan 2 yaitu Ustad Roma Febrianto sebagai wakil humas, beliau mengatakan bahwa:

“Kami menyadari bahwa teknik kunjungan kelas yang dilakukan Oleh kepala sekolah saat supervisi pembelajaran selama ini memberikan kami motivasi berlipat dalam melaksanakan tugas guru sebagai tenaga pengajar . Itu semua kami nilai bahwasanya kepala sekolah sebagai bagian dari tugas dan fungsinya sebagai supervisor, yang senantiasa membimbing, mengarahkan dan mengoreksi tenaga pendidik.”

Dari penjelasan informan di atas bahwasanya teknik kunjunga kelas yang dilakukna oleh kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dapat mengetahui tentang sedikit banyaknya bagaimana karakter seorang guru tentang bagaimana dia memberikan materi pembelajaran kepada siswa.

b. Melakukan supervisi perangkat pembelajaran

Proses pembelajaran di kelas yang berlangsung dengan baik, efektif dan efisien merupakan indikasi utama ketercapaian program peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini akan terwujud apabila upaya peningkatan kompetensi guru sebagai pengelola pembelajaran direncanakan dengan baik. Guru merupakan perencana terdepan sebagai ujung tombak dari sistem pendidikan nasional kita. Kepala sekolah SMP IT Qurrata A’yun mengatakan bahwa:

“Supervisi disini adalah suatu proses memberikan arahan kepada para guru dan personil sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar siswa dapat belajar efektif, sehingga prestasi belajarnya meningkat dan hal itu juga harus didukung perangkat pembelajaran yang memadai seperti pemeriksaan RPP, Silabus yang dilakukan pemeriksaannya. Hal ini dilakukan agar perangkat pembelajaran yang dibuat dapat mencapai tujuan dalam pendidikan.”

Hal ini juga dikatakan oleh wakil kurikulum Ustazah Fitri Yenni, beliau menbatakan bahwa:

“Saya sebagai waka kurikulum yang membidangi kurikulum yang bersentuhan langsung dengan pembelajaran sebenarnya tidak meragukan kemampuan para bapak ibu guru dalam mengajar tetapi apabila didukung perangkat pembelajaran itu sangat baik.

Bisa kita lihat disini bahwa pembelajaran yang telah disupervisi bisa menambah perbaikan mutu pembelajaran karena sebagai kontroling dalam proses pembelajaran.

C. Pembahasan

Berdasarkan paparan data dan hasil wawancara penelitian, pembahasan penelitian ini bermaksud untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan, adapun pembahasan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar.

Menurut Devi Isna dalam jurnalnya (2014) Perencanaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan pemilihan kebijakan dan strategi mengenai tenaga kerja serta analisis kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga mampu mengantisipasi baik kekurangan maupun kelebihan sumber daya manusia demi tercapainya organisasi secara efektif dan efisien. Dalam melakukan proses perencanaan ini berarti harus mempersiapkan apa yang dibutuhkan atau diperlukan, serta memikirkan dengan matang apa saja hal-hal yang akan terjadi atau hal yang akan menjadi kendala dalam proses pelaksanaan. Dalam proses perencanaan ini biasanya menganalisis kebutuhan, menetapkan tujuan, merancang dan mengimplementasikan tujuan, serta mengevaluasi tujuan tersebut. Perencanaan merupakan hal yang selalu ada dalam setiap kegiatan. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan

kualifikasi sekolah. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia perencanaan adalah proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi.

a. Menganalisis kebutuhan

Menganalisis tujuan adalah manajemen penetapan sasaran atau tujuan untuk keberhasilan mencapai kinerja. Sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A'yun dalam meningkatkan mutu sekolah mempunyai tujuan agar dapat mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Dalam proses menganalisis tujuan ini biasanya melihat dari kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kurang di sekolah sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

b. Menetapkan Tujuan

Menetapkan tujuan adalah proses memutuskan apa yang ingin dicapai. Biasanya melibatkan pengembangan rencana tindakan, dengan tujuan yang lebih kecil dipecah menjadi langkah-langkah yang dapat ditindak lanjuti untuk tujuan. Pada menetapkan tujuan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar telah menentukan tujuan kedepannya terhadap proses perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

c. Merancang dan mengimplementasikan rencana sumber daya manusia

Merancang dan mengimplementasikan maksudnya untuk menentukan beberapa hal yang terkait dengan perencanaan sumber daya manusia mulai dari rekrutmen, pelatihan dan promosi kemudian setelah dirancang dilakukan pelaksanaan yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan. Temuan khusus peneliti di SMP IT Qurra A'yun ini bahwa pada proses perencanaan sangat diperlukanya kriteria yang cocok dengan kebutuhan sekolah. Seperti latar belakang pendidikanya, keahlianya, keterampilanya, pengalamanya dan hal yang dirasa perlu.

2. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar

Kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan memiliki peran sangat penting dibandingkan sumber daya lainnya. Kedudukan penting sumber daya manusia ini membuat pelaksanaan sumber daya manusia, berikut pelaksanaan sumber daya manusia

a. Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan

Menurut Kasmir (2017:93) rekrutmen mengatakan bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke organisasi atau sekolah sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau tenaga pendidik dan kependidikan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau sekolah. Rekrutmen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi, karena rekrutmen merupakan proses pencarian calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mempunyai kompetensi dengan rencana sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Temuan khusus hasil penelitian di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar ini menunjukkan bahwa rekrutmen ini dilakukan jika sesuai dengan kebutuhan sekolah maksudnya disini sesuai dengan tenaga pendidik atau pun tenaga kependidikan yang kurang. Dalam proses rekrutmen ini sekolah akan menentukan kualifikasi terkait calon tenaga pendidik dan kependidikan seperti, latar belakang pendidikan, pengalaman, potensi yang dimiliki oleh calon pelamar, keahlian pelamar dan hal-hal yang sangat dibutuhkan oleh pihak sekolah.

Jadi rekrutmen yang dilakukan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar ini telah sesuai dengan teori dan dilaksana dengan perencanaan yang matang. Jadi berdasarkan teori dan wawancara dengan responden SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar dapat dianalisis

bahwa rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan sekolah untuk merekrut calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

b. Seleksi sumber daya manusia

Menurut Kasmir (2016:101) seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan, dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak. Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil calon terpilih untuk dilakukan tes wawancara.

Temuan khusus hasil penelitian di SMP IT Quarrata A'yun Batusangkar menunjukkan bahwa seleksi ini dilakukan pada saat penerimaan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Proses seleksi yang dilakukan di SMP IT Quarrata A'yun Batusangkar ini terdiri dari dua tahap yaitu seleksi awal dan seleksi akhir. Pada tahap seleksi awal calon pelamar melengkapi berkas yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Dan selanjutnya seleksi akhir, pada tahap ini calon pelamar yang lulus seleksi awal maka akan lanjutkan ketahap seleksi akhir berupa tes wawancara. Jadi pada tahap seleksi yang dilakukan oleh pihak sekolah telah sesuai dengan teori yang ada, bahwa seleksi dilakukan dengan pengumpulan berkas dan ujian serta wawancara. Berdasarkan teori dan wawancara yang dilakukan dengan informan SMP IT Quarrata A'yun Batusangkar dapat dianalisa bahwa seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan untuk melihat kompetensi yang dimiliki oleh calon pelamar itu sendiri. Seleksi

yang dilakukan biasanya seperti kelengkapan berkas dan tes wawancara yang dilakukan pihak sekolah. Dengan adanya seleksi ini calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mempersiapkan diri dan menggali potensi yang dimilikinya

c. Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut Danang Sunyoto penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas atau jabatan baru ataupun jabatan yang berbeda. Penempatan merupakan tindakan pengarruran atas seseorang untuk menempati suatu posisi jabatan. Menurut Danang Sunyoto penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Temuan khusus hasil penelitian di SMP IT Quarrata A'yun Batusangkar menunjukkan bahwa penempatan sumber daya manusia dilakukan sesuai dengan keahlian dibidangnya masing. Keterampilan yang dimiliki guru dibidang bahasa arab maka akan diletakkan dibidang keagamaan jadi guru telah memiliki keahlian dibidang yang diajarkannya. Oleh karena itu sumber daya manusia yang dilaksanakan di SMP IT Quarrata A'yun Batusangkar ini sesuai dengan keahliannya.

Jadi berdasarkan teori dan wawancara yang dilakukan dengan Informan dapat dianalisis bahwa penempatan sumber daya manusia ini dilakukan dengan tujuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang diterima agar bekerja sesuai keahlian di bidangnya masing-masing sehingga nantinya lebih memudahkan dalam mengelolah bidang keahliannya. Penempatan yang sesuai membuat guru bisa berkerja lebih maksimal.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan Pelatihan dan pengembangan menurut Mariot Tua Efendi adalah sebagai upaya yang terencana dalam sebuah

organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan tenaga kerja. Tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja pada sekolah harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dapat lebih menguasai dan ahli dibidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan menjadi sangat penting mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan tingkat rendah maupun yang tinggi.

