

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MI WONOYOSO KABUPATEN SEMARANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S1)

Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Disusun Oleh :

ALIFAH DEWI KUNFARIDAH

NIM : 2103036026

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2024

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Alifah Dewi Kunfaridah

NIM : 2103036026

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S1 Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul ;

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MI WONOYOSO
KABUPATEN SEMARANG**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri,, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 16 Desember 2024

Pembuat Pernyataan,



Alifah Dewi Kunfaridah

NIM. 2103036026

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu
Pendidikan Di MI Wonoyoso Kabupaten Semarang
Nama : Alifah Dewi Kunfaridah
NIM : 2103036026
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : SI

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam.

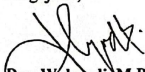
Semarang, 24 Desember 2024

DEWAN PENGUJI

Ketua/Penguji I,


Prof. Dr. Mustofa, M.Ag
NIP: 197104031996031002

Penguji III,

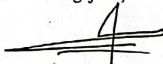

Drs. Wahyudi, M.Pd
NIP: 196803141995031001



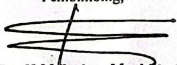
Sekretaris/Penguji II,


Ruruh Sarisati, M.Pd
NIP: 199104262020122008

Penguji IV,


Drs. Muslam, M.Ag
NIP: 196603052005011001

Pembimbing,


Dr. H.M. Saekkan Muehith, S.Ag, M.Pd
NIP: 196906241999031002

NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 16 Desember 2024

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi naskah skripsi dengan :

Judul : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIKAN DI MI WONOYOSO KABUPATEN SEMARANG**
Nama : Alifah Dewi Kunfaridah
NIM : 2103036026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqasyah

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pembimbing, 16 Desember 2024



Dr. H. M. Saekan Muchith, S.Ag, M.Pd

NIP. 196906241999031002

ABSTRAK

Judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI MI WONOYOSO KABUPATEN SEMARANG

Penulis : Alifah Dewi Kunfaridah

NIM : 2103036026

Manajemen sumber daya manusia pendidikan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan pendidikan demi tercapainya tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. SDM pendidikan termasuk semua individu yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan, baik guru, staf administrasi, teknisi pendidikan, maupun tenaga pendidik lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso. Fokus dalam penelitian ini mencakup dua pertanyaan pokok 1.) Bagaimana manajemen sdm di MI Wonyoso dalam meningkatkan mutu pendidikan yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pembinaan, dan evaluasi kinerja 2.) Bagaimana dampak manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan di MI Wonoyoso?. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen.

Hasil penelitian menyatakan bahwa manajemen SDM yang efektif berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Proses perencanaan dan rekrutmen di MI Wonoyoso masih menghadapi kendala pada keterbatasan calon guru yang memenuhi kualifikasi, sehingga diperlukan strategi rekrutmen berbasis kebutuhan dan pendekatan yang lebih inklusif. Pembinaan dan pelatihan guru telah dilakukan, tetapi efektivitasnya masih terkendala oleh kurangnya partisipasi guru dan keterbatasan materi pelatihan. Evaluasi kinerja guru belum berjalan optimal akibat kurangnya pemahaman terhadap

administrasi dan perencanaan pembelajaran. Selanjutnya, keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi hambatan utama dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan pengelolaan SDM. Selain menghadapi beberapa kendala, MI Wonoyoso Pringapus juga mempunyai solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan peningkatan pelatihan guru, optimalisasi evaluasi kinerja, dan perbaikan sarana pendukung untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan, Perencanaan, Pembinaan, Evaluasi Kinerja.*

PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi huruf-huruf arab-latin dalam skripsi ini berpedoman pada SK Menteri Agama dan Pendidikan dan Kebudayaan R.I. No: 158/1987 dan No: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang (al-) disengaja secara konsisten sesuai teks Arabnya

ا	A	ط	t
ب	B	ظ	z
ت	T	ع	'
ث	s\	غ	G
ج	J	ف	F
ح	h\	ق	Q
خ	kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	z\	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	هـ	H
ش	Sy	ء	'
ص	s	ي	Y
ض	d		

Bacaan Madd:

a> = a panjang

i> = i panjang

u> = u panjang

Bacaan Diftong:

'او = au

'اي = ai

'ي = iy

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang melimpahkan segala rahmat, karnuia, dan hidayah-Nya kepada penulis. Sholawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, pemimpin seluruh umat manusia, dam semoga pula tercurah atas keluarga dan para sahabatnya yang menjaci ilmu dan hikmah

Skripsi yang berjudul “Manajemen Saya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.

Melalui kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak yang telah membantu dan memberi dukungan selama proses penelitian dilaksanakan sehingga sripsi ini dapat tersusun dengan baik. Baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini, yaitu kepada :

1. Prof. Dr. Nizar, M. Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan dukungan dan fasilitas manajerial tingkat universitas

2. Prof. Dr. Fatah Syukur, M.Ag selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang telah dukungan akademik dan manajerial tingkat fakultas.
3. Dr. Nur. Asiyah, M.S.I dan Ibu Baqiyatus Sholihah, M.Si selaku ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bimbingan akademik maupun administraftif.
4. Pembimbing Bapak Dr. H. M. Saekan Muchith, S. Ag. M.Pd yang sudah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk selalu bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Segenap dosen, staf, dan seluruh sivitas akademika UIN Walisongo yang telah memberikan pengalaman dan pengetahuan bangku perkuliahan.
6. Ibu Siti Maslahah S.Pd I selaku kepala madrasah MI Wonoyoso Pringapus yang telah membuka pintu lebar – lebar bagi penulis untuk melaksanakan penelitian di madrasah.
7. Ibu Retno Wulaningtyas S.Pd I dan Ibu Fatmawati S.Pd I selaku guru MI Wonoyoso Pringapus yang telah membantu mendapatkan data kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Ayahanda Ali Suyadi selaku cinta pertama dan panutan penulis. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, tetapi beliau selalu bekerja keras, mendidik, memberi motivasi, memberi dukungan sehingga penulis mampu bertahan dan menyelesaikan pendidikan sampai di bangku perkuliahan.

9. Ibunda Tsuwaebatun selaku ibu penulis yang mempunyai sabar yang tak terhingga, beliau sangat berperan penting dalam proses pendidikan yang penulis lalui, beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau tidak pernah berhenti memberi semangat, do'a, yang selalu mengirini langkah penulis, sehingga penulis mampu bertahan dan menyelesaikan pendidikan sampai di bangku perkuliahan.
10. Kakak dan adik penulis terimakasih yang selalu mendo'akan, memberi dukungan dan kasih sayang yang luar biasa.
11. Teruntuk keluarga Ibu Nasiatul yang selalu berbuat baik dengan penulis dan keluarga penulis, terimakasih sudah menjadi bos sekaligus orang tua yang selalu sabar dan tidak. Hidup lebih lama!!
12. Teruntuk Shakira Athia Rahma sahabat yang tidak pernah berubah dari awal hingga seterusnya. Terimakasih sudah menjadi sahabat sekaligus saudara perempuan dan membuktikan bahwa teman kuliah tidak seburuk itu. Seperti namanya "Shakira" saya merasa beruntung bertemu denganmu, walau tak sedarah namun searah, yang menjadi peneduh dikala derita tumbuh, yang sama sama berlari dalam perjuangan, yang saling memberi semangat walau hidup masing-masing berat.
13. Teruntuk Dinda Setya Sukma Ilallahi sahabat penulis dari SMA terimakasih sudah menjadi sahabat yang selalu siap

mendengarkan keluh kesah penulis tanpa menghakimi, serta selalu memberikan saran dan motivasi untuk memperbaiki setiap masalah yang penulis hadapi. Kami saling memastikan bahwa hari – hari kami selalu bahagia. Panjang umur pertemanan, buktikan bahwa teman sejai itu benar adanya.

14. Teruntuk Icha Mareta Sari dan Ryamirza Vina sahabat yang selalu menemani pendakian disaat penulis butuh ketenangan dan mewarnai hari – hari penulis ketika “*life after break up*”. Panjang umur pertemanan doa baik selalu menyertai kalian.
15. Teruntuk Fadhila RJ, Eva, Zale, Wella terimakasih sudah menjadi sahabat yang selalu kebersamai dan mewarnai hari – hari perkuliahan, tanpa kalian kuliahku hambar.
16. Teman – teman KKN MB 18 posko 55 yang telah menemani selama 60 hari pengabdian di masyarakat.
17. Keluarga besar MPI angkatan 2021 dan MPI kelas A yang sudah kebersamai dari awal perkuliahan hingga penghujung perkuliahan. Sehat selalu kalian semoga selalu dilancarkan segala urusan dalam mencapai cita – cita kalian.
18. Terakhir untuk Alifah Dewi Kunfaridah (penulis) terimakasih untuk diri sendiri sudah bertahan sampai detik ini, mampu mengendalikan diri sendiri untuk tidak pernah putus asa atau menyerah betapapun sulitnya kondisi yang ada dalam menyelesaikan skripsi ini dari awal hingga akhir dengan maksimal dan sebaik mungkin, sudah mampu berusaha menahan

sabar dan ego serta selalu semangat dan tidak pernah menyerah
atas pencapaian yang dilalui meskipun harus melewati patah hati

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II	11
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MUTU PENDIDIKAN	11
A. Deskripsi Teori	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2. Konsep Mutu Pendidikan	37
B. Kajian Pustaka Relevan	63
C. Kerangka Berfikir	70
BAB III	72
METODE PENELITIAN	72

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	72
B. Tempat dan Waktu Penelitian	74
C. Sumber Data	74
D. Fokus Penelitian	75
E. Teknik Pengumpulan Data	76
F. Uji Keabsahan Data	79
G. Tehnik Analisis Data	81
BAB IV	85
DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	85
A. Deskripsi Data	85
B. Analisis Data	98
C. Keterbatasan Penelitian	118
BAB V	120
PENUTUP	120
A. Kesimpulan	120
B. Saran	122
C. Kata penutup	123
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN 1	129
PEDOMAN WAWANCARA	129
LAMPIRAN 2	136
PEDOMAN OBSERVASI	136
LAMPIRAN 3	139

DATA PRESTASI MADRASAH AKADEMIK DAN NON AKADEMIK	139
RIWAYAT HIDUP	147

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	71
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan sebagai salah satu pilar utama dalam membangun suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas akan menjadi faktor penting dalam menghasilkan generasi yang unggul, kompeten, dan siap menghadapi tantangan global. Pendidikan dianggap sebagai investasi paling berharga yaitu berupa meningkatnya kualitas sumber daya manusia bagi pembangunan suatu bangsa.¹ Salah satu sebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah manajemen pendidikan yang tidak profesional dan rendahnya kualitas sumber daya manusia.² Proses pendidikan merupakan inti keberhasilan kegiatan sekolah. Keberhasilan kegiatan pendidikan di sekolah harus dibarengi dengan pengelolaan manajemen yang efektif. Sebagai sebuah teori, manajemen menjelaskan hal – hal mendasar yang berkaitan dengan pengetahuan dan pengalaman suatu organisasi.

¹ Nuraeni, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Nuraeni', *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, 3.36 (2019), 1.

² Mohammad Arief, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di SD Insan Amanah Malang)', *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6.1 (2021), 1

Keberhasilan dalam manajemen dapat dilihat dari hasil yang diperoleh.³

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di berbagai bidang sangatlah penting. Hal ini dikarenakan lembaga atau organisasi pendidikan tertentu dapat tumbuh dan berkembang dengan lingkungan manusia. Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan mengacu pada pengelolaan tenaga pendidikan dan kependidikan, supaya dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam suatu lembaga pendidikan terdapat pendidik dan tenaga kependidikan yang berperan dalam menentukan mutu pendidikan, yaitu guru dan kepala sekolah.⁴

Pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor jika tidak dibuat dengan baik, maka efektivitas tidak akan tercapai. Guru sebagai tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan siswa dan menjadi pedoman dalam mencapai tujuan pendidikan, guru juga sebagai orang yang mengawasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran siswa di sekolah. Tidak dapat dipungkiri jika profesionalisme seorang guru merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda

³ Erlita WidyaDhana Safitri, 'Manajemen Sekolah Dasar: Konsep Dan Ruang Lingkup', *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9.2 (2023), 3270–78

⁴ Ach Baidowi, 'Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu', 6.2 (2020), 76–86.

lagi, khususnya dalam bidang pendidikan mengingat semakin globalisasi masyarakat.⁵

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-Undang No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta pengabdian kepada masyarakat.⁶

Mutu pendidikan sebagai aspek penting dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan yang bermutu menjadi kunci dalam mempersiapkan generasi yang akan datang dan mampu

⁵ Ahirul Hasanah, 'Urgensi Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Bina Nusantara Kebumen', (*Manajemen Ekonomi*), 1.1 (2022), hal 3-4.

⁶ Nurlindah Nurlindah, Muh. Khalifah Mustami, and Musdalifah Musdalifah, 'Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4.1 (2020), 40.

menghadapi tantangan global di era modern.⁷ Faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah kualitas pendidik dan tenaga kependidikan pada suatu lembaga pendidikan. Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah pendidikan mampu menjalankan proses pendidikan yang efektif dan efisien.

Secara umum, kualitas pendidikan Indonesia bisa dikatakan masih rendah. Hal ini terlihat dari komponen pendidikan yang ada seperti kurikulum, dana yang belum memenuhi standar, sarana prasarana, dan tenaga pendidik. Banyak tenaga pendidik yang belum memenuhi syarat menjadi pendidik profesional karena belum terpenuhinya tuntutan akademik. Begitu pula dengan sarana dan prasarana yang masih kurang memadai, kurikulum pendidikan kita yang masih terjebak antara pendidikan agama dan pendidikan umum.⁸ Peningkatan mutu pendidikan merupakan inisiatif yang harus dilaksanakan guna mencapai standar tinggi pendidikan yang relevan. Namun setiap orang akan memiliki keinginan yang lebih besar untuk belajar di lembaga pendidikan yang mutunya baik. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mampu memberikan pengajaran yang baik dan berkualitas agar peserta didik tidak terbebani secara

⁷ Nurlindah, Mustami, and Musdalifah.

⁸ Muhammad Arsyad, 'Fungsi Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan', *Jurnal Bina Ilmu Cendekia*, 3.1 (2022)

berlebihan dan dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan lainnya.⁹ Sehubungan dengan hal tersebut, jika ingin memperbaiki suatu negara, maka perbaikilah terlebih dahulu pendidikan bangsanya, karena sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia, sebagai sebagai aset yang akan mengelola dengan benar, bijaksana, profesional, dan amanah.

Mutu pendidikan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan itu sendiri, khususnya guru. Guru sebagai tenaga pendidik utama mempunyai tanggung jawab yang besar dalam memberikan pembelajaran yang efektif dan bermakna kepada siswa. Namun, mutu pendidikan Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk di MI Wonoyoso. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan di sekolah dasar adalah pengelolaan sumber daya manusia yang kurang optimal. Pengelolaan SDM ini mencakup perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga pemberdayaan guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian guru yang profesional hakikatnya adalah guru yang dapat memberikan bimbingan sebaik-baiknya kepada siswa dengan kemampuannya, hasilnya siswa dapat memahami dan jelas akan materi yang disampaikan.

⁹ Muhammad Fadhli, 'Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Pendahuluan Mutu', *Tadbir*, 1.02 (2017).

MI Wonoyoso menurut pengamatan penulis adalah lembaga pendidikan yang berdiri pada tahun 1975, MI Wonoyoso berdiri dibawah Yayasan LP MA'ARIF Kabupaten Semarang, yang mana dari tahun ke tahun MI Wonoyoso mengalami kenaikan prestasi dan perkembangan yang signifikan. MI Wonoyoso juga merupakan sekolah swasta di bawah pimpinan yayasan yang mampu bersaing dengan sekolah lain memiliki banyak prestasi yang diberikan siswa mulai tahun 2020 dengan data yang terlampir.

Madrasah ini memiliki peranan yang signifikan dalam membentuk karakter dan pengetahuan dasar anak-anak. Namun, seperti sekolah dasar lainnya MI Wonoyoso menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan. Tantangan utama yang dihadapi adalah terkait dengan pengelolaan SDM khususnya guru dalam perencanaan dan rekrutmen, pembinaan dan pelatihan, dan evaluasi kinerja. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan proses pendidikan. Guru tidak hanya sebagai pengajar tetapi juga sebagai pendidik yang membimbing siswa dalam mengembangkan sikap, keterampilan, dan pengetahuan mereka. Dalam manajemen SDM terlihat pada rendahnya tingkat pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada guru, kurang optimalnya evaluasi kinerja, dan keterbatasan sarana dan

prasarana. Kondisi ini dapat memengaruhi kinerja guru dan secara tidak langsung berimbas pada kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa. Pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat berpengaruh pada mutu pendidikan yang rendah, oleh karena itu diperlukan pendekatan manajemen SDM yang strategis, mulai dari perencanaan berbasis kebutuhan, pelatihan berkelanjutan, hingga evaluasi kinerja yang menyeluruh. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas tenaga pendidik. Salah satunya adalah program pelatihan guru yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru. Program ini bertujuan untuk menghasilkan guru-guru yang mempunyai kompetensi tinggi dalam mengajar dan mendidik siswa. Namun, implementasi program ini di tingkat daerah, khususnya di sekolah kawasan terpencil seperti MI Wonoyoso Pringapus, masih menghadapi kendala.

Beraskan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis manajemen SDM yang diterapkan di MI Wonoyoso, terutama dalam hal perencanaan, rekrutmen, pembinaan, dan evaluasi kinerja guru, serta dampaknya terhadap mutu pendidikan. Mencermati fenomena tersebut dan mengingat begitu penting manajemen

sumber daya manusia yang ada di sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji masalah ini dalam sebuah penelitian SKRIPSI yang berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Wonoyoso Kabupaten Semarang”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar serta memberikan masukan bagi pengambil kebijakan di bidang pendidikan.

B. Rumusan Masalah

Dengan judul penelitian yang membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah dengan pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang meliputi perencanaan dan rekrutmen, pembinaan dan pelatihan, dan evaluasi kinerja di MI Wonoyoso?
2. Bagaimana dampak dari manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan di MI Wonoyoso?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah disampaikan diatas mengandung beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan dan rekrutmen, pembinaan dan pelatihan, dan evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso
2. Untuk mengetahui akibat dari manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan di MI Wonoyoso Pringapus

Manfaat penelitian cenderung lebih bersifat teoritis, yaitu untuk menemukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Tetapi tidak menutup kemungkinan adanya manfaat praktis yaitu penyelesaian masalah. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Secara teori, peneliti diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang teori pengembangan manajemen sumber daya manusia manusia di bidang pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan dasar. Temuan dan analisis dari penelitian ini

dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema serupa.

2. Secara Praktis

a. Bagi lembaga pendidikan

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh MI Wonoyoso Pringapus untuk menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga akan meningkatkan tingkat pendidikan pada organisai tersebut.

b. Bagi kepala madrasah

Memberikan informasi yang berguna bagi kepala madrasah dalam pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia dalam hal pengembangan kompetensi guru dan penilaian kinerja.

c. Bagi guru

Memberikan wawasan tentang pentingnya dukungan manajemen dalam meningkatkan motivasi guru, sehingga mereka lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas mengajar.

d. Bagi penulis

Memberikan kesempatan bagi penulis untuk mendalami teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta dapat meningkatkan keterampilan dalam melakukan penelitian akademik.

BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MUTU PENDIDIKAN

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Sumber daya manusia dapat disamakan dengan istilah pekerja, pegawai, atau karyawan, yang merujuk pada individu yang bekerja atau memiliki suatu pekerjaan. Kata pegawai lebih sering dipakai dalam konteks tempat kerja yang dikelilingi oleh aktivitas kerja rutin. Namun dalam praktiknya, setiap orang yang bekerja dapat disebut sebagai karyawan. Penggunaan istilah sumber daya manusia digunakan untuk memperluas ilmu pengetahuan agar lebih bersifat universal dan tidak terfokus pada aspek pekerjaan tertentu.

Dalam bidang pendidikan, pada umumnya terdapat dua kelompok orang yang terlibat dalam proses tersebut, mereka yang dikenal dan disebut sebagai pendidik dan tenaga pendidik. Peserta didik

adalah orang yang ikut serta dalam pendidikan, sedangkan pendidik dan tenaga kependidikan adalah seseorang yang melaksanakan proses pendidikan. Setiap individu yang terlibat dalam pendidikan dan pembelajaran dapat disebut sebagai sumber daya manusia pendidikan. Apabila yang dimaksud dengan pendidik itu guru, maka yang dimaksud dengan tenaga kependidikan itu seperti pustakawan, tenaga sumber belajar, tenaga administrasi, dan tenaga lainnya. Dengan demikian, sumber daya manusia pendidikan itu merupakan semua orang yang bekerja atau menyelenggarakan pendidikan.¹⁰ Ada beberapa ahli yang berbeda pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia seperti manajemen personalia, berikut pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

- a. Nitisemito menyatakan bahwa manajemen personalia adalah manajemen yang berfokus pada diri sendiri dalam bidang manajemen personalia atau dalam bidang kepegawaian.
- b. Burhanuddin menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk

¹⁰ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016).hlm 2-3

pengakuan pentingnya anggota organisasi untuk mencapai tujuan, menjalankan fungsinya, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan tepat, demi memenuhi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat.

- c. Hasibuan menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya suatu tujuan.
- d. Collingridge dan Ritchie menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu komponen manajemen yang berkaitan dengan manusia, baik sebagai individu maupun kelompok. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu jenis pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang membantu menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan

dengan sumber daya manusia yang berguna untuk memastikan seluruh kegiatan organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹¹

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif karyawan terhadap organisasi dengan bersikap etis, sosial, dan strategis. Tujuan diatas adalah yang untuk menggambarkan strategi manajemen dan menyeimbangkan struktur lembaga, fungsi SDM, dan orang –orang yang terkena dampaknya. Samsudin menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperhatikan empat aspek, yaitu :

1.) Tujuan sosial

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan organisasi yang responsif secara sosial dan etika terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat umum untuk meminimalkan dampak negatif. Melalui cara tersebut, organisasi dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu menyelesaikan

¹¹ Imam Gunawan dan Djum djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan : Suatu Pengantar Praktik* (Bandung: Alfabeta, 2017).hlm. 267-268

masalah sosial dengan menarik mahasiswa dan alumni yang menjadi bagian dari kelompok sasaran.

2.) Tujuan organisasi

Tujuan dari suatu organisasi adalah untuk memberikan pedoman kepada organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas sekolah tergantung pada efektivitas sumber daya manusia yang tersedia di sekolah tersebut. Kunci keberlangsungan sekolah didasarkan pada efektivitas kepala sekolah dalam mengembangkan dan memanfaatkan pengetahuanguru dan staff dengan tujuan meminimalkan penderitaan manusia.

3.) Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk memastikan bahwa kontribusi sumber SDM diberikan pada tingkat yang selaras sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam hal ini, kepala sekolah berusaha untuk memperbaiki manajemen guru dan pegawai dengan memberikan layanan konsultasi yang tepat, menerapkan kegiatan

rekrutmen yang efektif, mengikuti kegiatan pelatihan, dan dapat membuktikan realitas ketika guru dan pegawai menyampaikan ide – ide baru untuk meningkatkan sekolah.

4.) Tujuan individual

Tujuan individu adalah tujuan pribadi pada setiap anggota organisasi yang dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan organisasi tidak selaras, maka tidak akan mungkin karyawan mendapatkan manfaat dari organisasi. Kepala sekolah juga harus fokus mencapai tujuan bersama guru dengan cara mengevaluasi beberapa pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, dan minat guru siswa.¹²

Dalam mencapai tingkat kesejahteraan manusia yang optimal diperlukan pengelolaan yang mempunyai tujuan yang jelas. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah memberi kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk mencapai tujuannya masing - masing. Selain itu, tujuan manajemen harus ditetapkan dan dikomunikasikan untuk meningkatkan profuktivitas organisasi. Tujuan

¹² Benty.hlm. 268-269

umum manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1.) Tujuan fungsional

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu tujuan yang melibatkan pengkoordinasian upaya beberapa organisasi agar sumber daya manusia di wilayah tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik – baiknya. Apabila pengelolaan dan tujuan organisasi terpenuhi, maka setiap manusia mempunyai arti fungsional. Oleh karena itu manajemen bertugas memaksimalkan setiap sumber daya manusia sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap tugas dan fungsi yang dijalankan.

2.) Tujuan organisasional

Tujuan pengelolaan sumber daya manusia berkaitan dengan tujuan efektivitas organisasi. Tujuan organisasi ditunjukkan dengan tercapainya produktivitas dan kinerja organisasi. Jika sekolah terorganisir tujuannya adalah untuk meningkatkan partisipasi dan kepatuhan siswa. Tingkat dan mutu lulusan ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kebiasaan kerja para guru dan siswa di sekolah.

3.) Tujuan masyarakat

Tujuan dari masyarakat adalah untuk memenuhi kebutuhan dan permasalahan yang timbul dalam masyarakat sehingga organisasi diharapkan dapat mampu memberikan manfaat bagi masyarakat. Tercapainya tujuan masyarakat merupakan hasil pencapaian tujuan sebelumnya.¹³

c. Fungsi dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari rangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan dan mempertahankan tenaga kerja dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat membantu para manajer fungsional maupun manajer lini untuk membina sumber daya manusia yang dimilikinya. Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa kegiatan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap seluruh wilayah kerja suatu lembaga pendidikan.

¹³ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto.hlm 11-13

Menurut Veithzal yang dikutip Abdus Salam DS, manajemen SDM memiliki sedikit fungsi dibandingkan manajemen pada umumnya. Fungsi ini bahwa pengelolaan SDM merupakan salah satu aspek manajemen yang paling penting, diantara fungsi tersebut adalah fungsi operasional. Fungsi operasional itu sendiri yaitu sebagai berikut :

1.) Perencanaan sumber daya manusia pendidikan

Perencanaan merupakan kegiatan pengambilan keputusan mengenai sasaran dalam rangka mencapai tujuan. Sedangkan, perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan pengembangan dan penyusunan strategi sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Dalam perencanaan tenaga kependidikan terdapat empat langkah utama yang harus dilakukan yaitu perencanaan kebutuhan masa depan, perencanaan keseimbangan kualitas di masa depan, perencanaan rekrutmen, dan perencanaan pengembangan.

2.) Seleksi sumber daya manusia pendidikan

Seleksi adalah suatu proses mengembangkan keputusan untuk memilih seseorang beberapa

kriteria untuk dievaluasi. Menurut Abdus Salam DS, pada dasarnya adalah suatu kegiatan untuk mengidentifikasi pegawai yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan pekerjaannya atau sumber daya yang tersedia.

3.) Pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia pendidikan

Pembinaan merupakan pendayagunaan produktivitas kerja seluruh sumber daya manusia dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan berupa pengetahuan, wawasan, sikap dan keterampilan dalam melaksanakannya. Kegiatan ini mempunyai tujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, baik dari keterampilan maupun pengetahuan lainnya. Salah satu kegiatannya yaitu pembangunan manusia yang hakikatnya adalah pendidikan dan pelatihan.

4.) Penilaian sumber daya manusia pendidikan

Penilaian merupakan upaya untuk memahami beberapa kebiasaan kerja yang baik dan potensi manusia untuk dibangun. Dijelaskan Indah Puji Hartantik, penilaian adalah suatu metode sistematis untuk, mengevaluasi kinerja kontribusi, potensi, dan nilai seorang pekerja sebagai

landasan untuk pertumbuhan dan sebagainya. Pemantauan disebut juga supervisi, adalah pengumpulan informasi tentang bagaimana kepala sekolah, staff, dan siswa lainnya melaksanakan lainnya melaksanakan kerja sama mereka. Tujuan pendidikan adalah untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai atau tidak, jika tidak maka harus dilakukan identifikasi hambatannya.

5.) Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu jenis tindakan yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut Lijen Poltak Sinambela, kompensasi adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan beberapa aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, seperti yang telah di sampaikan oleh G.R Terry tentang fungsi-fungsi manajemen pada umumnya. Namun, fungsi manajemen sumber daya manusia selanjutnya adalah kedudukan dalam mencapai tujuan organisasi terpadu, sebagian

dari strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus melaksanakan kegiatan dengan benar agar seluruh sumber daya kegiatan dapat berjalan sesuai dengan tujuan untuk mempermudah pengelolaan.¹⁴

Peran sumber daya manusia mempunyai dampak yang cukup besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia jika dikelola dengan baik dapat menentukan proses keberhasilan mutu organisasi di masa yang akan datang. Dalam mewujudkan eksistensinya untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan perencanaan sumber daya manusia yang efektif.

Menurut Rivai suatu organisasi tanpa dukungan pegawai yang tepat baik dari aspek kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya maka organisasi tidak akan mampu mempertahankan eksistensinya, mengembangkan dan memajukan organisasi di masa depan. Meningkatnya manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh fakta bahwa organisasi akan

¹⁴ Adib Habibi, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Di Lembaga Pendidikan', *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1.1 (2022), 1–11.

mampu menerapkan strategi yang dapat meningkatkan daya saingnya. Karena sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, pengelolaannya harus mempertimbangkan sejumlah faktor, termasuk retensi karyawan, pelatihan dan pengembangan, motivasi, kesejahteraan karyawan. Peranan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam suatu organisasi yang dapat mencakup beberapa peran, diantaranya yaitu sebagai berikut :

1) Peran administrasi manajemen sumber daya manusia

Peran ini berfokus pada pemrosesan data yang termasuk penyimpanan data dan arsip karyawan, kebijakan organisasi, kesejahteraan karyawan, dan pengumpulan dokumen.

2) Peran oprasional manajemen sumber daya manusia

Peran ini cenderung bersifat taktis, antara lain pengajuan lamaran pekerjaan, proses kegiatan seleksi dan wawancara, kebutuhan kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dalam kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, serta perbaikan sistem kompensasi. Banyak kegiatan yang harus

dilakukan melibatkan koordinasi dengan manajer dan supervisor diseluruh tingkatan organisasi.

3) Peran strategis manajemen sumber daya manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia mengacu pada keunggulan yang dimiliki oleh peran tersebut. Peran ini menunjukkan bahwa orang yang bekerja untuk organisasi adalah karyawan penting dan investor penting. Agar faktor sumber daya manusia menjadi efektif dalam strategi, maka harus fokus pada masalah dan bagaimana memengaruhi faktor sumber daya manusia dalam jangka panjang.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi. Meskipun unsur manusia yang telah dijelaskan sebelumnya terdapat pada lingkungan organisasi, namun hal ini juga terjadi pada lembaga pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia pendidikan yang mempunyai peran strategis terutama dalam upaya pengembangan karakter bangsa melalui

pengembangan kepribadian dan nilai – nilai yang diinginkan.¹⁵

d. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Berikut ini komponen manajemen sumber daya sesuai fokus penelitian yang sudah ditentukan :

1.) Perencanaan dan Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Perencanaan adalah suatu kegiatan melihat masa depan yang berguna untuk menentukan kebijakan prioritas, biaya, dan kegiatan dengan mempertimbangkan realitas yang ada. Terdapat permasalahan yang sulit di pecahkan dalam psikologi manusia, yaitu memahami konsep keputusan yang akan dilakukan. Perencanaan sumber daya manusia, dengan kata lain, adalah proses memilih berbagai kegiatan untuk

¹⁵ Ita Nurmalasari and Dewi Zainul Karimah, ‘Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik’, *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, 2.1 (2020), 33–44

menentukan apa yang harus dilakukan, bagaimana, dan oleh siapa pekerjaan itu akan dilaksanakan.

Perencanaan sumber daya manusia memuat informasi tentang suatu jabatan tertentu. Ada tiga jenis perencanaan yaitu perencanaan jangka panjang, menengah, dan pendek. Perencanaan jangka pendek biasanya dibuat untuk satu tahun dan dilakukan untuk mengetahui penyebab utamanya. Perencanaan ini dilakukan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan dan ketersediaan internal berdasarkan hasil analisis beban kerja. Jangka menengah perencanaan digunakan untuk menggambarkan lowongan jabatan – jabatan untuk jangka waktu dua sampai lima tahun. Perencanaan ini mempunyai tujuan untuk meningkatkan kebutuhan dan kemampuan internal berdasarkan hasil analisis beban kerja. Sedangkan penelitian jangka panjang dilakukan untuk memahami sifat manusia yang meliputi keterampilan profesional yang dapat dikembangkan untuk mengatasi stres jangka panjang.¹⁶

¹⁶ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto.hlm 28-29

Menurut Nawawi perencanaan SDM adalah proses penentuan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi / perusahaan saat ini dan perkembangannya di masa depan. Pengertian ini lebih luas karena perencanaan SDM tidak sekedar diartikan sebagai perolehan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh suatu organisasi/perusahaan. Pemahaman ini juga menekankan pada bagaimana memanfaatkan, mengembangkan, dan memelihara potensi sumber daya manusia setelah diangkat sebagai hasil perencanaan SDM yang cermat. Kegiatan yang terakhir ini dilakukan dalam beberapa kegiatan pengelolaan SDM lainnya, seperti pelatihan, evaluasi kinerja, perencanaan karir, pengembangan SD, dan lain – lain. tindakan tersebut hanya dapat dilakukan secara efektif dan efisien jika evaluasi SDM mengidentifikasi kriteria yang dapat diandalkan untuk setiap pekerjaan. Kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, baik yang bersifat internal (promosi dan mutasi) maupun eksternal.

Rencana strategis dilakukan untuk mendapatkan, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia yang potensial pada suatu organisasi / lembaga pendidikan. Strategi perencanaan SDM secara sederhana dapat diartikan sebagai metode, tehnik, atau taktik utama yang digunakan untuk memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai potensi kemampuan besar pada bidang pekerjaan / jabatan tertentu. Strategi yang dapat digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a) Merekrut guru dengan cara membuka iklan
- b) Menempatkan “*the right teacher on the right job.*”
- c) Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada guru yang senior, berkompeten dan mempunyai kemampuan
- d) Memberikan bimbingan kepada guru

Rendahnya mutu pendidikan disebabkan oleh manajemen pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya kualitas sumber daya manusia

yaitu guru. Rendahnya kualitas guru ditunjukkan dari kesesuaian guru pada saat proses pembelajaran berlangsung.¹⁷ Di sisi lain, rekrutmen adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk memastikan bahwa karyawannya kompeten dalam pekerjaannya dan mencapai tujuannya. Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu usaha atau cara kerja yang digunakan untuk meningkatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta mengidentifikasi lowongan jabatan – jabatan pada suatu lembaga pendidikan tertentu. Tujuan kegiatan rekrutmen adalah untuk memastikan tersedianya calon pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak – banyaknya sehingga lembaga pendidikan dapat mengambil keputusan yang tepat mengenai calon pendidik dan tenaga kependidikan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan kebutuhan. Prinsip keadilan dan kesetaraan dapat diterapkan dalam proses rekrutmen, dimulai

¹⁷ Yoky Sangsurya, Muazza Muazza, and Rahman Rahman, 'Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh', *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2.2 (2021), 766–78.

dari ajaran Islam yang menekankan perlunya berbuat baik kepada orang lain.¹⁸

2.) Pembinaan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pendidikan

Pembinaan adalah program program yang dirancang untuk meningkatkan sumber daya manusia, baik administratif maupun pendidikan di lembaga pendidikan. Pendidikan lebih menitikberatkan pada pencapaian standar maksimal yang dimaksudkan agar mampu melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya. Sedangkan, pelatihan lebih terfokus pada pengembangan karir pegawai, termasuk upaya kepala sekolah untuk membantu mereka mencapai tingkay status atau jabatan yang tinggi.¹⁹ Menurut Hidayat & Wijaya menyatakan bahwa pelatihan adalah program untuk mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan, baik administrasi maupun kependidikan di lingkungan satuan pendidikan.

¹⁸ Nova Liza, 'TEKNIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERKINI UNTUK PERENCANAAN OPTIMAL DALAM KONTEKS PENDIDIKAN ISLAM', 5.2 (2024), 1844–54.

¹⁹ Nurhasnah Nurhasnah and others, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam', *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7.2 (2024), 1367–76

Pembinaan lebih fokus pada pelaksanaan pekerjaan sesuai SOP, sedangkan pelatihan lebih berorientasi pada pengembangan karir pendidik dan tenaga kependidikan. Pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah bagian yang tidak terpisahkan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan.²⁰

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pejabat atau pegawai tidak boleh statis, melainkan harus dinamis dan selalu berupaya meningkatkan kinerja atau hasil kerja, karier, dan jabatannya. Oleh karena itu, alam terjadi kegiatan pengembangan pegawai, baik di sektor pegawai negeri maupun swasta. Sekalipun seorang pekerja telah menerima "*pre-service training*" dalam hal pengetahuan dan keterampilan, kemandirian dan efisiensi serta peningkatan produktivitas kerja, memerlukan pengembangan dan peningkatan berkelanjutan melalui "*in-service training*" (pelatihan dalam jabatan). Pelatihan pengabdian adalah segala kegiatan yang disediakan dan dilaksanakan oleh personel sekolah (guru, penyelenggara sekolah, personel sekolah, guru,

²⁰ Liza.

dan lain-lain) dengan tujuan untuk meningkatkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan siswa dalam melaksanakan tugasnya. Ada tiga aspek krusial dalam pengembangan staf sekolah yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu :

a.) Peningkatan profesionalisme

Peningkatan keterampilan guru dan tenaga administrasi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan yang sesuai, menyediakan buku referensi yang memadai, dan memfasilitasi guru dan staf untuk melaksanakan tugasnya, misalnya kegiatan MGMP bagi guru mata pelajaran dan MGBK bagi guru bimbingan dan konseling.

b.) Pembinaan karir

Untuk pelatihan karir, guru dan tenaga administrasi, kepala sekolah harus membantu mendorong dan memfasilitasi mereka sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

c.) Supervisi (pengawasan)

Pengawasan adalah proses pimpinan kegiatan untuk memastikan bahwa, tujuan, sasaran, dan tugas organisasi akan terlaksana

dengan rencana, kebijakan, petunjuk, dan ketentuan yang telah ditentukan.²¹

3.) Penilaian kinerja sumber daya manusia pendidikan

Penilaian kinerja adalah penilaian yang merujuk pada analisis hasil kerja seorang individu atau pegawai yang dibandingkan dengan standar yang ada, baik kualitas maupun kuantitas, yang telah diterapkan sebelumnya. Penilaian kinerja individu sangat berguna bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian ini, kita dapat memahami kondisi kinerja dari para pegawai sehingga kita dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut untuk pegawai yang bersangkutan. Dengan kata lain, evaluasi kinerja ini menilai kinerja, kemampuan, dan pertumbuhan masing – masing pegawai.

Penilaian kinerja menurut Kasmir yaitu suatu sistem yang dilakukan secara berkala untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan salah satu jenis

²¹ Jumadi Rohman and Nur Hidayah, ‘Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah’, *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8 (2022), 201–2018.

manajemen yang dinilai mampu meningkatkan kinerja pegawai secara konsisten dan teratur. Dengan cara ini dapat bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai dan kompensasi.²²

Dalam lingkup pendidikan khususnya di sekolah, kinerja guru mempunyai dampak terhadap keberhasilan sekolah dan program – programnya. Untuk melaksanakan kinerja penilaian diperlukan standar yang ditetapkan secara rasional, diterapkan secara obyektif, dan didokumentasikan secara sistematis. Penilaian terhadap kinerja guru dan pengawasan oleh kepala sekolah mengenai kompetensi guru merupakan salah satu kajian terpenting yang dilakukan di sekolah. Kepala sekolah harus lebih terampil dan cermat dalam mengawasi dan memberikan bimbingan tenaga pendidik, pegawai, dan siswa. Kemampuan sekolah dalam rangka meningkatkan pendidikan merupakan hasil keberhasilan sekolah dalam melaksanakan proramnya. Supervisi membantu kepala sekoah

²² Ermy Wijaya and Pipin Permata Sari, 'Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang', *Creative Research Management Journal*, 3.1 (2020), 63

menilai kinerja guru. Supervisi akademik memantau pekerjaan guru dan membantu pekerjaan guru dan membantu mereka dalam menilai pekerjaan mereka sendiri. Penilaian kinerja guru sangat sulit karena jumlah guru lebih banyak, maka dari itu kepala sekolah harus mempertimbangkan kinerja gurunya.²³

Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 menyatakan bahwa untuk kenaikan pangkat dan golongan guru perlu dilakukan Penilaian Kinerja Guru. Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan penilaian terhadap setiap butir kegiatan tugas pokok guru dalam rangka pengembangan karir pangkat dan jabatan. Dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan penilaian terhadap setiap item kegiatan tugas pokok guru dalam rangka pengembangan karir pangkat dan jabatan. Dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) guru wajib mencatat dan menginvestarisasi seluruh kegiatan

²³ Neka Zulwiddi and Iswantir M, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.1 (2023), 16–27

yang dilakukan. Kegiatan tersebut dilakukan minimal sekali dalam setahun.²⁴

Menurut Mondy dan Noe, penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk menilai kinerja individu dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu Meija, dkk mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari :

- a.) Identifikasi, yaitu mengidentifikasi faktor – faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat hasil analisis pekerjaan.
- b.) Pengukuran atau implementasi menjelaskan bagaimana memiliki kebiasaan kerja karyawan yang baik dan efisien. Manajer di organisasi mana pun harus membandingkan pekerjaannya dengan standar atau membandingkan pekerjaan karyawan yang mempunyai tugas berbeda.
- c.) Manajemen proses merupakan kelanjutan dari hasil analisis kinerja. Manajemen harus fokus pada peningkatan potensi karyawan di

²⁴ Masfi Sya'fiatul Ummah, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan', *Sustainability (Switzerland)*, 11.1 (2019), 1–14

perusahaan sedang berjuang. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan feedback dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.²⁵

2. Konsep Mutu Pendidikan

a. Pengertian mutu pendidikan

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup masukan, proses, dan output pendidikan. Serta sumber daya lainnya misalnya peralatan, material, uang, dan lain sebagainya. Proses pendidikan melibatkan satu hal yang lain. Sesuatu yang memengaruhi kemajuan suatu proses, hasil dari proses tersebut disebut juga hasil atau keluaran. Suatu proses dapat dikatakan berkualitas tinggi jika koordinasi dan keselarasan, serta kerjasama antara guru sekolah siswa, kurikulum, dan faktor pendukung lainnya berjalan dengan lancar, sehingga menghasilkan lingkungan belajar yang mampu menarik, mampu memberikan dukungan kepada siswa, serta mampu memotivasi siswa.²⁶

²⁵ Heru SetiSetiawan, H., & Hamdan, M. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy). *At-Ta'lim Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(April), 15–30.awan and Muhammad Hamdan, 'Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy)', *At-Ta'lim Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1.April (2019), 15–30.

²⁶ Sangsurya, Muazza, and Rahman.

Menurut Jerome mutu merupakan gambaran menyeluruh mengenai karakteristik suatu barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam bidang pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan.

- 1) Input pendidikan adalah segala sesuatu yang tersedia selama proses berlangsung. Dalam pendidikan yang berkualitas terdapat berbagai masukan yang terlibat seperti terbuka, metodologi, sarana dan prasarana sekolah, dukungan administrasi, dan lingkungan belajar yang kondusif.
- 2) Proses pendidikan adalah suatu proses yang lebih dikenal dengan proses pembelajaran, proses monitoring atau evaluasi. Proses ini dikatakan berkualitas apabila terdapat keselarasan dengan masukan dan indikator yang telah disusun sebelumnya dan dilaksanakan secara selaras, sehingga tercipta suasana pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi siswa dan benar – benar memberdayakan siswa.
- 3) Output pendidikan adalah hasil atau prestasi yang dihasilkan dari proses pendidikan. Output

dikatakan berkualitas apabila prestasi belajar siswa menunjukkan tingkat prestasi yang tinggi, baik akademik maupun non akademik.

Salah satu aspek pendidikan yang paling penting dan strategis adalah melalui pengajaran bangsa bangkit dan berkembang, program-program yang mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai contoh dikutip dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah dan lembaga pendidikan dalam rangka melaksanakan tugas pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan.²⁷

Menurut Edward Sallis dalam bukunya “*Total Quality Management in Education*” mendefinisikan mutu adalah suatu keinginan untuk selalu mencoba mengerjakan segala sesuatu dengan selalu baik sejak awal. Berikut beberapa konsep mutu yang dikemukakan para ahli yaitu :

- 1) Menurut Crosby mutu adalah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan apa yang dipersyaratkan dan distandarkan. Suatu produk

²⁷ ARIF FIANDI, ‘Implementasi Standar Mutu Dan Sasaran Mutu Pada Lembaga Pendidikan’, *EduTeach: Jurnal Edukasi Dan Teknologi Pembelajaran*, 4.1 (2023), 34–40

dikatakan bermutu jika memenuhi standar atau kriteria mutu yang telah ditetapkan standar ini mencakup bahan baku, proses produksi, dan produk akhir.

- 2) Menurut Deming mutu adalah kemampuan beradaptasi dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang mampu menguasai harga pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan pelanggan, sehingga menciptakan nilai bagi pelanggan. Jika pelanggan merasakan kepuasan, maka mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan tersebut baik berupa barang maupun jasa.
- 3) Garvi dan Davis mengatakan bahwa mutu adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan produk, tenaga kerja, proses, dan tugas serta lingkungan yang memenuhi harapan pelanggan.
- 4) Menurut Hari Sudradjad pendidikan yang dapat menghasilkan peserta didik yang mempunyai kemampuan atau keterampilan, baik dari segi akademik maupun non akademik yang dilandasi oleh bakat pribadi dan sosial serta nilai-nilai

akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup.²⁸

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dimana masa depan bangsa terletak pada keberadaan pendidikan berkualitas yang ada saat ini. Apabila manajemen sekolah dilakukan dengan baik, maka akan muncul pendidikan yang berkualitas. Kualitas juga menjadi area persaingan yang sangat penting, karena merupakan wahana peningkatan kualitas produk dan layanan.

a. Definisi mutu pendidikan islam

Secara umum mutu diartikan sebagai sesuatu yang sesuai harapan, mutu juga dapat diartikan sesuatu yang terbaik bagi manusia. Dalam pendidikan islam, mencakup proses, hasil, sarana, dan budaya organisasi. Mutu dalam konteks pendidikan Islam juga meliputi pembentukan manusia yang utuh: akal,

²⁸ Nur Aedi, *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Pendidik*, 2016.hlm 49-52

hati, rohani, dan jasmani. Hal ini sesuai Firman Allah dalam Al Qur'an Surah Ali Imran ayat 110 :

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَّهُمْ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya “Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia. Menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah kepada yang mungkar dan beriman kepada Allah “. Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan bahwa orang yang baik hati dan mampu untuk berkomitmen membantu orang lain dalam kebenarannya dan mengingat atas keburukan/kejahatan. Tujuan akhir yang dicapai adalah untuk menjunjung tinggi dan terus mengembangkankeimanan kepada Allah SWT.

Sesuatu yang dapat dikatakan memenuhi kriteria kualitas jika pelanggan sudah merasa cocok atau senang dengan proses dan produk perusahaan. Dalam konteks ini, kualitas selalu terlihat dari bagaimana masyarakat umum sebagai pelanggan menikmati proses dan produk yang dihasilkan oleh suatu bisnis. Ketika masyarakat umum atau pelanggan mempunyai pandangan positif terhadap proses dan produk yang

dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi, maka kualitas akan meningkat. Jika diterapkan dalam dunia pendidikan islam, mutu pendidikan islam dianggap akan terwujud jika masyarakat mempercayai lembaga dengan berbondong – bondong menyekolahkan putra dan putrinya belajar di lembaga pendidikan.

Mutu diterapkan melalui sistem seleksi tenaga pendidik, proses pembelajaran yang sistematis, dan evaluasi berjenjang. Keberhasilan mutu diukur melalui kepercayaan masyarakat yang semakin banyak mengirimkan anak-anak mereka untuk belajar di lembaga tersebut. Dan evaluasi terbuka, seperti ujian publik saat wisuda, mencerminkan transparansi dan komitmen terhadap mutu.²⁹

Total Quality Management (TQM) diartikan sebagai sistem manajemen organisasi yang berlandaskan kualitas, berdasarkan partisipasi dan kerja sama seluruh anggotanya dengan tujuan mencapai keberhasilan jangka panjang melalui keputusan pelanggan dan menciptakan manfaat bagi

²⁹Mukhamad Saekan Muchith, 'Total Quality Management Pendidikan Islam (Studi TPQ Qiro'ati Di Kabupaten Kudus Jawa Tengah)', *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 14.2 (2019), 17

kelompok dan masyarakat. Oleh karena itu, TQM merupakan suatu metode manajemen dalam organisasi yang diselenggarakan menurut prinsip kualitas dan struktur yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang, pembangunan berkelanjutan melalui kepuasan pelanggan dan kemanfaatan seluruh anggota organisasi.

Urgensi TQM dalam pendidikan mengacu pada keseluruhan proses pendidikan, yang mencakup seluruh komponen pelaksanaan kegiatan pendidikan, atau “*Total Quality*”. Hasil dari suatu pendidikan yang bermutu dapat dilihat dengan tercapainya setidaknya satu komponen keberhasilan kegiatan. Aktivitas pendidikan termasuk aktivitas yang cukup kompleks, pendidikan yang bermutu dapat tercapai apabila sistem pendidikan tersebut dikatakan baik. Mutu pendidikan merupakan hal yang harus diperhatikan dalam kegiatan pendidikan karena memuat langkah – langkah, strategi dan program yang seluruhnya diarahkan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan agen perubahan dalam peningkatan kualitas pendidikan. Sekolah harus dapat menerapkan konsep TQM (*Total Quality*

Management) dalam menciptakan kualitas produksi terbaik dengan melebihi kepuasan pelanggan.³⁰

b. Prinsip – prinsip mutu pendidikan

Pada prinsipnya semua kebijakan, sistem, maupun lembaga pendidikan harus dijalankan dengan berbasis mutu agar mampu melahirkan manusia Indonesia yang berpengetahuan. Artinya tanpa orientasi pada mutu, maka mustahil bisa kita mencapai tujuan pendidikan sebagaimana ditegaskan dalam UU Sisdiknas dan UU Guru dan Dosen. Maka mutu akan menjadi penting dipahami oleh pengambil kebijakan atau pembuat keputusan.

Praktik manajemen mutu bukanlah hal yang mudah sehingga tidak semua lembaga pendidikan berhasil melaksanakannya, terdapat beberapa prinsip yang harus terwujud dalam lembaga pendidikan yang ingin meraih predikat lembaga yang bermutu yaitu :

- 1) Kepemimpinan yang mempunyai komitmen terhadap mutu dan mempunyai kapasitas melaksanakannya dengan membuat tim yang kuat.
- 2) Seminar dan pelatihan manajemen mutu bagi seluruh warga sekolah agar sama – sama

³⁰ Bunyamin, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta Selatan: PT. Usaha Terpadu UHAMKA, 2022). hlm.106-108

memahami dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya masing – masing.

- 3) Penyusunan strategik mutu, hal ini adalah langkah awal yang akan menentukan tindakan keberhasilan mutu, karena kualitas tindakan dan kualitas hasil akan dipengaruhi oleh kualitas dan profesionalitas penyusunan rencana mutu.
 - 4) Membangun komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan, antar guru atau dosen, antar staff, antar semua warga sekolah.
 - 5) Memberikan hadiah atau reward bagi mereka yang berprestasi atau bekerja lebih di banding yang lainnya.
 - 6) Pemimpin melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk melihat perkembangan dan hambatan pencapaian mutu.³¹
- c. Upaya peningkatan mutu pendidikan

Kualitas mutu mengacu pada sesuatu yang dibuat sebaik mungkin karena sesuatu yang bermutu mempunyai nilai sendiri bagi pemiliknya. Kualitas merupakan tujuan akhir suatu produk dalam hal memenuhi standar. Pelayanan sekolah dapat dikatakan berkualitas baik apabila diperlukan

³¹ Jejen Musfah, *Manajemen Mutu Pendidikan : Teori Dan Kebijakan* (Jakarta: KENCANA, 2023).hlm 6

dilakukan secara maksimal. Oleh karena itu, pendidikan dapat di katakan sebagai suatu kondisi, penampilan, atau etos kerja yang diterapkan oleh seluruh lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya pendidikan dapat diukur dengan melihat hubungan antara input dan output. Pengertian input adalah suatu proses, dan output merupakan komponen penting dan saling berkaitan yang tentunya mempengaruhi mutu pendidikan. Jika kita membahas input secara detail, maka input tersebut akan mencakup seluruh operasional yang diperlukan sehari-hari agar prosesnya dapat berjalan dengan lancar. Sebagai contoh, perhatikan kegiatan pembelajaran pendidikan, proses belajar mengajar yang dilakukan oleh lembaga pendidikan. Sedangkan output merupakan hasil dari suatu proses yang telah selesai. Oleh karena itu, proses berbasis kualitas diperlukan dalam pendidikan.

Salah satu metode untuk meningkatkan mutu dalam pendidikan adalah dengan pendekatan pembelajaran manajemen mutu terpadu atau (*Total Quality Management*). TQM adalah strategi manajemen yang bertujuan untuk membawa

kesadaran kualitas pada seluruh proses dalam organisasi. TQM menekankan bahwa dalam suatu organisasi setiap orang harus terlibat. Konsep seperti ini memberikan pendekatan baru dalam pengelolaan organisasi dan perlunya perbaikan manajemen. Seperti yang telah di jelaskan sebelumnya, TQM merupakan pendekatan praktis dan strategis dalam mengelola suatu organisasi dengan mempertimbangkan kebutuhannya. Namun, tujuan yang dikerjar adalah pengembangan hasil yang lebih baik dan maksimal W. Edwards juga menjelaskan filosofi TQM yaitu :

- 1) Redaksi berantai untuk meningkatkan kualitas. Hal ini mempunyai tujuan untuk meningkatkan kepuasan dalam hal pelayanan dan produk yang berguna untuk meningkatkan produktivitas suatu organisasi.
- 2) Transformasi organisasi, yaitu kemampuan untuk terus melakukan perbaikan sesuai dengan perubahan yang dilakukan, seperti proses kerja dan struktur organisasi.
- 3) Peran kepemimpinan, tidak hanya pemimpin yang dilibatkan dalam upaya peningkatan kualitas. Setiap anggota organisasi juga harus memberikan

kontribusi yang signifikan terhadap upaya yang dimaksud, namun peningkatan atau kontribusinya harus didukung oleh pimpinan organisasi.

- 4) Pratik manajemen, artinya keputusan harus dirumuskan dalam jangka waktu yang panjang sehingga tidak merugikan organisasi.

Dengan demikian, pendidikan adalah tentang suatu pembelajaran di setiap organisasi. Jika TQM dan pendidikan berkaitan, maka TQM harus meningkatkan mutu pendidikan. Lembaga pendidikan harus memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk meniru model pembelajaran. Selain itu, ada kerjasama antara staff pengajar dan siswa untuk mencapai tujuan. Memiliki sistem negosiasi merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal. Orang juga dapat menjadi pengawas yang cermat agar apapun yang dilakukan siswa dan siswa berjalan sesuai keinginannya.³²

- d. Faktor – faktor yang memengaruhi mutu

³² Flowrent Natalia Marpaung, Bernadetha Nadeak, and Lamhot Naubaho, 'Teknik Peningkatan Mutu Pendidikan', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5.1 (2023), 3761–72

TQM merupakan sebuah konsep yang bertujuan untuk meningkatkan manajemen mutu dunia, sehingga diperlukan perubahan yang signifikan dalam masyarakat dan sistem organisasi seperti lembaga pendidikan. Terdapat tujuh faktor yang harus diperhatikan oleh penyelenggara pendidikan agar dapat bisa memenuhi standar TQM yaitu :

1) Kepuasan klien

Dalam dunia bisnis, klien adalah seseorang atau sekelompok orang yang membeli dan menggunakan produk suatu perusahaan. Sebaliknya, klien organisasi pendidikan yang terlibat adalah pelajar, orang tua, dan masyarakat umum. Ketika TQM digunakan di lembaga pendidikan, kualitas ditentukan oleh peserta didik dan kita harus berupaya untuk menciptakan kepuasan pelajar.

2) Obsesi terhadap kualitas

Di era globalisasi, lembaga pendidikan saling bersaing dengan lembaga pendidikan di seluruh Indonesia. Intensitas dan persaingan yang semakin meningkat berarti setiap lembaga pendidikan harus berupaya meningkatkan mutu agar kepuasan pelanggan terwujud.

3) Pendekatan ilmiah

Salah satu faktor kunci keberhasilan TQM adalah menggunakan pendekatan ilmiah. Dalam pendekatan saintifik pengambilan keputusan dilakukan pada data, mencari sumber penyebab, dan mencari solusi dalam waktu yang singkat.

4) Komitmen jangka panjang

TQM adalah paradigma baru dalam menjelaskan bisnis, agar TQM berhasil, maka perubahan budaya harus dibarengi dengan komitmen jangka panjang dilembaga pendidikan. Mewujudkan budaya perubahan yang dapat menghargai peningkatan kualitas secara terus menerus dalam jangka panjang. Dalam hal ini sangat penting diperlukan strategi pengelolanya.

5) Kerjasama dalam tim

Tim adalah orang yang memiliki tujuan yang sama. Dapat di katakan bahwa tim tertentu mempunyai ciri-ciri, yaitu sebagai berikut seluruh karyawan harus memahami dan berpegang teguh pada misi perusahaan agar dapat bekerja secara efisien, seluruh karyawan harus mengikuti seluruh aturan yang berlaku, harus ada tanggung jawab

dan wewenang yang adil, dan setiap karyawan harus mampu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan positif, dimana setiap anggota harus saling membantu.

6) Perbaikan secara berkesinambungan

Perbaikan berkelanjutan adalah elemen paling mendasar dalam TQM. Perbaikan yang berkesinambungan akan berjalan dengan baik, jika disertai dengan sumber daya manusia yang tepat.

7) Pendidikan dan pelatihan

Pelatihan khusus berkaitan dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh tenaga administrasi dan dosen dan apa yang dilatih dapat segera diterapkan. Oleh karena itu, materi harus praktis. Pelatihan adalah salah satu komponen pendidikan walaupun pendidikan bersifat filosofis dan teografis, tetapi pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama yaitu pembelajaran.³³

Hasil tinjauan teori menurut teori Jarome menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

³³ Ridwan Hasan Hariri, Dedy H. Karwan, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Media Akademi, 2016). hlm. 215-217

peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hal – hal yang memengaruhi prestasi seseorang setelah melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu. Maka faktor-faktor yang memengaruhi tercapainya peningkatan kualitas adalah sebagai berikut :

1.) Faktor Intern

Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri sendiri dan dapat dikembangkan lebih lanjut menjadi faktor internal, diantaranya :

- a.) Kecerdasan, adalah kemampuan belajar yang disertai dengan kemampuan beradaptasi dengan keadaan yang dihadapinya.
- b.) Bakat, merupakan suatu kemampuan tertentu yang dimiliki seseorang sebagai suatu keterampilan bawaan.
- c.) Minat, adalah kecenderungan yang tetap mengenai beberapa kegiatan. Kegiatan seseorang yang mendapat perhatian secara terus – menerus disertai dengan kasih sayang.
- d.) Motivasi, motivasi belajar merupakan faktor penting karena merupakan suatu konisi yang mendorong siswa untuk belajar.

2.) Faktor Ekstern

Faktor eksternal meliputi hal-hal seperti pengalaman, keadaan keluarga, lingkungan sekitar, dan hal yang dapat memengaruhi hasil belajar yang diharapkan siswa.

a.) Keadaan Keluarga

Keluarga adalah sumber pendidikan disisi lain sekolah merupakan lembaga pendidikan jangka panjang. Peralihan dari pendidikan informal ke pendidikan formal yang memerlukan kerjasama yang baik antara guru dan siswa guna meningkatkan hasil belajar siswa. Perlu ditekankan pada metode kolaboratif, dimana individu harus memberikan perhatian serius terhadap cara anak belajar di rumah. Perhatian masyarakat dapat memberikans emangat dan motivasi pada anak untuk belajar. Sebab anak membutuhkan waktu, ruang, dan kondisi yang kondusif untuk belajar.

b.) Keadaan Sekolah

Lingkungan sekolah yang baik dapat mendorong pembelajaran yang lebih aktif. Kondisi sekolah ini mencakup hubungan antara siswa dengan guru, kurikulum, dan metode pengajaran.

c.) Lingkungan Masyarakat

Dalam kehidupan sehari – hari anak akan lebih banyak melibatkan interaksi dengan lingkungan tempat tinggal mereka dibesarkan, maka komunitas sekitar mempunyai dampak yang signifikan terhadap perkembangan pribadi seorang anak.

Selain itu, teori Mortimore yang ada dalam bukunya Hendyat Soetopo mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan :

- 1) Kepemimpinan yang positif dan kuat, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor kepemimpinan yang diterapkan sangat menerapkan peningkatan mutu pendidikan
- 2) Harapan yang tinggi : Tantangan terhadap pemikiran siswa. Pendidikan yang bermutu dapat tercapai apabila tantangan yang dihadapi peserta didik memberikan motivasi untuk berhasil dalam mencapai tujuan pendidikannya.
- 3) Memantau kemajuan siswa. Pentingnya pemantauan bermula dari kenyataan bahwa tanpa kegiatan pemantauan, kinerja siswa tidak akan memuaskan.

- 4) Tanggung jawab dan keterlibatan siswa dalam kehidupan sekolah. Pendidikan dikatakan bermutu apabila dapat menghasilkan lulusan yang bertanggung jawab, disiplin, kreatif, dan terampil.
 - 5) Intensif dan bermanfaat, pendidikan yang memberi penghargaan dan dukungan yang bersifat intensif terhadap keberhasilan, akan meningkatkan upaya belajar siswa.
 - 6) Keikutsertaan orang tua dalam kehidupan di sekolah. Faktor ini sudah menjadi klasik sebagai wujud dan tanggung jawab pendidik.
 - 7) Perencanaan dan pendekatan yang konsisten.³⁴
- e. Karakteristik sekolah yang bermutu

Sekolah merupakan lembaga yang mempunyai tugas utama menyelenggarakan kegiatan pembelajaran. Dalam suatu lembaga pendidikan banyak sekali kegiatannya dan masyarakat sangat bergantung padanya. Sekolah dapat memberikan jaminan terhadap kehidupan didalamnya, sekolah harus mempunyai sejumlah instrumen yang memberikan jaminan. Jaminan ini memberikan

³⁴ Arnita Niroha Halawa and Dety Mulyanti, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Mutu Instansi Pendidikan Dan Pembelajaran', *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2.2 (2023), 57–64.

perluasan karakteristik sekolah. Dalam hal ini tergantung kualitas yang dimilikinya.

Mutu suatu sekolah dapat dilihat dari berbagai ciri yang menjadi ciri sekolah yang bersangkutan, antara lain input, proses, dan output. Ciri-ciri sekolah didasarkan pada hasil kajian yang dilakukan terhadap sekolah yang berhasil menyelesaikan program pendidikannya. Berdasarkan hal tersebut kemudian dianalisis beberapa karakteristik mutu sekolah MacBeath & Mortimer sebagai berikut :

- 1) Memiliki visi dan misi yang jelas
- 2) Memiliki kepala sekolah yang profesional
- 3) Memiliki guru yang profesional
- 4) Memiliki lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar
- 5) Pendidik dan tenaga kependidikan sekolah ramah terhadap peserta didik
- 6) Manajemen sekolah yang kuat
- 7) Memiliki kurikulum yang luas dan berimbang
- 8) Melakukan penilaian dan pelaporan peserta didik yang bermakna

- 9) Tinggi dalam melibatkan masyarakat untuk ikut serta mengelola sekolah.³⁵

Sekolah dapat dikatakan bermutu jika memenuhi standar mutu pendidikan. Pendidikan merupakan suatu layanan yang perlu memiliki standar penilaian mutu. Dalam Peraturan Pemerintah No. Standar Mutu Pendidikan 19 Tahun 2005 dapat mengacu pada standar nasional pendidikan yang telah menetapkan kriteria minimal mengenai sistem pendidikan nasional di Indonesia, antara lain :

- 1) Standar kompetensi lulusan
- 2) Standar isi
- 3) Standar pendidik dan tenaga kependidikan,
- 4) Standar proses
- 5) Standar sarana dan prasarana
- 6) Standar pembiayaan
- 7) Standar pengelolaan
- 8) Standar penilaian pendidikan.

Standar pendidikan nasional berfungsi sebagai landasan pembelajaran, pelaksanaan, dan pengawasan dalam berbagai cara yang mendukung pendidikan nasional yang efektif.

³⁵ Cepi Tritna, *Pengembangan Manajemen Sekolah* (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2015). hlm. 52-57

Tujuan dari standar pendidikan nasional adalah untuk memastikan bahwa pendidikan di negara tersebut akurat dalam menggambarkan budaya dan karakter bangsa. Peningkatan mutu pendidikan sangat menekankan pentingnya sekolah sebagai landasan otonomi utama, serta pentingnya individu dan masyarakat dalam meningkatkan hasil pendidikan. Sekolah harus diberi kepercayaan dan dukungan agar dapat berkembang dan beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat umum dan keadaan lingkungan. Sekolah sebagai organisasi atau organisasi yang bersifat otonomi memberikan bantuan kepada lembaga kelembagaan guna menyelesaikan proses dan mencapai tujuan pendidikan.³⁶

Dalam penelitian ini merujuk dalam standar kompetensi lulusan dan standar proses karena standar kompetensi tersebut yang lebih berhubungan dengan adanya manajemen sumber daya manusia.

1) Standar Kompetensi Lulusan

Standar ini merupakan kriteria penilaian keterampilan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan, berfikir, dan bertindak secara konsisten sebagai landasan ppengetahuan dan keterampilan yang

³⁶ Sangsurya, Muazza, and Rahman.

dimiliki setiap orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar Kompetensi Lulusan (SKL) merupakan seperangkat keterampilan minimal yang harus dimiliki setiap siswa agar mampu lulus pada jenjang pendidikan tertentu. Salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan siswa selama proses pembelajaran adalah standar kelulusan. Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Satuan Pendidikan menurut Ainun Haris adalah kualifikasi lulusan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang digunakan sebagai pedoman penilaian untuk menentukan tingkat kelulusan peserta didik dalam suatu satuan pendidikan.

Terdapat perbedaan prestasi siswa antara sekolah swasta dan negeri. Siswa yang mengikuti pendidikan nasional sangat bergantung pada kemampuan dalam mengajar. Jika guru dapat mengajar siswa secara efektif, maka siswa akan mempunyai pengalaman belajar yang baik. Namun, terkadang guru kurang memiliki motivasi untuk mengajar siswa secara efektif. Sedangkan, pendidikan swasta memiliki proses pembelajaran kontekstual dan berfokus pada teknologi yang memberdayakan siswa untuk memajukan kemampuan berfikir kritis, kreatif, dan inovatif ketika menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, perilaku guru/pendidik juga

mempengaruhi kinerja siswa. Pendidik harus menjelaskan bidang dan tingkat kompetensinya secara rinci. Pendidik harus mengasai kompetensi masing-masing. Peningkatan standar kelulusan meliputi :

- a) Melebihi atau melampaui KKM yang telah ditetapkan.
- b) Mencapai presentasi persetujuan sebesar 100% dengan skor sikap dalam kategori baik.
- c) Meliputi rata – rata ujian nasional dan ujian sekolah pada kisaran 70,00 dan 80,00.
- d) Meraih prestasi dalam kerjuaraan, kompetensi akademik dan non akademik.
- e) Meningkatkan jumlah lulusan yang melanjutkan ke jejang pendidikan yang lebih tinggi.³⁷

2) Standar proses

Standar proses merupakan kriteria mengenai penyelenggaraan pembelajaran dalam bidang pendidukan agar dapat memnuhi standar kompetensi lulusan. Standar proses memuat kriteria minimal proses pembelajaran pada satuan pendidikan dasar dan menengah di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Reppublik Indonesia. Standar proses yang berlaku pada

³⁷ Aulia Rahman Sekolah Tinggi Agama Islam Rasyidiyah Khalidiyah Amuntai, 'Upaya Peningkatan Standar Kompetensi Lulusan', *Adiba: Journal of Education*, 2.1 (2022), 122–32.

jenjang pendidikan untuk pendidikan dasar dan menengah pada jalur formal, baik dalam sistem paket maupun sistem kredit semester.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam prosedur standar. Pertama, standar nasional pendidikan adalah standar pendidikan yang berlaku pada semua lembaga pendidikan formal pada bidang yang bersangkutan, dimana lembaga pendidikan itu sendiri diatur secara nasional. Kedua, standar proses yang berkaitan dengan cara penyelenggaraan pendidikan, yaitu standar proses yang menguraikan bagaimana pendidikan harus berjalan lancar. Dengan cara ini, standar proses pendidikan dapat dianggap sebagai pedoman bagi guru ketika mengevaluasi siswa. Ketiga standar pendidikan didasarkan pada pencapaian standar kompetensi lulusan. Ketiga, standar pendidikan didasarkan pada pencapaian standar kompetensi lulusan. Oleh karena itu, faktor atau acuan terpenting dalam menentukan standar proses pendidikan adalah standar kompetensi lulusan.³⁸

B. Kajian Pustaka Relevan

Kajian pustaka yang relevan berfungsi sebagai alat penelitian untuk mendukung penelitian secara teoritis dan

³⁸ Fauzi Fahmi, 'Standar Proses Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah', *PENDALAS: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Dan Pengabdian Masyarakat*, 1.1 (2021), 1–16.

untuk mengumpulkan informasi teoritis tentang penelitian yang berkaitan atau dilakukan oleh peneliti di masa lalu. Berdasarkan tinjauan pustaka yang berkaitan dengan topik penelitian ini, penulis mengidentifikasi beberapaknya yang relevan, antara lain :

1. Jurnal yang ditulis Ahmad Jumadi yang berjudul “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR INKLUSI AL IRSYAD AL ISLAMIIYYAH DEPOK” menunjukkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu sekolah. Hasil penelitiannya yaitu : (1) Sistem perencanaan SDM dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah..(2) Penarikan dan seleksi terhadap calon dilaksanakan dengan berdasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan akhlak yang baik.(3) Pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan..(4) Evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yaitu evaluasi bulanan, tengah semester dan evaluasi akhir tahun. (5) Pemberian kompensasi dengan sistem honorarium bisa dikatakan adil,

namun dari segi kelayakan apakah sesuai memenuhi standar minimum (UMR).(6) Sistem pengawasan dilakukan dengan penentuan standar, supervisi kegiatan, pemeriksaan dan perbandingan hasil dengan penentuan standar serta mengoreksi kegiatan atau standar.³⁹

Terdapat persamaaan antara penelitian yang dilakukan terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, dimana penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Jumadi mengkaji dan membahas tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan, perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Jumadi dengan penelitian yang ada saat ini lebih terfokus pada seluruh anggota organisasi pendidikan. Namun penelitian yang dilakukan hanya berfokus pada pengelolaan guru.

2. Jurnal yang di tulis Muhammad Taufiqurrahman yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu” menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di pesantren Ar-

³⁹ Ahmad Jumadi, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok’, *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02.02 (2023), 84–90

Rahmah secara umum telah dilaksanakan meskipun dalam bentuk yang masih sederhana. Manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah Pertama, Perencanaan (*Planning*), Kedua, Pengorganisasian (*Organizing*), telah dilakukan seperti rekrutmen SDM berdasarkan beberapa tahapan-tahapan, orientasi personel secara sederhana dan penempatan SDM. Ketiga, Pengarahan (*Directing*) sudah dilaksanakan seperti pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, perencanaan karier SDM. Keempat, Pengendalian (*Controlling*), seperti kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian SDM.⁴⁰

Terdapat persamaan antara penelitian yang dilakukan terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, dimana penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Taufiqurrahman mengkaji dan membahas tentang manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Terdapat juga perbedaan antara penelitian yang dilakukan Muhammad Taufiqurrahman dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Penelitian ini berfokus pada fungsi manajemen manusia dalam bidang manajemen, meliputi perencanaan,

⁴⁰ Muhammad Taufiqurrahman, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu', *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 18.1 (2019), 203

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Namun, penelitian ini terbatas pada fungsi manajemen sumber daya manusia, yang meliputi perencanaan dan rekrutmen, pembinaan dan pelatihan, dan evaluasi kinerja.

3. Jurnal yang ditulis Agus Tardian yang berjudul “Manajemen Strategik Mutu Sekolah: Studi Kasus di SD Al Irsyad Al Islamiyyah 02 Purwokerto” menunjukkan bahwa 1) Perumusan strategi di SD Al Irsyad Al Islamiyyah 02 Purwokerto dilakukan dengan terlebih dahulu merumuskan visi dan misi dengan mempertimbangkan lingkungan internal dan eksternal, penetapan tujuan dan target dan dilanjutkan dengan menentukan strategi, 2) Implementasi strategi di SD Al Irsyad Al Islamiyyah 02 Purwokerto dilakukan dengan menguraikan strategi dengan kepala sekolah sebagai koordinator. Sistem pemantauan dilakukan dengan menerapkan komunikasi intensif dan kontrol rutin ke koordinator kegiatan, 3) Strategi evaluasi di SD Al Irsyad Al Islamiyyah 02 Purwokerto dilakukan melalui pertemuan formal dan informal. Pertemuan formal dilakukan secara rutin di tingkat internal dan bidang keseluruhan.⁴¹

⁴¹ Agus Tardian, ‘Manajemen Strategik Mutu Sekolah’, *Jurnal Kependidikan*, 7.2 (2019), 192–203

Terdapat persamaan antara penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini, dimana Agus Tardian melakukan penelitian dengan topik peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang dari penelitian yang dilakukan oleh Agus Tardian berfokus pada strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Namun, yang dilakukan oleh peneliti tentang manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.

4. Jurnal yang ditulis Miranti yang berjudul “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI MTs. AL-ISTIQAMAH HALONG KABUPATEN BALANGAN” menunjukkan bahwa 1) Perencanaan SDM dirancang dan disusun berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara tertutup dan terbuka dengan memanfaatkan SDM yang dianggap berpotensi. 3) Seleksi dilakukan secara terbuka. 4) Orientasi, meski tidak formal, tetap diberikan dengan cara memperkenalkan kondisi lingkungan, budaya dan rekan kerja. 5) Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan

telah memberikan dampak dan pengaruh positif, baik untuk sekolah maupun personel.⁴²

Terdapat persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini, dimana dalam penelitian dahulu dan sekarang yaitu penelitian yang dilakukan oleh Miranti sama-sama mengkaji dan membahas mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang penelitian yang dilakukan oleh Miranti berfokus pada semua aspek manajemen sumber daya manusia. Tetapi, yang dilakukan oleh peneliti hanya aspek perencanaan dan rekrutmen, pembinaan dan pelatihan, dan evaluasi kinerja sumber daya manusia.

5. Jurnal yang di tulis Mohammad Arif yang berjudul “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (STUDI KASUS DI SD INSAN AMANAH MALANG)” dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik nonstatistik dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan rancangan studi kasus (case study). Data diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis interaktif melalui 3

⁴² Miranti, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di MYs. Al-Istiqomah Halong Kabupaten Balang’, *Cross-Border*, 4.1 (2021), 199–216.

kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperoleh dengan perpanjangan keikutsertaan dan triangulasi data. Dari hasil penelitian ini dapat dipaparkan bahwa Implementasi manajemen sumber daya manusia di SD Insan Amanah Malang dalam upayanya meningkatkan mutu sekolah cukup memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian program dan visi misi sekolah.⁴³

Terdapat persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini, dimana penelitian terdahulu dan sekarang yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Arif sama-sama menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Sama sama memperoleh data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sama sama menganalisis data dengan 3 kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu dari segi tempat penelitian.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik di sekolah.