Temuan khusus hasil penelitian SMP IT Quarrata A'yun menunjukkan bahwa pelatihan manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas, produktifitas, kreatifitas, keterampilan dan keahlian dibidang masing-masing. Pelatihan dan pengembangan ini diharapkan agar manajemen sumber daya manusia di SMP IT Quarrata A'yun terus melakukan perubahan-perubahan kearah yang lebih baik dan dapat meningkatkan mutu sekolah. Pelatihan yang diadakan seperti pelatihan workshop dan loka karya

Jadi berdasarkan teori dan wawancara dengan informan SMP IT Quarrata A'yun ini dapat dianalisis bahwa pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Semakin bagus keterampilan, kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada disekolah maka secara otomatis mutu sekolah akan meningkat.

e. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja menurut Bintoro (2017) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Sebuah penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang

menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja dari pegawai yang paling produktif. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan yang telah disepakati bersama.

Temuan khusus hasil penelitian di SMP IT Quarrata A'yun menunjukkan bahwa penilaian kinerja sumber daya manusia dilakukan supaya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lebih optimal lagi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Penilaian kinerja yang dilakukan biasanya pada waktu tahun ajaran baru dan juga ada dilakukan pada waktu yang tidak ditentukan, dengan tujuan guru selalu mempersiapkan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi penilaian kinerja yang dilakukan SMP IT Quarrata A'yun ini lebih baik karena disini penilaian kinerja yang dilakukan tanpa ada pemberitahuan.

Jadi berdasarkan teori dan wawancara yang dilakukan dengan informan SMP IT Quarrata A'yun maka dapat dianalisis bahwa penilai kinerja dilakukan agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan disekolah lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian ini dilakukan beberapa kali agar lebih meningkatkan kinerja.

3. Pengorganisasian Manajemn Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar.

Pengorganisasian adalah serangkaian aktivitas dalam mengelolah pegawai dengan cara membuat ketetapan mengenai pembagian tugas pekerjaan, hubungan pekerjaan, pendelegasian, interaksi, serta koordinasi dalam bentuk struktur bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif (Pascasarjana UIN Malang MPI, 2021:28).

Kegiatan pengorganisasian meliputi pengelolaan dan pengkoordinasian kerja dengan mendistribusikan tugas-tugas yang spesifik kepada bawahan, mengatur alur kerja departemen, mendelegasikan wewenang dan tanggungjawab kepada bawahan, mengatur jalur wewenang dan alur komunikasi serta memantau dan mengkoordinasi pekerjaan para bawahan (Yohanes, 2020:2).

a. Pembagian tugas

Pembagian tugas timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu, pembagian tugas berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Temuan khusus hasil penelitian di SMP IT Quarrata A'yun Batusamkar menunjukkan bahwa pembagian tugas terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidik sudah sesuai dengan skil yang dimiliki. Setiap tugas yang diberikan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan itu saling berbeda. Akan tetapi nantinya akan saling berhubungan

Jadi berdasarkan teori dan wawancara yang dilakukan dengan informan SMP IT Quarrata A'yun Batusamkar dapat dianalisis bahwa pembagian tugas terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini dilakukan dengan tujuan agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki tugas masing-masing untuk mencapai mutu dalam pendidikan

b. Hubungan pekerjaan

Keberhasilan proses pembelajaran tidak akan tercapai apabila tidak adanya dukungan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, oleh karena itu hubungan pekerjaan antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan saling berkaitan satu sama lain.

Temuan khusus hasil penelitian di SMP IT Quarrata A'yun Batusangkar menjunjukkan bahwa hubungan pekerjaan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidik sudah terjalin dengan baik. Semua pekerjaan yang dilakukan saling membantu satu sama lain

Jadi berdasarkan teori dan wawancara yang dilakukan dengan informan SMP IT Quarrata A'yun Batusangkar dapat dianalisis bahwa hubungan pekerjaan antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki hubungan yang baik.

4. Pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar.

Pengawasan ialah proses mengamati suatu pelaksanaan dari keseluruhan aktivitas organisasi untuk menjamin supaya seluruh tugas yang sedang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan sebelumnya (Sondan P.siahan, 2011:76).

Fungsi pengawasan disini adalah untuk mengatur kegiatan agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan disini adalah sebagai proses daripada kendali seorang manajer di lembaga tersebut agar manajemen yang dia laksanakan bisa berlangsung sesuai denganrel yang telah disepakati.