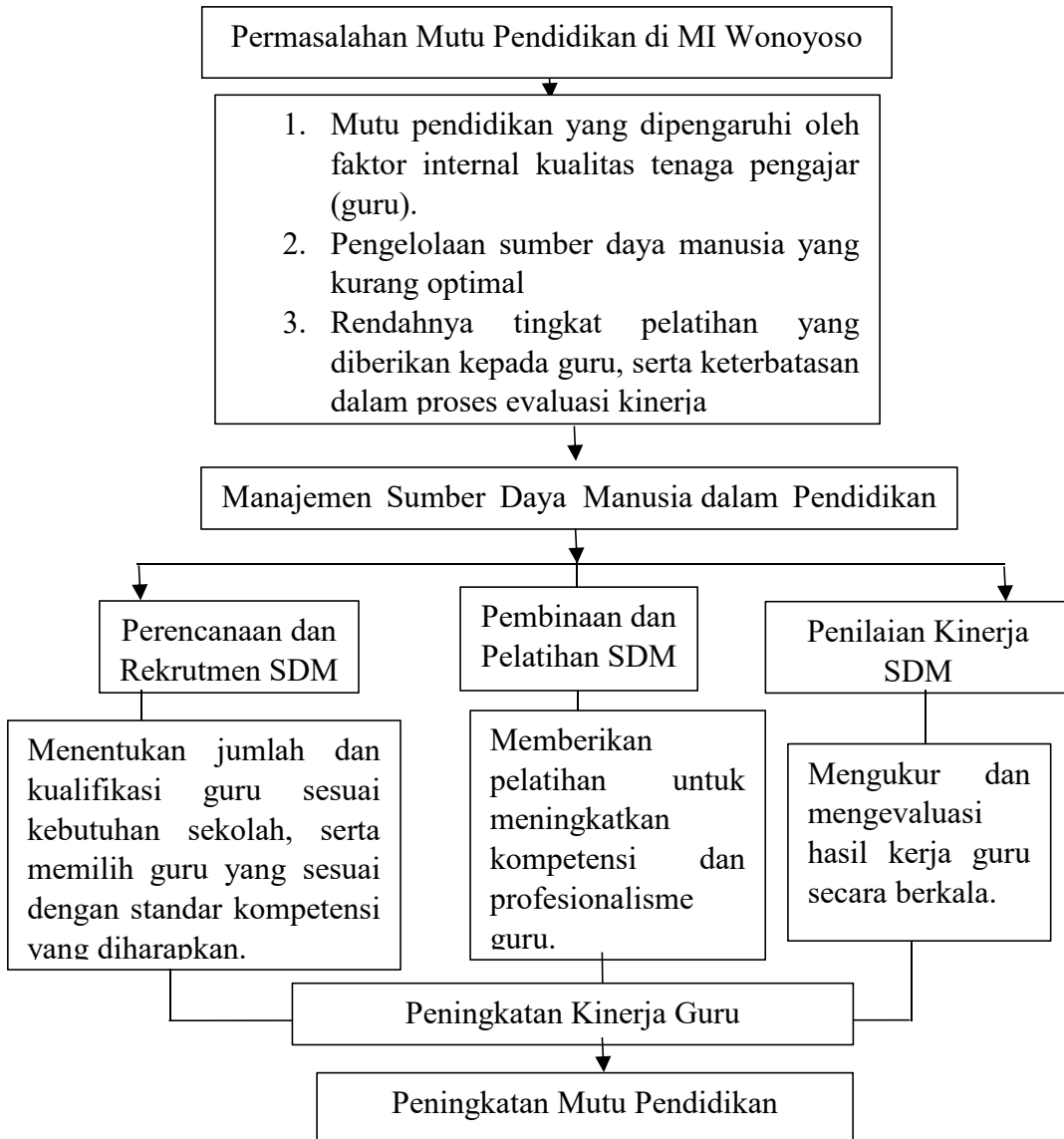
⁴³ Arief.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan landasan penelitian yang mencakup perpaduan antara teori, observasi, fakta dan tinjauan pustaka yang dijadikan landasan dalam melakukan penulisan ilmiah. Oleh karena itu, kerangka berpikir ini dirancang untuk menggambarkan alur berpikir dan hubungan antar variabel utama yang akan diteliti. Kerangka berfikir dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. 1

Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu mendeskripsikan data yang telah didapat di lapangan. Metode kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso.

Menurut Saryono, penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menunjukkan, menjelaskan mengilustrasikan, dan menjelaskan fakta atau ciri-ciri dampak sosial yang tidak dapat dijelaskan, dievaluasi, atau diselidiki dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.⁴⁴

Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan apa yang ada di lapangan dengan menggunakan instrumen utama peneliti. Data yang diperoleh dari penelitian kualitatif meliputi gambar, dokumentasi, hasil wawancara, dan observasi peneliti. Dilihat dari sudut pandang filosofisnya, penelitian kualitatif

⁴⁴ Dr. Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023).hlm 34

menggunakan paradigma berpikir filosofis fenomenologis, yaitu suatu metode untuk memahami dan menggambarkan setiap fenomena yang ada di sekitar kehidupan manusia.

Denzin & Lincoln dalam Albi Anggito & Johan Setiawan menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan setting alam dengan tujuan untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan menggunakan berbagai metode. Erickson dalam Albi & Johan Setiawan menjelaskan penelitian kualitatif adalah penelitian yang berupaya mencari dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan serta dampak dari tindakan yang dilakukan.⁴⁵

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus adalah penelitian mendalam tentang seseorang, suatu kelompok, suatu organisasi, suatu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang lengkap dan mendalam tentang suatu entitas dengan menghasilkan data yang kemudian dianalisis hingga menghasilkan suatu teori.⁴⁶ Pendekatan studi kasus digunakan untuk menggali permasalahan secara spesifik di MI Wonoyoso sebagai objek penelitian, sehingga

⁴⁵ HM. Saekan Muchith, *CARA PRAKTIS MENULIS SKRIPSI & TESIS Mudah Cepat, Berkualitas Dengan Pendekatan Kualitatif* (Yogyakarta: PT. Nas Media Indonesia, 2024).hlm 11

⁴⁶ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: CV. syakir Media Press, 2021).hlm 90

hasil penelitian yang diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai manajemen sumber daya manusia di sekolah tersebut. Dari pendekatan studi kasus diperoleh data tertulis dan lisan yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya dilakukan proses analisis untuk mengetahui manajemen staff mengajar meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MI Wonoyoso Pringapus. Madrasah ibtidaiyah yang terletak di Desa Rejosari Wonoyoso Kecamatan Pringapus. Lokasi penelitian dipilih berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, di mana MI Wonoyoso memiliki permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yang meliputi perencanaan dan rekrutmen, pembinaan dan pelatihan, dan evaluasi kinerja. Penelitian ini berlangsung terhitung dari tanggal 13 September melakukan pra – riset, kemudian dilanjutkan penelitian dari 13 November sampai dengan 13 Desember 2024.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah topik dari mana data itu diperoleh atau dianalisis. Jika peneliti menggunakan angket atau wawancara dalam mengumpulkan data, maka sumber datanya disebut responden yaitu orang yang

menanggapi atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan lisan maupun tertulis dan jika peneliti menggunakan teknik observasi maka sumber datanya dapat berupa suatu objek, gerakan, dan peristiwa.⁴⁷

Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah MI Wonoyoso yang difokuskan pada manajemen sumber daya manusia khususnya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sumber data (informan/responden) dalam penelitian ini berkaitan dengan pengelolaan tenaga pengajar dalam peningkatan mutu pendidikan. Subyek penelitian ini yaitu :

1. Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi dan menjadi sumber data paling utama atau informan kunci.
2. Guru sebagai tenaga pendidik.

D. Fokus Penelitian

Sigit Hermawan , menjelaskan fokus penelitian bisa juga disebut sebagai *research question* (pertanyaan penelitian) yaitu beberapa pertanyaan yang detail dan rinci dalam penelitian sehingga arah, karakter dan ruang lingkupnya diketahui secara jelas dan pasti. Fokus penelitian

⁴⁷ Aisyah Mutia Dawis and others, *Pengantar Metodologi Penelitian*, 2023.hlm 57

dimaksudkan untuk memperjelas kajian dan data yang akan diambil oleh peneliti.⁴⁸

Penentuan fokus penelitian merupakan aspek penting dalam penelitian kualitatif. Hal ini disebabkan karena fokus kajiannya adalah titik sentral yang dijadikan objek kajian, sehingga menjadikan kajian tersebut jelas. Berdasarkan latar belakang masalah, maka fokus penelitian ini bagaimana manajemen sumber daya manusia khususnya guru dapat meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso yang meliputi perencanaan dan rekrutmen, pembinaan dan pelatihan, serta penilaian kinerja sumber daya manusia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi dan wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini lebih fokus pada teknik observasi dan wawancara, sedangkan dokumentasi untuk menjamin keakuratan data yang dikumpulkan. Untuk menganalisis data yang dapat dipercaya, peneliti menggunakan metodologi sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan fakta – fakta yang diperlukan oleh peneliti. Observasi berfungsi sebagai landasan pengetahuan karena didasarkan pada

⁴⁸ HM. Saekan Muchith.hlm 21

data atau fakta tentang dunia yang ditemukan melalui kegiatan observasi.⁴⁹

Penelitian melakukan observasi langsung di Madrasah Ibtidaiyah Wonoyoso dengan observasi lingkungan sekolah dan observasi tidak langsung melalui bukti pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam proses pelaksanaan observasi, peneliti terlebih dahulu mengatur kunjungan agar tidak mengganggu sekolah dan membuat jadwal kunjungan. Kemudian menyampaikan tujuan dilakukannya penelitian di madrasah tersebut, dan tidak terlalu banyak pertanyaan yang akan mengakibatkan pertentangan pendapat.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu jenis percakapan dengan tujuan tertentu. Hal ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang menjawab pertanyaan dan orang yang diwawancarai yang memberikan umpan balik atas pertanyaan tersebut. Menurut definisi Esterberg, wawancara sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono adalah percakapan antara dua orang atau lebih untuk mengumpulkan informasi dan ide melalui kontak mata

⁴⁹ Dawis and others.hlm 90

sehingga dapat mengkonstruksi makna pada suatu topik penelitian tertentu.⁵⁰

Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan guru. Dalam penelitian ini, tujuan kegiatan wawancara dilakukan yaitu untuk memperoleh data tentang manajemen sumber daya manusia di madrasah. Pertanyaan dalam wawancara mencakup kebijakan kepala sekolah dalam merekrut sumber daya manusia khususnya guru, persepsi guru terhadap dukungan sekolah dalam pengembangan profesional, keterlibatan tenaga kependidikan dalam mendukung proses pendidikan.

Sebelum wawancara dimulai, peneliti sudah terlebih dahulu menetapkan siapa yang akan diwawancarai, dengan mempersiapkan pertanyaan wawancara. Proses awal melakukan wawancara yang dilakukan peneliti dengan percakapan perkenalan dan menjalin hubungan baik. Peneliti mengawali dengan membahas permasalahan yang diharapkan dengan menyatakan tujuan penelitian. Selanjutnya peneliti mengatur kecepatan wawancara dan memastikan produktif. Akhiri wawancara dan tutup dengan mengulangi poin – poin yang telah disampaikan kepada informasi guna membedakan. Peneliti juga mencatat wawancara dalam teks, dan kegiatan

⁵⁰ Dawis and others.hlm 67

pengumpulan data tidak diidentifikasi lebih lanjut berdasarkan informasi yang diberikan.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, bersama dengan teknik observasi dan wawancara yang mendalam. Dokumentasi dilakukan untuk memberikan gambaran konkret tentang peristiwa dan aktivitas yang sedang diteliti. Teknik dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data melalui penggunaan sumber – sumber tertulis seperti buku, jurnal, catatan rapat, catatan harian, dan lain-lain yang memuat semua fakta atau informasi yang dibutuhkan peneliti.⁵¹

Dokumentasi dilakukan dengan memeriksa dokumen sekolah. Dokumen – dokumen tersebut digunakan untuk melihat rencana strategis sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan melalui pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan.

F. Uji Keabsahan Data

Kebenaran obyektif harus disertakan dalam penelitian kualitatif. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengkaji data dalam penelitian kualitatif. Dengan memeriksa keabsahan data, kredibilitas atau kepercayaan penelitian

⁵¹ Dawis and others.hlm 114

kualitatif dapat dicapai. Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini adalah pengecekan kembali data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian yang peneliti lakukan, peneliti menggunakan metode triangulasi dalam memeriksa data yang diperoleh.

Data yang akurat jika dilakukan pengecekan antara sumber data satu dengan lainnya. Triangulasi diartikan usaha melakukan pengecekan kebenaran data dari berbagai sumber.⁵² Triangulasi juga dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang memadukan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang tersedia. Jika peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan triangulasi, maka ia juga mengumpulkan data sambil mengevaluasi kredibilitas data, yaitu mengevaluasi kredibilitas data dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data dan ringkasan data. Tujuan triangulasi bukan untuk memahami kebenaran suatu fenomena, melainkan untuk menambah pemahaman terhadap apa yang telah diteliti.⁵³

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah tehnik triangulasi sumber dan triangulasi tehnik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, yaitu kepala sekolah,

⁵² HM. Saekan Muchith.hlm 36

⁵³ Abdussamad.hlm 156

dan guru. Hal ini untuk memastikan bahwa data yang diambil memiliki validitas yang tinggi. Sedangkan, triangulasi teknik digunakan untuk mendapatkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi akan dibandingkan satu sama lain. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat memastikan konsistensi data dari berbagai teknik pengumpulan data.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono, analisis data adalah “proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit, melakukan sintesa menyusun kedalam pola dan memilih mana yang penting untuk menyusun kesimpulan sehingga mudah dipahami”. Menurut Abdul Madjid analisis data adalah proses memikirkan, memaknai dan menyimpulkan data yang didapatkan dari lapangan sehingga dapat bermanfaat untuk peneliti dan orang lain. Analisis data penelitian dapat dipahami suatu proses yang harus dilakukan oleh peneliti setelah memperoleh data dari lapangan. Proses analisis data juga harus menggunakan cara atau metode yang baik dan benar

sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara metodologis dan akademik.⁵⁴

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data

Proses ini melibatkan pemilihan dan penyederhanaan data yang nyata dari hasil observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data yang tidak relevan disaring, sementara data penting yang mendukung tujuan penelitian dipertahankan. Reduksi data adalah sebuah proses berfikir sensitif yang membutuhkan kecerdasan, fleksibilitas dan wawasan mendalam.

Setiap peneliti akan berpedoman oleh tujuan yang diinginkan ketika menganalisis data. Tujuan paling utama penelitian kualitatif adalah temuan. Peneliti melakukan reduksi data dengan cara mengumpulkan seluruh data yang ada dari penelitian atau lokasi penelitian, kemudian menganalisisnya secara cermat dan menyeluruh, dan terakhir menganalisis data hasil penelitian yang tidak sesuai dengan fokus penelitian dengan cara mendiskusikan penelitian tersebut agar dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, jika

⁵⁴ HM. Saekan Muchith.hlm 40

peneliti menemukan sesuatu yang kurang jelas, sulit dipahami, atau kurang polanya, hal ini dapat patut menjadi pertimbangan peneliti dalam melakukan reduksi data.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, data yang relecan disusun dalam bentuk narasi, tabel, atau matriks. Penyajian data ini mempunyai tujuan untuk memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sebagainya. Dengan menyediakan data, akan lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan pekerjaan di masa depan berdasarkan apa yang telah dipahami.⁵⁵

Dalam kegiatan ini, peneliti menyusun kembali data berdasarkan klasifikasi dan topik masing – masing. Setelah data direduksi, dilakukan analisis data guna memilih data yang sesuai dengan data hasil kajian penelitian terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Melalui analisis data, peneliti dapat memahami apa yang terjadi di wilayah penelitian atau aspek penelitian apa saja yang berkaitan

⁵⁵ Abdussamad.hlm 161-162

dengan penelitian yang akan dibahas dan digunakan untuk penelitian.

3. Kesimpulan

Kesimpulan sementara dibuat berdasarkan data yang telah disusun, kemudian dilakukan verifikasi untuk memastikan kebenaran data. Peneliti juga melakukan triangulasi data dengan mencocokkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh hasil yang valid dan reliabel. Langkah selanjutnya adalah tahap menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan memverifikasi data. Sehubungan dengan hal itu, data observasi, wawancara, dan dokumentasi yang diperoleh dari lapangan digunakan untuk menganalisis data atau hasil. Sehingga diperoleh analisis mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, setelah itu dapat diambil kesimpulan penelitian berdasarkan analisis tersebut.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

Penelitian ini berlokasi di Madrasah Ibtidaiyah Wonoyoso Kabupaten Semarang, data dari penelitian yang telah dikumpulkan dengan tehnik observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, disajikan dalam paparan data berikut ini, sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditentukan.

1. Perencanaan dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Wonoyoso Kabupaten Semarang

Perencanaan merupakan kegiatan yang dilakukan diawal pengelolaan sumber daya manusia termasuk MI Wonoyoso ini yang telah melakukan perencanaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Perencanaan pengelolaan sumber daya manusia khususnya guru, menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini. Sumber daya dapat direncanakan dengan sebaik – baiknya oleh manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia yang matang akan menentukan

lancar atau tidaknya proses pelaksanaan organisasi di lembaga pendidikan.

Pada saat proses perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah memiliki rekrutmen yang cukup ketat untuk memastikan kualitas guru. Penentuan SDM di madrasah dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan guru dan kurikulum. Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Ibu Siti Maslahah selaku Kepala Madrasah MI Wonoyoso sebagai berikut :

“Terkait perencanaan, perencanaan itu ada di setiap kita ingin merekrut guru baru dan semua guru dilibatkan dalam perencanaan. Pada saat rapat juga kepala madrasah sudah mempunyai rincian pembahasan yang akan disampaikan. Perencanaan sumber daya manusia di sesuaikan dengan kebutuhan guru. Dalam proses perencanaan tidak hanya kepala madrasah sendiri, tetapi terdapat juga pendampingan komite maupun ketua yayasan. Pihak yang ikut serta dalam membuat perencanaan ada kepala madrasah, dewan guru, dan pengurus, kita libatkan semua supaya mendapatkan sumbang saran. Perencanaan ini dilaksanakan biasanya 3 bulan sebelum masuk tahun ajaran baru, jadi ketika tahun ajaran baru kita sudah fiks semuanya, 1 bulan sebelum pelaksanaan tahun ajaran baru tentang penataan guru kelas kita sudah fiksikan, dan awal tahun pelajaran 1 minggu sebelumnya SK sudah kami taken.”⁵⁶

⁵⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Siti Maslahah, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah pada tanggal 25 November 2024

Sehubungan hal tersebut Ibu Fatmawati selaku guru kelas 4 berpendapat bahwa :

“Perencanaan kebutuhan guru itu untuk mengisi kekosongan jabatan guru kelas yang ada di MI Wonoyoso, dalam merencanakan guru itu ketika ada guru yang mutasi. Kebutuhan guru juga didasarkan pada jumlah rombel siswa dan tuntutan kurikulum. Kegiatan tersebut dilaksanakan melalui rapat guru dan komite. Untuk penjadwalan khusus terkait perencanaan belum ada, tetapi kalau perencanaannya tentu ada karena di sisi lain kita juga sedang membutuhkan guru yaitu guru olahraga, perencanaan ini didasarkan pada kebutuhan madrasah juga. Dalam perencanaanpun ada juga kendala yang dihadapi yaitu karena keterbatasan sumber daya manusia dan minat sumber daya manusia sendiri untuk mengajar di madrasah sedikit kurang. Untuk mengatasi kendala tersebut madrasah harus bisa memaksimalkan sumber daya yang ada.”⁵⁷

Rekrutmen dan seleksi guru baru di MI Wonoyoso Pringapus dilaksanakan pada awal tahun ajaran baru. Informasi terkait rekrutmen ini di umumkan secara terbuka, baik melalui media sosial website maupun dari mulut ke mulut. Sehingga dapat mengakses informasi mengenai rekrutmen guru. Rekrutmen merupakan suatu kegiatan mencari sejumlah orang agar mau melamar pekerjaan yang masih kosong. Untuk dapat mengetahui model rekrutmen sumber daya manusia maka di tentukan

⁵⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Fatmawati, S.Pd.I selaku Guru Kelas pada tanggal 25 November 2024

kualifikasi bagi pelamar, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ibu Siti Maslahah selaku Kepala Madrasah MI Wonoyoso sebagai berikut :

“Rekrutmen dibuka untuk umum dengan kriteria – kriteria yang di butuhkan. Prosesnya melalui iklan, mulut ke mulut, lewat grup wa, lewat media sosial, dan lain sebagainya. Untuk mekanisme rekrutmen guru di MI Wonoyoso Pringapus yaitu mereka datang, mengajukan surat lamaran, verifikasi berkas, tes, dan kemudian hasilnya kita musyawarahkan. Secara teknis kita melalui web pengumuman yang secara umum diberitahukan lewat web, apa saja persyaratannya, langkahnya bagaimana, dan ada tesnya. Tes yang diujikan terkait bidang yang dibutuhkan. Kemudian ada pengumuman selanjutnya, setelah adanya pengumuman akan ada tes wawancara dari pihak madrasah. Kita merekrut guru secara terang- terangan dan transparasi kalau kita memang membutuhkan guru yang sesuai dengan kualifikasinya. Adapun kualifikasi yang harus dipenuhi yaitu S1, bisa baca tulis Al –qur’an, mempunyai akhlak yang bagus, karena disini adalah lembaga pendidikan Ma’arif maka harus NU.”⁵⁸

Hal tersebut didukung oleh Ibu Fatmawati selaku guru kelas 4 bahwa rekrutmen sumber daya manusia terdapat kriteria yang harus di sesuaikan, sebagaimana sesuai dengan wawancara yaitu :

“Rekrutmen itu harus kompeten sesuai dengan apa yang kita butuhkan. Sebagai contoh calon

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Siti Maslahah, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah pada tanggal 25 November 2024

pelamar harus S1 PGMI atau PAI. Ada juga standar kompetensi lain yang harus dipenuhi misalkan tes wawancara meliputi ngaji, kepribadian, dan bagaimana calon pelamar tersebut menyelesaikan suatu masalah. Kemarin banyak pelamar fresh graduate tetapi tidak bertahan lama hanya 6 bulan saja karena hanya dibuat bantu loncatan, maka dari itu pihak madrasah membuat kualifikasi yang ketat dan benar – benar sudah mengasai ilmu perguruan. Proses rekrutmen sumber daya manusia di MI Wonoyoso terdapat pihak yang dilibatkan dalam menyeleksi perekrutan sumber daya manusia yaitu kepala madrasah, guru, komite, dan ketua yayasan.”⁵⁹

Sehubungan dengan hal tersebut sebagaimana yang telah di ungkapkan Ibu Retno Wulaningtyas selaku guru kelas 5 bahwa :

“Proses rekrutmen dilakukan melalui sosial media dan mulut ke mulut dengan kualifikasi yang sudah diterapkan madrasah. Kualifikasi tersebut tentunya di utamakan S1 PGMI, bisa mempelajari IT,dan bisa membaca tulis al-qur’an. Dalam kegiatan ini ada juga sedikit kendala yang dihadapi contohnya pendaftar yang kualifikasinya tidak sesuai, kemudian solusi yang kita ambil dengan meninjau kembali kriteria rekrutmen.”⁶⁰

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso dimulai ketika

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Fatmawati, S.Pd.I selaku Guru Kelas pada tanggal 25 November 2024

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Retno Wulaningtyas, S.Pd.I selaku Guru Kelas pada tanggal 25 November 2024

madrasah membutuhkan guru baru. dalam membuat suatu perencanaan dilaksanakan biasanya 3 bulan sebelum masuk tahun ajaran baru, jadi ketika tahun ajaran baru kita sudah fiks semuanya. Setelah melakukan suatu perencanaan terdapat juga proses rekrutmen yang dilakukan melalui sosial media dan dari mulut ke mulut. Dalam proses rekrutmen harus kompeten sesuai dengan apa yang kita butuhkan, sebagai contoh calon pelamar harus S1 PGMI atau PAI yang berpengalaman. Ada juga standar kompetensi lain yang harus dipenuhi misalkan tes wawancara meliputi ngaji, kepribadian, dan bagaimana calon pelamar tersebut menyelesaikan suatu masalah. Kegiatan ini diikuti oleh beberapa pihak seperti kepala madrasah, guru, dan komite. Adapaun kendala yang di hadapi dalam perencanaan dan rekrutmen adalah ketika terdapat banyak pendaftar yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan dimana peneliti berkomunikasi dengan salah satu dewan guru dan membahas rekrutmen, hasil observasi tersebut diperoleh informasi yaitu rekrutmen yang dilakukan mengacu pada kualifikasi yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini terlihat dari tenaga pengajar yang baru saja lolos proses rekrutmen mengajar sesuai latar belakang pendidikannya.

Selain itu, peneliti juga melakukan observasi terkait rapat perencanaan sumber daya manusia yang melibatkan beberapa tenaga pengajar yang melibatkan beberapa tenaga pengajar khususnya guru, kepala madrasah, kepala yayasan dan panitia.

2. Pembinaan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Wonoyoso Kabupaten Semarang

Di dalam suatu lembaga pendidikan sumber daya manusia perlu mendapatkan pembinaan dan pelatihan sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Sebagai contoh pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya guru MI Wonoyoso yang diungkapkan oleh Ibu Siti Maslahah selaku Kepala Madrasah sebagai berikut :

“Guru mendapatkan pelatihan setiap dua minggu sekali berupa KKG yang diikuti semua guru, KKG khusus guru mata pelajaran, KKG guru kelas masing – masing, serta ada MOC Pintar yang dilakukan setiap semester terutama guru yang sudah tersertifikasi harus mengikuti MOC Pintar yang diadakan dari Kemenag. Pelaksanaan KKG melalui tatap muka langsung, sedangkan MOC Pintar lewat online zoom. Pelatihan yang di selenggarakan sesuai dengan kebutuhan guru dan kurikulum. Untuk kegiatan KKG yang mempunyai kewenangan dalam kegiatan pembinaan adalah sesama guru dan di dalam

kegiatan tersebut juga mengundang narasumber. Sedangkan MOC Pintar yang mempunyai kewenangan dalam kegiatan tersebut dari pusat kemenag. Jika dilihat dari kurikulum yang baru yaitu kurikulum merdeka kemarin kita adakan workshop untuk memperkenalkan dan mengasah skill bapak ibu guru, sehingga apapun kurikulumnya jika tidak ada pelatihan dan pembiaian maka sumber daya manusia akan percuma. Dalam menyelenggrakan kegiatan ini terdapat pengaruh yang signifikan yaitu guru menjadi paham dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, meningkatkan kinerja, rasa tanggung jawab, dan motivasi kerja.”⁶¹

Selanjutnya Ibu Fatmawati selaku guru kelas 4 juga memberikan pendapat mengenai pelatihan dan pembinaan guru sebagai berikut :

“Pembinaan dilakukan kepala madrasah secara rutin, tetapi jika pelatihan tidak begitu rutin karena yang membuat acara dari yayasan lembaga Ma’arif. Kegiatan pembinaan ini di dilaksanakan ketika rapat dewan guru yang di selenggarakan kepala madrasah dan kegiatan KKG yang dilaksanakan pengawas. Pembinaan tersebut sesuai dengan kebutuhan guru, contoh pembinaan berupa supervisi dan pelatihanya berupa workshop, sosialisasi, dan sebagainya. Kegiatan pelatihan dan pembinaan ini sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan pengetahuan dan pemahaman, dan meningkatkan motivasi kerja.”⁶²

⁶¹ Hasil wawancara dengan Ibu Siti Maslahah, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah pada tanggal 25 November 2024

⁶² Hasil wawancara dengan Ibu Fatmawati, S.Pd.I selaku Guru Kelas pada tanggal 25 November 2024

Kendala yang dihadapi MI Wonoyoso pada saat kegiatan pembinaan dan pelatihan yaitu sebagaimana yang telah di ungkapkan Ibu Siti Maslahah selaku Kepala Madrasah :

“Ada juga kendala dalam melaksanakan kegiatan pembinaan dan pelatihan ini contohnya kendala waktu dan kendala dalam pelatihan terkadang ada pelatihan yang kurang diminati guru. Untuk kendala waktu yang tidak sesuai cara mengatasinya dengan menjadwalkan ulang waktu pelaksanaan, sedangkan untuk pelatihan cara mengatasinya dengan melakukan survey atau diskusi dengan guru terhadap pelatihan untuk mengetahui kebutuhan dan minat mereka.”⁶³

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan dan pelatihan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso adalah berupa KKG, MOC Pintar, workshop, dan sosialisasi, yang mana kegiatan MOC Pintar ini wajib bagi guru yang sudah tersertifikasi. Kegiatan pembinaan dan pelatihan ini sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja guru, meningkatkan pengetahuan dan pemahaman, dan meningkatkan motivasi kerja. Dalam kegiatan pembinaan dan pelatihan ini terdapat beberapa kendala yaitu kurangnya pelatihan yang diminati

⁶³ Hasil wawancara dengan Ibu Siti Maslahah, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah pada tanggal 25 November 2024

dan kendala waktu yang tidak sesuai, jika kendala waktu solusi yang diambil dengan menjadwalkan ulang waktu pelaksanaan. Adapun pihak yang terlibat atau ikut serta dalam kegiatan ini adalah guru dan narasumber.

Berdasarkan obeservasi yang dilakukan peneliti, pelatihan yang diikuti yaitu MOC Pintar yang diselenggarakan oleh kemenag dimana pelatihan tersebut dilakukan secara online menggunakan aplikasi zoom. Contohnya salah satu guru yang sedang mengikuti kegiatan tersebut secara online.

3. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Wonoyoso Kabupaten Semarang

Kegiatan evaluasi kinerja guru ini dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan. Agar pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan berjalan dengan baik dan lancar maka diperlukan kerjasama yang baik juga. Proses evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan MI Wonoyoso yaitu sebagaimana yang di jelaskan oleh Ibu Siti Maslahah selaku Kepala Madrasah sebagai berikut :

“Proses evaluasi kinerja guru itu kan termasuk penilaian kinerja guru yaitu IPKG (Instrumen

Penilaian Kinerja Guru), kegiatan tersebut dilaksanakan satu kali setiap semester, minimal ada supervisi mulai perencanaan dimana kepala madrasah melakukan evaluasi pengembangan SDM khususnya guru yang dievaluasi contohnya RPP, selanjutnya pelaksanaan dimana proses evaluasi ini akan dilaksanakan setiap semester satu kali oleh kepala sekolah yang sudah merevisi RPP untuk di cocokkan pada saat guru mengajar, dan yang terakhir hasil evaluasi yang telah dilaksanakan. Terdapat juga umpan balik terhadap kegiatan IPKG lewat supervisi bersama. Mekanisme penilaian kinerja guru di lihat dari beberapa aspek yang dinilai yaitu perencanaan kelas, perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penilaian, dan sebagainya ada semua.”⁶⁴

Sehubungan dengan hal tersebut juga di ungkapkan oleh Ibu Fatmawati selaku Guru Kelas 4 bahwa :

“Kegiatan evaluasi dilakukan dengan supervisi akademik, mekanisme penilaian guru biasaya dilaksanakan kepala madrasah dengan penunjukkan guru wali kelas secara bergantian, jadi guru ditunjuk kemudian disuruh mempersiapkan RPP, kemudian kepala madrasah memberikan nilai pada IPKG. Yang memiliki kewenangan dalam kegiatan ini adalah kepala madrasah, sebenarnya teman sebaya juga bisa tetapi sejauh ini masih kepala madrasah yang memiliki kewenangan tersebut.”⁶⁵

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Siti Maslahah, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah pada tanggal 25 November 2024

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Fatmawati, S.Pd.I selaku Guru Kelas pada tanggal 25 November 2024

Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru terdapat beberapa pihak yang terlibat antara lain sebagaimana yang disampaikan Ibu Siti Maslahah selaku Kepala Madrasah sebagai berikut :

“Kemudian terdapat 2 pihak yang memiliki kewenangan dalam kegiatan evaluasi kinerja guru dari pihak eksternal dan pihak internal. Pihak eksternal yaitu pengawas, sedangkan pihak internal yaitu kepala madrasah dan sesama guru.”⁶⁶

Kendala yang dihadapi MI Wonoyoso pada saat pelaksanaan rekrutmen yaitu sebagaimana yang telah diungkapkan Ibu Siti Maslahah selaku Kepala Madrasah sebagai berikut :

“Adanya kendala saat proses evaluasi contoh kecilnya jika kita sudah membuat jadwal tetapi ternyata ada salah satu guru yang tidak bisa ikut kegiatan tersebut dikarenakan sakit maka dari itu solusinya bisa mengganti guru yang lain, jadi kegiatan evaluasi ini harus tetap dilaksanakan.”⁶⁷

Sehubungan dengan hal tersebut Ibu Fatmawati selaku Guru Kelas 4 juga memberikan pendapat terkait kendala kegiatan evaluasi kinerja guru bahwa :

“Kendala dalam kegiatan ini yaitu kurang persiapan administrasi, kurangnya memahami dari isi perencanaan pembelajaran, kurangnya rasa tanggung

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Siti Maslahah, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah pada tanggal 25 November 2024

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Siti Maslahah, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah pada tanggal 25 November 2024

jawab., dan sarana prasarana sekolah yang terbatas. Solusi dari permasalahan tersebut yang pertama jika kurang persiapan administrasi kita biasanya membuat format terlebih dahulu untuk dokumen yang di butuhkan dan memanfaatkan aplikasi atau oerangkat lunak sederhana untuk mengelola data administrasi, yang kedua jika kurang paham akan isi materi di kegiatan evaluasi selanjutnya kita lakukan pendampingan kepada guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran diikuti evaluasi sebelum dokumen tersebut digunakan, yang ketiga jika kurang adanya rasa tanggung jawab kita berikan motivasi untuk membangun kesadaran pentingnya tanggung jawab dalam mengajar dan peran sebagai pendidik, dna yang terakhir yang ke empat jika sarpras terbatas kita harus bisa memanfaatkan fasilitas yang ada semaksimal mungkin.”⁶⁸

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso kepala madrasah memonitoring guru yang di jadwalkan minimal satu kali setiap semester penilaian tersebut berupa IPKG sehingga proses pembelajaran lebih optimal. Adapun pihak yang terlibat dalam kegiatan ini adalah pihak eksternal yaitu pengawas dan pihak internal yaitu kepala madrasah dan sesama guru. Dalam memonitoring evaluasi kinerja guru terdapat kendala yaitu waktu yang

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Fatmawati, S.Pd.I selaku Guru Kelas pada tanggal 25 November 2024

tidak pas dengan solusi di gantikan guru yang lain agar kegiatan evaluasi tetap berjalan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terkait pelaksanaan evaluasi kinerja sumber daya manusia yaitu pada saat kepala madrasah memonitoring kegiatan pembelajaran berlangsung yang dilaksanakan oleh guru. Dalam kegiatan ini guru lain dimonitoring sesuai dengan jadwal yang ada.

B. Analisis Data

1. Perencanaan dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Wonoyoso Pringapus

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu fungsi utama manajemen yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi atau lembaga madrasah, dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso Pringapus disesuaikan dengan kebutuhan guru atau untuk mengisi kekosongan jabatan guru. Kebutuhan guru juga didasarkan pada jumlah rombel siswa dan tuntutan kurikulum. Dalam perencanaan sumber daya manusia terdapat waktu penyusunannya yaitu 3 bulan sebelum masuk tahun ajaran baru dimulai,

sehingga ketika 1 bulan sebelum pelaksanaan tahun ajaran baru semuanya sudah fiks. Sebelum melakukan rapat perencanaan kepala madrasah telah mempunyai rincian pembahasan yang akan disampaikan. Hal tersebut sejalan dengan buku Ulfatin Nurul dan Teguh Triwiyanto yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan yang mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan yang mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia memuat informasi tentang suatu jabatan tertentu. Ada tiga jenis perencanaan yaitu perencanaan jangka panjang, menengah, dan pendek. Perencanaan jangka pendek biasanya dibuat untuk satu tahun dan dilakukan untuk mengetahui penyebab utamanya. Kegiatan perencanaan ini dilakukan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan dan ketersediaan internal berdasarkan hasil analisis beban kerja. Jangka menengah perencanaan digunakan untuk menggambarkan lowongan jabatan untuk jangka dua sampai lima tahun. Perencanaan ini mempunyai tujuan untuk mengingatkan kebutuhan dan ketersediaan internal berdasarkan hasil analisis beban kerja. Sedangkan, penelitian jangka panjang dilakukan untuk memahami sifat manusia yang meliputi keterampilan profesional yang dapat dikembangkan untuk mengatasi perencanaan jangka

panjang.⁶⁹ Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di MI Wonoyoso yang berisi bahwa perencanaan dilakukan untuk mengisi kekosongan jabatan sesuai rombel siswa dan tuntutan kurikulum dan perencanaan dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditentukan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Setiap kegiatan memerlukan perencanaan yang baik untuk mencapai tujuan yang baik juga. Perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso dalam proses perencanaannya tidak hanya kepala sekolah yang dilibatkan tetapi terdapat juga dewan guru, komite dan ketua yayasan untuk pendampingan dan memberikan sumbang saran. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Burhanuddin dalam buku Imam Gunawan dan Djum Noor Benty yang berjudul Manajemen pendidikan menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk pengakuan pentingnya anggota organisasi untuk mencapai tujuan, menjalankan fungsinya, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan tepat, demi memenuhi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat.⁷⁰ Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di MI Wonoyoso yang

⁶⁹ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. hlm 28-29

⁷⁰ Benty.hlm 267 - 268

menyatakan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan harus meliputi proses kerjasama yang baik antara kepala sekolah, dewan guru, komite, dan ketua yayasan karena sebagai bentuk pengakuan sumber daya manusia yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan pelaksanaan fungsi seperti perencanaan sumber daya manusia.

Kendala atau hambatan yang dihadapi dalam proses perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso adalah terkait keterbatasan sumber daya manusia dan sedikit kurang minatnya sumber daya manusia untuk mengajar di madrasah. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Nawawi yang dituliskan dalam jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Social yang berjudul Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan bahwa perencanaan sdm adalah sebuah proses penentuan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi perusahaan pada saat ini dan perkembangannya di masa depan.⁷¹ Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di MI Wonoyoso Pringapus yang berisi bahwa kendala yang dihadapi pada saat proses

⁷¹ Sangsurya, Muazza, and Rahman.

perencanaan adalah keterbatasan sumber daya manusia dan sedikit minatnya sumber daya manusia di madrasah sehingga adanya kendala tersebut maka cara mengatasinya dengan memaksimalkan strategi sumber daya manusia yang ada untuk perkembangannya di masa depan.

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah perencanaan yaitu rekrutmen sumber daya manusia. Rekrutmen merupakan suatu kegiatan mencari tenaga kerja yang mempunyai keterampilan yang diperlukan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu. Pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia sangat penting dilakukan. Karena adanya perekrutan akan mempermudah mendapatkan pegawai yang dibutuhkan sesuai dengan target yang diinginkan oleh madrasah.

Rekrutmen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso Pringapus terdapat model dan proses rekrutmen, kriteria perekrutan, pihak yang ikut serta dalam kegiatan rekrutmen, kendala dan solusi. Informasi mengenai rekrutmen sumber daya manusia di MI Wonoyoso Pringapus diumumkan secara terbuka baik melalui media sosial dan website, maupun dari mulut ke mulut. Madrasah memiliki strategi rekrutmen yang cukup ketat

untuk memastikan kualitas guru yang mendaftar. Penentuan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah siswa dan beban kurikulum.

Model rekrutmen sumber daya manusia di MI Wonoyoso di tentukan dengan kualifikasi bagi pelamar. Informasi mengenai rekrutmen sumber daya manusia di MI Wonoyoso diumumkan secara terbuka baik melalui media sosial dan website, maupun dari mulut ke mulut. Dalam proses perekrutan sumber daya manusia secara teknis melalui web pengumuman yang secara umum diberitahukan apa saja persyaratannya, langkahnya bagaimana, dan ada tesnya. Tes yang diujikan terkait bidang yang dibutuhkan. Kemudian, terdapat pengumuman selanjutnya setelah dilakukan wawancara. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Crosby dalam buku Jejen Musfah yang berjudul *Manajemen Mutu Pendidikan*, yang menyatakan bahwa mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan apa yang dipersyaratkan dan distandarkan. Suatu produk dikatakan bermutu jika memenuhi standar atau kriteria mutu yang telah ditetapkan standar ini mencakup bahan baku, proses produksi, dan produk akhir.⁷² Hal tersebut sejalan juga

⁷² Musfah. hlm 2

dengan jurnal yang ditulis Mukhamad Saekan Muchith dengan judul Total Quality Management Pendidikan Islam (Studi TPQ Qiro'ati Di Kabupaten Kudus Jawa Tengah menyatakan bahwa terwujudnya TQM didukung dengan besarnya perhatian terhadap kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik. Mutu diterapkan melalui sistem seleksi tenaga pendidik, proses pembelajaran yang sistematis, dan evaluasi berjenjang. Keberhasilan mutu diukur melalui kepercayaan masyarakat yang semakin banyak mengirimkan anak-anak mereka untuk belajar di lembaga tersebut.⁷³ Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di MI Wonoyoso yang berisi bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan rekrutmen sumber daya manusia harus sesuai dengan syarat yang sudah ditentukan, agar kualifikasi sumber daya sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam menentukan rekrutmen sumber daya manusia terdapat kriteria rekrutmen, yaitu kompeten dan profesional sesuai yang dibutuhkan madrasah. Kriteria rekrutmen sumber daya manusia harus S1 PGMI atau PAI, seperti halnya di MI Wonoyoso yang sedang membutuhkan guru olahraga. Jika rekrutmen tidak sesuai

⁷³ Mukhamad Saekan Muchith.

kriteria yang dibutuhkan madrasah, maka madrasah juga akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut sejalan dengan buku Cepi Tritna yang berjudul *Pengembangan Manajemen Sekolah* mendefinisikan bahwa mutu suatu sekolah dapat dilihat dari berbagai ciri yang menjadi ciri sekolah yang bersangkutan, antara lain input, proses, dan output. Ciri-ciri sekolah didasarkan pada hasil kajian yang dilakukan terhadap sekolah yang berhasil menyelesaikan program pendidikannya⁷⁴, maka dari itu untuk memiliki guru yang profesional madrasah harus menentukan kriteria yang dibutuhkan. Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di MI Wonoyoso yang berisi bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan kegiatan rekrutmen harus kompeten dan profesional sesuai yang dibutuhkan madrasah, agar jumlah tenaga pendidik khususnya guru terpenuhi dan dapat tanggung jawab atas apa yang diberikan.

Terdapat beberapa pihak yang terlibat atau ikut serta dalam proses rekrutmen yaitu kepala madrasah, guru, dan ketua yayasan. Dalam kegiatan rekrutmen sumber daya manusia di MI Wonoyoso terdapat juga kendala yang menjadi hambatan pelaksanaan rekrutmen yaitu pendaftar yang kualifikasinya tidak sesuai. Cara madrasah

⁷⁴ Tritna.hlm 52

mengatasi kendala tersebut ialah dengan meninjau kembali kriteria rekrutmen. Hal tersebut sejalan dengan prinsip – prinsip mutu yang tertulis pada buku Jejen Musfah yang berjudul Manajemen Mutu Pendidikan bahwa prinsip mutu harus diwujudkan dalam lembaga pendidikan salah satunya yaitu melakukan evaluasi untuk melihat perkembangan dan kendala pencapaian mutu.⁷⁵ Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Hasibuan dalam buku Imam Gunawan dan Djum Noor Benty yang berjudul Manajemen Pendidikan menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya suatu tujuan.⁷⁶ Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di MI Wonoyoso Pringapus yang berisi bahwa pelaksanaan rekrutmen terdapat kendala yang dihadapi yaitu ketidaksesuaian kualifikasi calon pendaftar dan cara mengatasi kendala tersebut ialah dengan meninjau kembali kriteria rekrutmen.

Dari teori dan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso Pringapus sudah cukup baik dengan adanya

⁷⁵ Musfah.hlm 6

⁷⁶ Benty.hlm 267-268

perencanaan di madrasah maka kegiatan akan berjalan maksimal. Selanjutnya, kegiatan rekrutmen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso Pringapus sudah cukup baik juga dan sesuai dengan teori yang telah dikemukakan. Dengan adanya kegiatan rekrutmen sumber daya manusia ini, madrasah dapat memperoleh pegawai yang memenuhi kriterianya, sehingga pegawai atau tenaga pengajar khususnya guru dapat bekerja secara maksimal.

2. Pembinaan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Wonoyoso Kabupaten Semarang

Pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia yang diberikan berupa IPKG, workshop, dan pelatihan yang diselenggarakan dari pihak kemenag. Pembinaan dan pelatihan ini dilakukan secara rutin, karena kegiatan ini sangat penting agar sumber daya manusia yang ada dapat menjadi sumber daya yang unggul dan berkualitas. Jika semakin baik sumber daya manusia yang terdidik dan terlatih, maka semakin tinggi juga tingkat kesadaran dan partisipasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Program pekatihan ini sudah menjadi kebutuhan wajib organisasi dalam rangka menyiapkan sumber daya yang berkualitas dan kompeten.

Berdasarkan penelitian pembinaan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso Pringapus terdapat contoh pembinaan dan pelatihan yang dilakukan, pentingnya kegiatan pembinaan dan pelatihan, pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pembinaan dan pelatihan, serta kendala dan solusi yang dihadapi pada saat kegiatan pembinaan dan pelatihan tersebut dilaksanakan.

Kegiatan pembinaan dan pelatihan pada dasarnya memberikan pengetahuan dan kemampuan bagi tenaga pendidik di MI Wonoyoso Pringapus, seperti halnya kegiatan workshop kurikulum untuk memperkenalkan kurikulum yang baru, KKG yang dilaksanakan setiap 2 minggu sekali untuk guru kelas masing-masing melalui tatap muka secara langsung, dan MOC Pintar yang dilakukan setiap semester terutama guru yang sudah tersertifikasi wajib mengikuti kegiatan tersebut, pelaksanaan kegiatan MOC Pintar ini dilakukan secara online menggunakan aplikasi zoom. Hal ini sesuai dengan pendapat Ritchie dalam buku Imam Gunawan dan Djum Noor Benty yang berjudul Manajemen Pendidikan menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu komponen manajemen yang berkaitan dengan manusia, baik sebagai individu maupun

kelompok. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu jenis kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi.⁷⁷ Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di MI Wonoyoso Pringapus yang berisi bahwa kegiatan pembinaan dan pelatihan dilakukan secara rutin agar dapat memberikan pengetahuan bagi para tenaga pendidik, seperti halnya workshop, KKG, dan MOC Pintar.

Pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan sangatlah penting, karena dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan pengetahuan dan pemahaman, dan meningkatkan motivasi kerja, sehingga ketika kegiatan ini dilaksanakan dengan baik pastinya akan menghasilkan ilmu yang bermanfaat. Hal ini sejalan dengan tujuan fungsional, tujuan fungsional adalah tujuan untuk memastikan bahwa kontribusi sumber SDM diberikan pada tingkat yang selaras sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam hal ini, kepala sekolah berusaha untuk memperbaiki manajemen guru dan pegawai dengan memberikan layanan konsultasi yang tepat, menerapkan kegiatan rekrutmen yang efektif,

⁷⁷ Benty.hlm 267-268

mengikuti kegiatan pelatihan, dan dapat membuktikan realitas ketika guru dan pegawai menyampaikan ide – ide baru untuk meningkatkan sekolah.⁷⁸ Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di MI Wonoyoso Pringapus yang berisi bahwa kegiatan pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia sangatlah penting karena dalam kegiatan tersebut dapat memengaruhi pengetahuan dan pemahaman yang luar biasa secara signifikan sehingga dapat meningkatkan kualitas madrasah.

Dalam kegiatan pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan terdapat pihak yang terkait dalam pelaksanaannya, seperti halnya kegiatan KKG pihak yang terkait yaitu guru kelas dan guru mata pelajaran, sedangkan kegiatan MOC Pintar ini diikuti oleh semua guru terutama guru yang sudah terverifikasi. Untuk pembinaan dan pelatihan, perlu diingat ada beberapa kendala yang dihadapi di MI Wonoyoso yaitu kendala waktu, dimana waktu pelaksanaan terkadang tidak sesuai atau tidak pas dan kendala pada pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan minat guru. Cara mengatasi kendala tersebut jika kendala waktu dapat dijadwalkan ulang waktu pelaksanaan, sedangkan pelatihan yang kurang diminati guru dapat melakukan

⁷⁸ Benty.hlm 268-269

survey atau diskusi dengan guru terlebih dahulu terhadap pelatihan yang akan diikuti supaya dapat mengetahui kebutuhan dan minat mereka. Hal tersebut sejalan dengan peran manajemen sumber daya manusia pada jurnal yang dituliskan Ita Nurmalasari dan Dewi Zainul Karimah berjudul Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik, dimana pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi terdapat pengelolaan sumber daya manusia yang harus diperhatikan aspek pelatihan dan pengembangan motivasi dan pemeliharaannya.⁷⁹ Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di MI Wonoyoso Pringapus yang berisi bahwa dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi terdapat hambatan atau kendala, dimana permasalahan tersebut harus diperhatikan dan juga solusi atau cara mengatasi kendala tersebut.

Dari teori dan hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso Pringapus sudah cukup baik dan sesuai teori yang ada. Dengan adanya pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia akan

⁷⁹ Nurmalasari and Karimah.

menambah pengetahuan dan pemahaman, menambah keahlian, dan meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dapat memberikan kemajuan terhadap MI Wonoyoso Pringapus.

3. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Wonoyoso Kabupaten Semarang

Evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Wonoyoso terdapat proses evaluasi kinerja guru, pihak yang terlibat, waktu pelaksanaan evaluasi, mekanisme penilaian kinerja guru, kendala dan solusi pelaksanaan evaluasi. Pelaksanaan evaluasi kinerja merupakan suatu proses kegiatan pemantauan dan penilaian kemajuan yang ada di madrasah terutama dalam meningkatkan kemajuan kinerja guruyang dapat menunjang berjalanya proses pendidikan yang baik.

Dalam proses evaluasi kinerja terdapat beberapa tahapan yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan hasil evaluasi. Pada tahap perencanaan kepala madrasah melakukan evaluasi pengembangan SDM guru yang dievaluasi contohnya RPP, selanjutnya pada tahap pelaksanaan kepala madrasah membawa RPP yang sudah direvisi kegiatan ini dilakukan setiap semester satu kali,

dan yang terakhir ada hasil evaluasi yang telah dilaksanakan. Pihak yang ikut serta dalam kegiatan evaluasi kinerja sumber daya manusia ini terdapat 2 pihak yaitu, pihak eksternal yang meliputi pengawas serta pihak internal yang meliputi kepala madrasah dan guru. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mondy dan Noe dalam jurnal yang berjudul Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan menyatakan penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk menilai kinerja individu dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, Mejia dkk mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari identifikasi, pengukuran /pelaksanaan, dan manajemen proses evaluasi.⁸⁰ Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di MI Wonoyoso Pringapus yang berisi bahwa terdapat beberapa tahapan untuk mengevaluasi kinerja guru, dimana kegiatan tersebut menjadi petunjuk yang diharapkan dapat mewujudkan prestasi kerja karyawan secara teratur, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pihak madrasah.

Evaluasi kinerja guru di MI Wonoyoso dilaksanakan setiap semester minimal satu kali yang berguna untuk

⁸⁰ SetiSetiawan, H., & Hamdan, M. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy). At-Ta'lim Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam, 1(April), 15–30.awan and Hamdan.

memastikan kesesuaian proses dan pencapaian rencana, jika terdapat penyimpangan maka segera diperbaiki agar kegiatan dapat berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan madrasah. Penilaian kinerja guru dilihat dari beberapa aspek yang dinilai yaitu perencanaan kelas, perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penilaian, dan sebagainya. Mekanisme penilaian yang dilaksanakan kepala madrasah dengan menunjuk guru wali kelas secara bergantian untuk mempersiapkan RPP, kemudian kepala madrasah memberikan nilai. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kasmir dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepihang menyatakan bahwa penilaian kinerja yaitu suatu sistem yang dilakukan secara berkala untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan salah satu jenis manajemen yang dinilai mampu meningkatkan kinerja pegawai secara konsisten dan teratur. Dengan cara ini, dapat bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai dan kompensasi.⁸¹ Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di MI Wonoyoso Pringapus yang berisi bahwa dalam melakukan evaluasi

⁸¹ Wijaya and Sari.

harus secara terus menerus sesuai yang dilakukan kepala madrasah yang berguna untuk memastikan proses dan pencapaiannya berjalan sesuai target yang direncanakan madrasah.

Kendala atau hambatan yang dihadapi pada saat kegiatan evaluasi kinerja sumber daya manusia di MI Wonoyoso Pringapus adalah pada jadwal pelaksanaan, kurang persiapan administrasi, kurangnya memahami dari isi materi perencanaan pembelajaran, kurangnya tanggung jawab, dan sarana dan prasarana sekolah yang terbatas. Untuk mengatasi kendala tersebut madrasah mempunyai solusi yaitu yang pertama jika kendala jadwal yang tidak bisa diikuti maka digantikan guru lain agar kegiatan evaluasi tersebut tetap berjalan, yang kedua jika kurang persiapan administrasi solusinya dengan membuat format terlebih dahulu untuk dokumen yang di butuhkan dan memanfaatkan aplikasi atau perangkat lunak sederhana untuk mengelola data administrasi, yang ketiga jika kurang paham akan isi materi di kegiatan maka evaluasi selanjutnya dilakukan pendampingan kepada guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran diikuti evaluasi sebelum dokumen tersebut digunakan, yang keempat jika kurang adanya rasa tanggung jawab maka diberi motivasi untuk membangun kesadaran pentingnya

tanggung jawab dalam mengajar dan peran sebagai pendidik, dan yang terakhir yang ke lima jika sarana dan prasarana terbatas maka harus bisa memanfaatkan fasilitas yang ada semaksimal mungkin. Setelah dapat mengatasi kendala tersebut maka langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi kinerja dengan mengajak seluruh guru MI Wonoyoso Pringapus mengenai hal – hal apa saja yang perlu diperbaiki dan hal – hal apa saja yang harus dipertahankan untuk kemajuan madrasah. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Jerome dalam jurnal yang berjudul Implementasi Standar Mutu Dan Sasaran Mutu Pada Lembaga Pendidikan menyatakan bahwa mutu merupakan gambaran menyeluruh mengenai karakteristik suatu barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya

dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam bidang pendidikan pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan. Proses pendidikan adalah suatu proses yang lebih dikenal dengan proses pembelajaran, proses monitoring atau evaluasi. Proses ini dikatakan berkualitas apabila terdapat keselarasan dengan masukan dan indikator yang telah disusun sebelumnya dan dilaksanakan secara selaras, sehingga tercipta suasana pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong

motivasi siswa dan benar – benar memberdayakan siswa.⁸² Pendapat tersebut sejalan juga dengan pendapat Indah Puji Hartantik dalam jurnal yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan bahwa penilaian adalah suatu metode sistematis untuk mengevaluasi kinerja, kontribusi, potensi, dan nilai seorang pekerja sebagai landasan untuk pertumbuhan dan sebagainya. Pemantauan, disebut juga supervisi, adalah proses pengumpulan informasi tentang bagaimana kepala sekolah, konselor, staff, dan siswa lainnya melaksanakan kerja sama mereka. Tujuan pendidikan adalah untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai atau tidak, jika tidak maka harus dilakukan identifikasi hambatannya.⁸³ Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di MI Wonoyoso Pringapus yang berisi bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja sumber daya manusia terdapat beberapa kendala yang harus di atasi. Kemudian setelah mengatasi kendala tersebut kepala madrasah mengajak diskusi untuk memahami berbagai hal yang harus di perbaiki dan hal yang harus dipertahankan, dengan hal tersebut akan meningkatkan madrasah.

⁸² FIANDI.

⁸³ Habibi.

Dari teori dan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja sumber daya di MI Wonoyoso cukup baik dan sesuai dengan teori yang ada. Evaluasi kinerja ini dapat bermanfaat dalam melaksanakan kegiatan yang telah ditentukan oleh madrasah sehingga terbentuklah madrasah yang unggul dan berkualitas.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan belum bisa dikatakan sempurna. Namun, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan Waktu

Penelitian ini dilakukan dalam waktu yang terbatas dan tujuan penelitian ini dilakukan hanya untuk menyelesaikan skripsi dalam waktu yang singkat. Peneliti dapat melengkapi dan memenuhi syarat-syarat penelitian.

2. Ruang Terbatas

Penelitian ini dilakukan di MI Wonoyoso Pringapus dan hanya terfokus pada lokasi tersebut. Hal ini dapat memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian jika dilakukan di lokasi berbeda.

3. Pengetahuan yang Terbatas

Penulis menyadari bahwa banyak keterbatasan pengetahuan penulis dalam penelitian ini. Namun, berdasarkan arahan dan bimbingan dari dosen pembimbing, penulis dapat menangani penelitian ini dengan efektif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan merupakan elemen kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena SDM berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan pembelajaran. Dalam konteks MI Wonoyoso Pringapus, pengelolaan SDM meliputi proses perencanaan dan rekrutmen, pembinaan dan pelatihan, dan evaluasi kinerja guru yang secara langsung berdampak pada kualitas pendidikan.

1. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang pertama meliputi perencanaan dan rekrutmen yaitu Proses perencanaan dan rekrutmen di MI Wonoyoso bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pendidik yang berkualitas, kegiatan ini dilaksanakan untuk mengisi kekosongan jabatan guru. Namun, tantangan dalam menemukan kandidat yang sesuai dengan kriteria menjadi hambatan yang harus diatasi dengan strategi rekrutmen berbasis kebutuhan dan prinsip keadilan. Proses rekrutmen SDM di MI Wonoyoso dilakukan untuk memastikan ketersediaan tenaga pendidik

yang kompeten. Rekrutmen ini berorientasi pada penyaringan guru yang memiliki kemampuan akademik dan sikap profesional sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Kedua, pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia. Kegiatan pembinaan dan pelatihan merupakan langkah penring untuk peningkatan kompetensi tenaga pendidik . MI Wonoyoso selalu memperkuat program pelatihan berbasis kebutuhan yang mencakup pengembangan kemampuan pedagogik, sosial, dan profesional guru. Keterbarasan minat pada pelatihan tertentu dapat diatasi melalui pendekatan partisipatif dalam merancang program pelatihan. Yang ketiga evaluasi kinerja sumber daya manusia menjadi instrumen penting dalam memastikan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas. Kegiatan ini dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas pembelajaran dan memberikan umpan balik guna perbaikan. Keterbatasan persiapan administrasi dan pemahaman terhadap perencanaan pembelajaran perlu diatasi melalui supervisi intensif, panduan kerja yang jelas, dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi evaluasi.

2. Manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan di MI Wonoyoso terbukti berdampak positif terhadap mutu pendidikan. Hal ini tercermin dari

peningkatan prestasi siswa, suasana pembelajaran yang kondusif, dan kepuasan orang tua murid terhadap layanan pendidikan yang diberikan.

Dengan penerapan manajemen SDM yang efektif, MI Wonoyoso Pringapus dapat meningkatkan mutu pendidikan secara signifikan. Penelitian ini memberikan wawasan bahwa strategi pengelolaan SDM mulai dari rekrutmen hingga evaluasi merupakan kunci keberhasilan dalam menciptakan lembaga pendidikan yang kompetitif dan relevan dengan tuntutan global.

B. Saran

1. Lembaga pendidikan

MI Wonoyoso harus dapat mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih inklusif dengan memperluas jaringan kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi. Memprioritaskan program pelatihan guru yang berbasis kebutuhan praktis dan relevan dengan pembelajaran. Mengintegrasikan teknologi dalam proses evaluasi kinerja untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi penilaian.

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai manajer sekolah lebih aktif dalam memberikan supervisi dan pendampingan kepada guru, terutama dalam menyusun pembelajaran yang efektif dan meningkatkan komunikasi dengan guru untuk

memahami kebutuhan mereka dan memberikan solusi atas kendala yang dihadapi.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dikembangkan dengan meninjau aspek lain dari manajemen pendidikan, seperti manajemen siswa atau manajemen pengelolaan kurikulum untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai upaya peningkatan mutu pendidikan.

C. Kata penutup

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Karena berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan sehingga masih perlu ada penyempurnaan. Maka dari itu saran dan kritik dari semua pihak sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada banyak orang. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: CV. syakir Media Press, 2021)
- Aedi, Nur, *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Pendidik*, 2016
- Arief, Mohammad, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di SD Insan Amanah Malang)', *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6 (2021), 1
- Arnita Niroha Halawa, and Dety Mulyanti, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Mutu Instansi Pendidikan Dan Pembelajaran', *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2 (2023), 57–64
- Baidowi, Ach, 'Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu', 6 (2020), 76–86
- Benty, Imam Gunawan dan Djum djum Noor, *Manajemen Pendidikan : Suatu Pengantar Praktik* (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Bunjamin, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta Selatan: PT. Usaha Terpadu UHAMKA, 2022)
- Dawis, Aisyah Mutia, Yeni Meylani, Nono Heryana, Muhammad Ali Mursid Alfathoni, Eka Sriwahyuni, Rida Ristiyana, and others, *Pengantar Metodologi Penelitian*, 2023
- Fadhli, Muhammad, 'Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Pendahuluan Mutu', *Tadbir*, 1 (2017)
- Fauzi Fahmi, 'Standar Proses Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah', *PENDALAS: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Dan Pengabdian Masyarakat*, 1 (2021), 1–16
- FIANDI, ARIF, 'Implementasi Standar Mutu Dan Sasaran Mutu Pada

- Lembaga Pendidikan', *EduTeach: Jurnal Edukasi Dan Teknologi Pembelajaran*, 4 (2023), 34–40
- Habibi, Adib, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Di Lembaga Pendidikan', *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1 (2022), 1–11
- Hasan Hariri, Dedy H. Karwan, Ridwan, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Media Akademi, 2016)
- Hasanah, Ahirul, 'Urgensi Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Bina Nusantara Kebumen', (*Manajemen Ekonomi*), 1 (2022), hal 3-4
- Jumadi, Ahmad, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok', *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02 (2023), 84–90
- Liza, Nova, 'TEKNIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERKINI UNTUK PERENCANAAN OPTIMAL DALAM KONTEKS PENDIDIKAN ISLAM', 5 (2024), 1844–54
- Marpaung, Flowrent Natalia, Bernadetha Nadeak, and Lamhot Naubaho, 'Teknik Peningkatan Mutu Pendidikan', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5 (2023), 3761–72
- Miranti, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di MYs. Al-Istiqomah Halong Kabupaten Balang', *Cross-Border*, 4 (2021), 199–216
- Muchith, HM. Saekan, *CARA PRAKTIS MENULIS SKRIPSI & TESIS Mudah Cepat, Berkualitas Dengan Pendekatan Kualitati* (Yogyakarta: PT. Nas Media Indonesia, 2024)
- Muchith, Mukhamad Saekan, 'Total Quality Management Pendidikan Islam (Studi TPQ Qiro'ati Di Kabupaten Kudus Jawa Tengah)', *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 14 (2019),
- Muhammad Arsyad, 'Fungsi Manajemen Madrasah Dalam Upaya

- Peningkatan Mutu Pendidikan', *Jurnal Bina Ilmu Cendekia*, 3 (2022)
- Musfah, Jejen, *Manajemen Mutu Pendidikan : Teori Dan Kebijakan* (Jakarta: KENCANA, 2023)
- Nasution, and Dr. Abdul Fattah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023)
- Nuraeni, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Nuraeni', *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, 3 (2019), 1
- Nurhasnah, Nurhasnah, Martin Kustati, Nana Sepriyanti, Tiffani Tiffani, Sekar Harum Pratiwi, and Sarbaini Sarbaini, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam', *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7 (2024), 1367–76
- Nurlindah, Nurlindah, Muh. Khalifah Mustami, and Musdalifah Musdalifah, 'Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4 (2020), 40
- Nurmalasari, Ita, and Dewi Zainul Karimah, 'Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik', *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, 2 (2020), 33–44
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016)
- Rahman Sekolah Tinggi Agama Islam Rasyidiyah Khalidiyah Amuntai, Aulia, 'Upaya Peningkatan Standar Kompetensi Lulusan', *Adiba: Journal of Education*, 2 (2022), 122–32
- Rohman, Jumadi, and Nur Hidayah, 'Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah', *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8 (2022), 201–218

- Safitri, Erlita WidyaDhana, 'Manajemen Sekolah Dasar: Konsep Dan Ruang Lingkup', *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9 (2023), 3270–78
- Sangsurya, Yoky, Muazza Muazza, and Rahman Rahman, 'Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh', *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2 (2021), 766–78
- Setiawan, H., & Hamdan, M. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy). *At-Ta'lim Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(April), 15–30.
- awan, Heru, and Muhammad Hamdan, 'Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy)', *At-Ta'lim Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1 (2019), 15–30
- Tardian, Agus, 'Manajemen Strategik Mutu Sekolah', *Jurnal Kependidikan*, 7 (2019), 192–203
- Taufiqurrahman, Muhammad, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu', *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 18 (2019), 203
- Tritna, Cepi, *Pengembangan Manajemen Sekolah* (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2015)
- Ummah, Masfi Sya'fiatul, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan', *Sustainability (Switzerland)*, 11 (2019), 1–14
- Wijaya, Ermy, and Pipin Permata Sari, 'Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang', *Creative Research Management Journal*, 3 (2020), 63

Zulwiddi, Neka, and Iswantir M, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (2023), 16–27

LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA

1. Kepala Madrasah

a. Perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia pendidikan

- 1.) Bagaimana MI wonoyoso Pringapus dalam merencanakan kebutuhan guru?

Jawab : disesuaikan dengan kekosongan jabatan guru

- 2.) Siapa saja yang ikut serta membuat perencanaan?

Jawab : kepala sekolah, guru, komite, dan ketua yayasan untuk memberikan sumbang saran

- 3.) Apakah guru dilibatkan dalam perencanaan sumber daya manusia?

Jawab : ya, dilibatkan

- 4.) Kapan perencanaan dilakukan?

Jawab : 3 bulan sebelum masuk tahun ajaran baru

- 5.) Apakah terdapat kendala dalam perencanaan sumber daya manusia ? jika ada apa dan bagaimana solusinya?

Jawab : keterbatasan sumber daya manusia dan sedikitnya minat sumber daya manusia sendiri untuk mengajar di madrasah. Untuk mengatasi kendala

tersebut madrasah harus bisa memaksimalkan sumber daya yang ada

6.) Bagaimana proses rekrutmen dilakukan ?

Jawab : melalui iklan, informasi mulut ke mulut, media sosial dan lain sebagainya

7.) Apa saja kualifikasi dalam rekrutmen guru ?

Jawab : diwajibkan S1 PGMI atau PAI, berakhlakul karimah, bisa mengaji, dan ada tes wawancara yang lain sesuai standar kompetensi

8.) Siapa saja yang terlibat dalam proses rekrutmen guru ?

Jawab : kepala sekolah, guru, dan komite

9.) Kualifikasi apa saja yang dianggap memenuhi syarat guru yang ideal?

Jawab : sesuai dengan standar dan memenuhi standar yang sudah ditetapkan oleh madrasah

10.) Apakah terdapat kendala pada saat pelaksanaan rekrutmen? Jika ada apa kendala tersebut dan bagaimana cara mengatasinya

Jawab : kualifikasi pendaftar banyak yang tidak sesuai, sehingga cara mengatasinya yaitu meninjau kembali kriteria rekrutmen

b. Pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia pendidikan

1.) Apakah guru mendapatkan pelatihan rutin?

Jawab : ya, mendapatkan pelatihan berupa KKG khusus guru kelas dan guru mata pelajaran, dan MOC Pintar khusus guru yang sudah terferivikasi, workshop, dan kegiatan yang di selenggarakan oleh kemenag

2.) Apakah pelatihan sesuai dengan kebutuhan guru?

Jawab : ya, sesuai

3.) Kapan pembinaan dilakukan ?

Jawab : guru mendapatkan kegiatan tersebut setiap semester

4.) Apa saja bentuk pembinaan guru?

Jawab : workshop, KKG, MOC Pintar

5.) Siapa saja yang mmpunyai kewenangan dalam kegiatan pembinaan?

Jawab : kepala sekolah dan guru

6.) Seberapa penting kegiatan pelatihan dan pembinaan guru tersebut, jelaskan secara singkat saja

Jawab : sangat penting karena dengan kegiatan tersebut guru menjadi paham dan dapat meningkatkan kinerja, rasa tanggung jawab, serta motivasi kerja

7.) Apakah terdapat juga kendala dalam kegiatan pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia? Jika ada apa saja kendalanya dan bagaimana cara mengatasinya?

Jawab : kendala yang dihadapi lebih ke kendala waktu pelaksanaan dan jenis pelatihan yang kurang diminati guru, cara mengatasinya yaitu dengan menjadwalkan ulang waktu pelaksanaan dan melakukan survey atau diskusi terkait pelatihan yang diikuti

- 8.) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan setelah diadakannya pelatihan guru? Contohnya apa?

Jawab : ada, contohnya semangat guru dalam mengajar lebih meningkat

c. Evaluasi kinerja sumber daya manusia pendidikan

- 1.) Bagaimana proses evaluasi kinerja guru dilakukan

Jawab : kegiatan ini berupa IPKG, minimal ada supervisi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja

- 2.) Apakah ada umpan balik dari evaluasi kinerja ?

Jawab : ada umpan balik dalam pelaksanaan yang dilihat dari beberapa aspek yang dinilai yaitu perencanaan kelas, perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penilaian, dan lain sebagainya.

- 3.) Kapan penilaian guru dilakukan?

Jawab : satu kali setiap satu semester

- 4.) Bagaimana mekanisme penilaian guru?

Jawab : kepala madrasah menunjuk guru secara bergantian, jadi guru ditunjuk kemudian

mempersiapkan RPP dan kepala madrasah memberikan nilai pada IPKG

5.) Siapa saja yang memiliki kewenangan menilai guru?

Jawab : kepala sekolah dan sesama guru

6.) Apakah terdapat kendala dalam kegiatan evaluasi kinerja sumber daya manusia? Jika ada apa saja kendalanya dan bagaimana cara mengatasinya?

Jawab : kendala pada saat kegiatan evaluasi contoh kecilnya yaitu kita sudah membuah jadwal tetapi ternyata ada salah satu guru yang tidak bisa mneghadiri kegiatan tersebut, cara mengatasinya dengan mengganti guru lain agar kegiatan evaluasi tetap dilaksanakan

2. Guru

a. Perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia pendidikan

1.) Bagaimana MI Wonoyoso dalam merencanakan kebutuhan guru ?

2.) Apakah madrasah mempunyai jadwal khusus terkait perencanaan sumber daya manusia ?

3.) Apakah terdapat kendala dalam perencanaan sumber daya manusia ? jika ada apa dan bagaimana solusinya

- 4.) Bagaimana proses rekrutmen sumber daya manusia dilakukan?
 - 5.) Bagaimana mekanisme dalam merekrut guru?
 - 6.) Apa saja kualifikasi yang di terapkan madrasah dalam merekrut guru ?
 - 7.) Apakah terdapat kendala pada saat pelaksanaan rekrutmen? Jika ada apa kendala tersebut dan bagaimana cara mengatasinya?
- b. Pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia pendidikan
- 1.) Apakah guru mendapatkan pembinaan dan pelatihan secara rutin ?
 - 2.) Kapan kegiatan tersebut dilaksanakan ?
 - 3.) Apakah pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan guru ?
 - 4.) Apa saja bentuk pembinaan dan pelatihan guru yang di laksanakan di MI Wonoyoso?
 - 5.) Seberapa penting kegiatan pelatihan dan pembinaan guru tersebut, jelaskan secara singkat saja
 - 6.) Apakah terdapat kendala dalam kegiatan pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia? Jika ada apa saja kendalanya dan bagaimana cara mengatasinya?

- 7.) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan setelah diadakannya pelatihan dan pembinaan guru? Contohnya apa?
- c. Evaluasi kinerja sumber daya manusia pendidikan
- 1.) Bagaimana proses evaluasi kinerja guru dilakukan?
 - 2.) Apakah ada umpan balik dari evaluasi kinerja guru?
 - 3.) Bagaimana mekanisme penilaian guru?
 - 4.) Siapa saja yang memiliki kewenangan menilai guru ?
 - 5.) Apakah terdapat kendala dalam kegiatan evaluasi kinerja sumber daya manusia? Jika ada apa saja kendalanya dan bagaimana cara mengatasinya?

LAMPIRAN 2

PEDOMAN OBSERVASI



Monitoring pengawas dengan kepala madrasah



Wawancara dengan guru kelas 4



Persiapan guru melakukan kegiatan pelatihan online



Wawancara dengan guru kelas 5



Wawancara dengan kepala madrasah

LAMPIRAN 3

DATA PRESTASI MADRASAH AKADEMIK DAN NON AKADEMIK

No	Prestasi	Kategori	Tahun
1.	1. Juara I Tenis Meja Tunggal Putra Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	2020
	2. Juara II Puisi Religi Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	3. Juara II Tenis Meja Ganda Putri Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	4. Juara II Cerdas Cermat PAI dan Ke-Nu-an Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Akademik	
	5. Juara II MTQ Putra Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	6. Juara III Olimpiade Matematika	Akademik	
	7. Juara Tenis Meja Tunggal Putri Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	8. Juara III Tenis Meja Ganda	Non	

	Putra Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Akademik	
	9. Juara III Bulu Tangkis Tunggal Putra Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	10. Juara I Tenis Meja Beregu Putra Tk. Kabupaten	Non Akademik	
	11. Juara Umum III Festifal Drumband Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	12. Terbaik I Gitapati Festifal Drumband Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	13. Terbaik I Defill Festifal Drumband Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	14. Tergiat II Putra Pesta Siaga Tk.Kwarran Tuntang	Non Akademik	
	15. Tergiat I Ketrampilan Pramuka Putra Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	16. Tergiat III Ketrampilan Pramuka Putra SITAPA Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	17. Juara I Senam Islam Nusantara Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	18. Juara I Senam Islam Nusantara Tk. Kabupaten	Non Akademik	

2.	1. Juara I Pagar Nusa Putri Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	2021
	2. Juara I Lari Sprint Putri Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	3. Juara I Catur Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	4. Juara I Olimpiade Sains Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Akademik	
	5. Juara II Pagar Nusa Putri Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	6. Juara II Lari Sprint Putra Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	7. Juara II Bulu Tangkis Putra Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	8. Juara II Kaligrafi Porsema & OSK Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	9. Juara III Tenis Meja Beregu Putra Porsema Tuntang	Non Akademik	
	10. Juara I Lari Sprint Putri Porsema & OSK Tk. Kabupaten	Non Akademik	
	11. Juara I Pagar Nusa Putra Porsema & OSK Tk. Kabupaten	Non Akademik	
	12. Tergiat I Putri Pesta Siaga Tk. Kwarran	Non Akademik	

	13. Tergiat II Putra Pesta Siaga Tk. Kwarran	Non Akademik	
	14. Juara III Menyanyi Tunggal Putri OSKANU Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	15. Juara I Sepakbola mini OSKANU Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	16. Tergiat I Putri Pesta Siaga Tk. Kwarran	Non Akademik	
	17. Tergiat III Putra Pesta Siaga Tk. Kwarran	Non Akademik	
3.	1. Juara I Putra Pesta Siaga Tk. Kwarran Tuntang	Non Akademik	2022
	2. Juara II Putri Pesta Siaga Tk. Kwarran Tuntang	Non Akademik	
	3. Juara I Puisi Religi Porseni Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	4. Juara II Menyanyi Tunggal Putri Porseni Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	5. Juara II Kaligrafi Porseni Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	6. Juara II Olimpiade IPA Porseni Tk. Kecamatan	Akademik	
	7. Juara II Pencak Silat Putri Porseni Tk. Kecamatan	Non Akademik	

	8. Juara II Lari Jauh Putri Porseni Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	9. Juara III Bulu Tangkis Putra Porseni Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	10. Juara III Bulu Tangkis Putri Porseni Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	11. Juara III Pidato Putra Bahasa Indonesia Porseni Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	12. Juara III Olimpiade Matematika Porseni Tk. Kecamatan	Akademik	
	13. Juara III Tenis Ganda Putri Porseni Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	14. Juara II Puisi Religi Porseni Tk. Kabupaten	Non Akademik	
	15. Festival Lomba Islami Darul Fikri (FILDAFI) SD/MI se Kab. Samarang dan Kota Salatiga	Non Akademik	
	16. Juara 1 Festival Budaya Tk. Kabupaten	Non Akademik	
	17. Juara 1 Madrasah Sehat	Madrasah	
4.	1. Juara 1 Olimpiade Matematika Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Akademik	2023
	2. Juara 1 Olimpiade Matematika	Non	

	Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Akademik	
	3. Juara 1 Puisi Religi Putri Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	4. Juara 1 Puisi Religi Putra Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	5. Juara 1 Pidato Bahasa Jawa Putra Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	6. Juara 1 Pidato Bahasa Jawa Putra Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	7. Juara 2 Bulu Tangkis Tunggal Putri Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	8. Juara 3 Pidato Bahasa Jawa Putri Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	9. Juara 3 Catur Putri Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	10. Juara 3 Volly Putra Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	11. Juara 3 Menyanyi Lagu Religi Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	12. Juara 3 Menyanyi Lagu Religi	Non	

	Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Akademik	
	13. Juara 3 MTQ Putra Laga Madrasah Tk. Kabupaten	Non Akademik	
5.	1. Juara 1 Puisi Religi Putri Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	2024
	2. Juara 1 Puisi Religi Putra Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	3. Juara 1 Puisi Religi Putra Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	4. Juara 2 Olimpiade PAI dan Bahasa Arab Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Akademik	
	5. Juara 2 Khat Putra Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	6. Juara 2 Pidato Bahasa Indonesia Putra Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	7. Juara 2 Catur Putri Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	8. Juara 2 Lari Sprint Putri Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	9. Juara 2 Pidato Bahasa Jawa Putri Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	10. Juara 3 Olimpiade PAI dan Bahasa	Akademik	

	Arab Laga Madrasah Tk. Kecamatan		
	11. Juara 3 Kaligrafi Putra Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	12. Juara 3 MTQ Putra Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	
	13. Juara 2 Puisi Religi Laga Madrasah Tk. Kabupaten	Non Akademik	
	14. Juara 2 Puisi Religi Laga Madrasah Tk. Kabupaten	Non Akademik	
	15. Juara 3 Bulu Tangkis Putri Laga Madrasah Tk. Kecamatan	Non Akademik	

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Alifah Dewi Kunfaridah
2. Tempat, Tanggal Lahir : Kab. Semarang, 19 Agustus 2002
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat Rumah : Kalisari RT08/RW06,
Kel.Langensari Barat, Kec. Ungaran Barat, Kab.
Semarang
5. No. HP : 0895803217874
6. Email : alifahdewi72@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. RA Al Iman
2. SDN Langensari 03
3. SMPN 4 Ungaran
4. MAN Salatiga
5. UIN Walisongo Semarang