Temuan khusus hasil penelitian di SMP IT Quarrata A'yun Batusangkar menjunjukkan bahwa Pengawasan telah dilakukan dalam bentuk kunjungan kelas dan melakukan supervisi terhadap perangkat pembelajaran. Pengawasan dilakukan oleh kepala SMP IT Qurrata Ayun Batusangkar sebagai supervisor. Kepala Sekolah SMP IT Qurrata A'yun melakukan kunjungan kelas untuk melihat bagaimana proses dan cara mengajar guru terhadap para siswa. Tidak hanya itu kepala sekolah juga melakukan pemeriksaan terhadap perangkat pembelajaran yang telah di buat oleh guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia di SMP IT Qurrat A'yun Batusangkar meliputi proses perencanaan, Pelaksanaan, Pengorganisasian dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah SMP IT Qurrat A'yun Batusangkar. Hal ini terbukti diraihinya beberapa prestasi siswa SMP IT Qurrat A'yun Batusangkar. Adapun proses manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan SMP IT Qurrat A'yun Batusangkar dalam meningkatkan mutu meliputi proses:

1. Proses perencanaan sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar dalam meningkatkan mutu sekolah terdiri dari Menganalisis Kebutuhan, Menetapkan tujuan serta kebijakan sumber daya manusia, merancang dan mengimplementasikan rencana-rencana.
2. Proses pelaksanaan sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar dalam meningkatkan mutu sekolah terdiri dari rekrutmen, seleksi, penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja.
3. Proses pengorganisasi sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar dalam meningkatkan mutu sekolah yaitu melakukan pembagian tugas, hubungan pekerjaan, melakukan pendelegasian.
4. Proses pengawasan sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar dalam meningkatkan mutu sekolah melakukan proses kunjungan
5. kelas dan melakukan supervise terhadap perangkat pembelajara

B. Saran

Saran yang dapat peneliti kemukakan mengenai SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar adalah manajemen sumber daya manusia yangtelah dibangun dan diterapkan sehingga dapat meningkatkan mutu di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar tetap dipertahankan dan selalu melakukan perbaikan. .

1. Untuk Kepala sekolah, berdasarkan pengamatan penulis, penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah sudah bagus dan mencakup semua ruang lingkup dan semoga dapat dioptimalkan lagi dalam melakukan manajemnya sehingga sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang sesuai dengan yang diinginkan karena sumber daya manusia sangat penting untuk perkembangan sekolah.
2. Untuk pendidik dan tenaga kependidikan, seluruh pegawai diharapkan mampu untuk meningkatkan produktifitas sumber daya manusianya, dan menggunakan potensi yang dimiliki semaksimal mungkin untuk melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Untuk orang tua/wali peserta didik diharapkan selalu mendukung program kegiatan sekolah untuk meningkatkan produktifitas guru dan siswa sehingga dapat meningkatkan mut sekolah.
4. Untuk peneliti selanjutnya yaitu untuk lebih memperhatikan kelemahan dari penelitian ini dan juga menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk meneliti lebih jauh terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Djam'an Satori. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Al- Qur'an dan Terjemah*, (Madinah Al Munawaroh: Muja'mma' Al Malik Fah Li Thiba'at Al Mush-Haf Asy-Syarif, 2007.
- Arikunto, Yohanes, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Baharuddin dkk, (2010), *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press .
- Bukit, Benjemin, dkk, (2017), *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*, Yogyakarta: Zahr Publishing
- Devi Isna, *Jurnal Perencanaan Sumber Daya Manusia Volume 2 Nomor 1*, Januari 2014: 341
- Firdaus, Erwin dkk, (2021), *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Yayasan Kita Menulis
- Hakim, Abdul, (2014), *Dinamika Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Semarang: EF Press Digimedia
- Hayati , Devi Isna, *Perencanaan Sumber Data Manusia Aparatur: Studi Deskriptif tentang Sistem Perencanaan SDM Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kediri Jurnal Universitas Airlangga*, Surabaya Volume 2, Nomor 1, Januari 2014 ISSN 2303 - 341X
- Imron, Ali, (2013), *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Makawimbang, Jerry H, (2011). *Supervisi dan Peningkatan Mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Mulyono, Sri, (2021), *Pengantar Manajemen*, Bandung : CV Media SAIN Indonesia
- Nia Siti Sunariah dan Kasnadi, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif: Bacaan Wajib Bagi Peneliti, Guru, dan Mahasiswa Program S1, dan S2 di lingkungan pendidikan*. Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2013
- Pasca Sarjana UIN Malang, (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*, Malang: Guepedia
- Priyono, (2014), *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Zifatama Publishing
- Romlah, (2016), *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Prenadamedia
- Rusniati dkk. *Perencanaan Strategis Dalam Perspektif Organisasi*, *JURNAL INTEKNA Tahun XIV, No. 2, Nopember 2014*, Banjarmasin: Politeknik Negeri.
- Rusniati, Ahsanul Haq, *Jurnal Perencanaan Strategis Dalam Perspektif Organisasi Nomor 2, November 2014* : 102

- Saifullah S, Kurniawan, (2010). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat,
- Siaaahan, Sondan, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Soegito, (2013), *Pergeseran Paradigmatik Manajemen Pendidikan*, Semarang: FIS UNNES
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Kencana
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 288
- Wukir. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo