

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU
PENDIDIKAN DI SD Hj. ISRIATI BAITURRAHMAN 2**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



oleh:

MAESAROH
NIM: 1403036012

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maesaroh
NIM : 1403036012
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SD Hj. ISRIATI BAITURRAHMAN 2

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

Semarang, 26 Desember 2019
Pembuat pernyataan



Maesaroh
NIM. 1403036012



KEMENTERIAN AGAMA R.I
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II), Ngaliyan Semarang
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : **Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang**

Penulis : Maesaroh

NIM : 1403036012

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

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

Semarang, 26 Desember 2019

DEWAN PENGUJI

Ketua,

Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag.

NIP. 196911141994031003

Sekretaris,

Drs. H. Danusiri, M.Ag.

NIP. 195611291987031001

Penguji I,

Dr. Fakhroji, M.Pd

NIP. 197704152007011032

Penguji II,

Agus Khunaifi, M.Ag.

NIP. 197602262005011004

Pembimbing I,

Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag.

NIP. 196911141994031003

Pembimbing II,

Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.

NIP. 195202081976122001



NOTA DINAS

Semarang, 26 Desember 2019

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

Assalamu'alaikum wr.wb.

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

Judul : **Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang**

Nama : Maesaroh

NIM : 1403036012

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang *Munaqosyah*.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing I,



Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag.

NIP. 196911141994031003

NOTA DINAS

Semarang, 26 Desember 2019

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

Assalamu'alaikum wr.wb.

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

Judul : **Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang**

Nama : Maesaroh

NIM : 1403036012

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang *Munaqosyah*.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing II,



Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.

NIP. 195202081976122001

ABSTRAK

Judul : Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang
Peneliti : Maesaroh
NIM : 1403036012

Adapun pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Perencanaan, pengorganisasian, perencanaan sumber daya manusia, pengawasan dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang. Secara metodologi penelitian merupakan penelitian kualitatif dengan mencari, menganalisa, dan membuat intervasi data yang ditemukan melalui wawancara, observasi (pengamatan) dan study dokumen. Data yang telah dikumpulkan diperiksa keabsahannya melalui standar keabsahan data, berupa keterpercayaan dan kepastian. Teknik analisa data yang dilakukan adalah mereduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan dari hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam tentang efektivitas manajemen sumber daya manusia di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang. Data diperoleh melalui pengamatan, dimana peneliti berfungsi sebagai instrumen untuk melakukan observasi, wawancara mendalam dengan sumber data primer dan study dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis interkatif melalui 3 kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian ini dapat dipaparkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 antara lain : 1) Perencanaan SDM dirancang dan disusun secara sistematis dan berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah. 2) Rekrutmen SDM dilakukan dengan mengedepankan prinsip profesionalisme. 3) Seleksi di nilai telah memenuhi unsur profesional. 4) Pelatihan yang dilakukan telah memberikan dampak dan pengaruh positif baik untuk sekolah maupun personel. 5) Penilaian kerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni aspek kuantitatif dan kualitatif. 6) Kompensasi. Sedangkan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dilihat pada indikator input, proses, output. Adapun upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan kaitanya indikator input ialah menyiapkan pendidik yang professional; baik melalui pembinaan; diskusi maupun rapat; seminar akademik; mengikutsertakan pelatihan, workshop; dan diklat, menyempurnakan strategi rekrutmen siswa melalui promosi.

Kata kunci : Efektivitas, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja konsisten agar sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṣ	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	ه	h
ش	sy	ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan maadd :

ā : a panjang
i : i panjang
ū : u panjang

Bacaan diftong

au = أو
ai = أي
iy = إي

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ
تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.

Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nisa' :58).

KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim,
Alhamdulillahirobbil'alamin*

Segala puji dan syukur atas segala kasih sayang-Nya yang telah melimpahkan karunia yang sangat besar, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sanjungkan kepada beliau Baginda Muhammad SAW, beserta segenap keluarga dan para sahabatnya hingga akhir nanti.

Dalam penyelesaian skripsi yang berjudul “EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SD Hj. ISRIATI BAITURRAHMAN 2” tentu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Dr.Hj. Lift Anis Ma'shumah, M.Ag.
3. Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag. dan Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd., selaku pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
4. Segenap Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang telah membekali ilmu pengetahuan dan ketrampilan selama kuliah.
5. Segenap Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang telah membekali ilmu pengetahuan dan ketrampilan selama kuliah.
6. UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian dan Bapak Dr. H. Abdul Kholiq, M.Ag. Selaku Wakil Rektor II, Ibu Dra. Hj. Siti Nurfaizah, MM. Selaku

Kabag organisasi dan kepegawaian dan bapak Sugeng S.Ag. Selaku Kepala Sub.Bagian kepegawaian yang bersedia menjadi narasumber dalam wawancara.

7. Kedua orang tercinta atas segala pengorbanan dan kasih sayangnya serta untaian doa yang tiada hentinya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman organisasi saya pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) khususnya Korp PANDHAWA yang telah memberikan *Support* kepada saya.
9. Sahabat dan rekan seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2014 UIN Walisongo Semarang, yang telah banyak membantu penulis dalam segala hal selama kuliah.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Kepada mereka semua, penulis tidak dapat memberi apa-apa yang berarti, hanya doa semoga amal baik mereka dibalas oleh Allah dengan sebaik-baiknya balasan serta selalu dalam lindungan-Nya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih membutuhkan kritik dan saran untuk penyempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharap kritik saran yang membangun dari semua pihak dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin.

Semarang, 26 Desember 2019

Penulis,

Maesaroh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS.....	iv
ABSTRAK	vi
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	9
1. Pengertian Manajemen	9
2. Pengertian Manajemen SDM.....	10
3. Pentingnya Manajemen SDM.....	13
4. Karakteristik Pendidikan SD	16
5. Fungsi Dan Peranan MSDM.....	22
6. Ruang Lingkup MSDM.....	26
7. Efektifitas Mengelola SDM.....	29
8. Kriteria SD Yang Bermutu	33
9. Efektivitas MSDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.....	39
B. Kajian Pustaka	41
C. Kerangka Berpikir.....	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	46
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	47
C. Fokus Penelitian	48
D. Penentuan Subyek Dan Informan Penelitian	49
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Uji Keabsahan Data	53
G. Analisis Data	55

BAB IV DESKRIPSI DATA

A. Deskripsi Data	58
1. Gambaran Umum	58
2. Struktur Organisasi	60
3. Visi Misi dan Tujuan	61
4. Letak Geografis	63
5. Keadaan Guru dan Karyawan	63
B. Temuan Hasil Penelitian	64
1. Manajemen SDM Pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang	64
2. Peningkatan Mutu SDM Pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang	73
C. Analisis Hasil Penelitian	78

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
C. Penutup	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, pemerintah tidak menggunakan satu sistem yang lepas dengan pihak swasta dan masyarakat. Hubungan yang tidak terpisahkan dalam peranannya untuk meningkatkan pemerataan dan mutu pendidikan¹

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang sejalan telah dilakukan oleh pemerintah. Tujuannya untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berkaitan dengan mutu sekolah yang tertuju pada output. Mutu atau kualitas sekolah dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, serta lulusannya relevan dengan tujuan. Melalui siswa yang berprestasi dapat ditelusuri manajemen sekolah, seperti profil sumber daya manusia, sumber belajar, dan lingkungan.

Dalam era perdagangan bebas dunia abad 21 terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut

¹ Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 77.

perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi.²

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Berapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit untuk mencapai tujuan-tujuan

Peran pendidikan merupakan sarana strategis untuk meningkatkan kualitas dan harkat manusia juga sebagai tolok ukur martabat suatu bangsa. Tolok ukur kualitas suatu bangsa, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan. Salah satu dari banyaknya persoalan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan suatu pendidikan.

Sebagaimana kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan juga telah dibuat oleh pemerintah yang di tuangkan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Permendiknas No. 13 Tahun 2007

² Sofyandi Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 2.

tentang kompetensi Guru, Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidik dan masih banyak lagi kebijakan-kebijakan pemerintah yang ditujukan untuk pengembangan pendidikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar :

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan, manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berhubungan dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian yang terbaik.³

Manajemen Sumber Daya Manusia terus berkembang sejalan dengan kemajuan dan tantangan jamannya. Suatu perkembangan yang patut diperhatikan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah ditemukannya kecenderungan-

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 7.

kecenderungan baru yang akan berdampak sangat positif terhadap perkembangan dan efektivitas organisasi, baik publik maupun private, baik kecil maupun besar.⁴

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi pendidikan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan tenaga pendidik sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai suatu tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia ditempatkan sebagai unsur penting dalam organisasi. Dalam aspek manajemen SDM akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi tanpa mengesampingkan aspek-aspek lainnya.⁵ Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting yang harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah tertentu yang diambil oleh manajemen agar dapat menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki manajemen SDM dan sebagai kontributor pada proses perencanaan strategis organisasi, mengingat perencanaan SDM tidak hanya membantu organisasi dalam menentukan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan, tetapi juga menentukan yang benar-benar di capai dalam sumber daya manusia yang tersedia. Dampaknya akan sangat

⁴ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset ,2003), hlm. 12.

⁵ Sofyandi Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 52-53.

menguntungkan bagi organisasi karena mengurangi unsur ketidakpastian.

Pada dasarnya pengelolaan Sumber Daya Manusia disadari sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat difahami dari kenyataan bahwa keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan rasa dan karsa. Potensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia tersebut juga berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapapun maju dan canggihnya teknologi.⁶

Berbagai masalah yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Mempekerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan
2. Ketidak-adilan dalam pemberian gaji, promosi, dan praktik tenaga kerja
3. Kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan

⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), hlm. 2.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia telah meningkat menjadi peran yang strategis pada akhir-akhir ini bahkan sangat penting di menunjang kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Semua aspek dari perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, kepemimpinan, dan pengendalian juga diperlukan untuk mengarahkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.⁷

Penelitian ini menyerahkan pada aspek manajemen terutama dalam meningkatkan mutu guru yang berifat profesionalisme menjadi faktor utama dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik, dalam hal ini adalah siswa yang bermutu sebagai hasil dari pendidikan tersebut.

Sebagaimana kondisi sekolah perlu adanya peningkatan mutu kualitas salah satunya adalah kualitas tenaga pendidik nya karena betapapun baik nya kurikulum yang telah disusun dan kesediaan sarana dan prasarana memadai sesuai dengan kebutuhan pendidikan namun akhirnya keberhasilan pendidikan secara profesional terletak pada pendididkannya.

Dalam manajemen Sumber Daya Manusia ini berkaitan dengan kebijakan dan proses manajemen suatu sekolah mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

⁷ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (GRAHA ILMU: Yogyakarta, 2013), hlm. 12.

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Dari pemaparan tersebut, bahwa sekolah yang bermutu sangat didambakan masyarakat terutama kualitas bagi anak didiknya. Pengajar yang bermutu akan mampu menciptakan anak didik yang bermutu juga. Sehubungan dengan penelitian diatas yang baik. Dan dalam segi upaya peningkatan mutu pegawainya terutama mutu guru yang dilakukan secara selektif dan sebaik mungkin guna tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal. Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman. Dengan harapan hasil penelitian ini menjadi bahan kajian para pengelola lembaga pendidikan lain yang tertarik menerapkan manajemen sumber daya manusia di lembaganya.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di SD Hj. Isriati Baiturrahman ?
2. Bagaimana efektivitas manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan pada SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang.
- b. Untuk mengetahui efektif atau tidaknya manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan pada SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang.

2. Manfaat Penelitian

- a. Dapat menemukan bagaimana sumber daya manusia yang bagus, benar dan tepat sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang.
- b. Dapat memberikan ilmu pengetahuan khususnya pendidikan dan informasi kepada peneliti-peneliti lain sehingga dapat memberikan informasi sehubungan dengan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses dalam perencanaan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan, “manajemen” adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Selain itu, manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi yang diantaranya manusia., uang, metode, materil, mesin dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.¹

Sebelum membahas Manajemen Sumber Daya Manusia, sebaiknya terlebih dahulu mengetahui pengertian manajemen. Manajemen memiliki tiga dimensi yakni sumber daya, pengelolaan, dan tujuan. Pada hakikatnya, manajemen

¹ Mustari, Mohamad , *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada , 2015), hlm. 1-2.

adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai sumber daya yang ada harus direncanakan dengan baik, diorganisasikan dan digerakan dan diawasi sehingga penggunaannya tepat sebagaimana rencana yang di tetapkan.

Dalam pengelolaan difokuskan kepada manusia, mengingat manusia akan menjadi fokus dan aktor utama karena manusiallah yang akan merencanakan, mengorganisasikan, menggunakan dan mengawasi berbagai sumber daya alam yang dimiliki. Ketersediaan sumber daya alam yang melimpah kurang berguna jika tidak dapat dikelola dengan baik oleh manusia.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia (*human values*) semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.²

Menurut Senyuce “ *Resources in its organizational context, is defined as anything that could be thought of as a*

² Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 1992), hlm. 2.

strenght or weakness of a given firm' including tangible and intangible assets. “³

Manajemen Sumber Daya Manusia sebenarnya suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu di kembangkan sedemikian rupa hingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Jadi, Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁴

Manajemen sumber daya manusia juga menyakut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber manusianya.

³ Zorlu Senyuçel, *Manajing The Human Resourcein the 21th Century*, (Zorlu Senyuçel & Ventus Publishing ApS), ISBN 978-87-7681-468-7, 2009, , hlm. 15

⁴ A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.2.

Kegiatan dibidang Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri analissi dan evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian preestasi kerja, pelatihan dan pengembangan , promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan berbagai pemahaman manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan dapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.⁵

Dari pemaparan peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan secara maksimal.

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 6.

3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat di berikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efesiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

Dengan interpretasi yang demikian jelas terlihat bahwa tidak ada satu pun organisasi yang dapat mempertahankan eksistensinya dan melestarikan keberadaannya tanpa mengkaitkan tujuan organisasi dengan tujuan masyarakat luas.

Artinya tidak ada organisasi melanjutkan eksistensinya dalam keadaan terisolasi dan tanpa konteks. Berarti manajemen setiap organisasi harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan sosial yang ditujukan kepada organisasi yang bersangkutan. Dengan perkataan lain setiap organisasi mempunyai kewajiban sosial yang harus dipenuhi. Jika suatu organisasi sudah kehilangan kepercayaan dan dukungan

masyarakat, jelas bahwa cepat atau lambat, kehancuranlah yang merupakan akibatnya.⁶

Bekerja bagi suatu organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya. Hal demikian adalah wajar dan merupakan gejala yang universal. Akan tetapi dalam meniti karirnya, seseorang harus mau dan rela melakukan berbagai jenis penyesuaian yang diperlukan akan seseorang diterima dengan ikhlas oleh orang-orang lain dengan siapa dia akan mengadakan interaksi, baik dalam rangka pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya yang berarti hubungan fungsional yang formal maupun dalam hubungan yang tidak berkaitan langsung dengan tugas pekerjaan, yang berarti hubungannya sifatnya informal. Anggota organisasi akan lebih memfokuskan kepentingan organisasi, yang sifatnya kebersamaan daripada kepentingan pribadi yang sifatnya individual.

Disinilah peranan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting. Sasarannya tidak lagi terbatas pada menjamin kepatuhan para anggota organisasi kepada ketentuan-ketentuan dibidang kepegawaian.

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 27-28.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan maka sumber daya manusia perlu ditata dan dikelola sebaik mungkin sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Dengan pengelolaan sumber daya manusia oleh manajer yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan.

Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting peranannya dalam menentukan keberhasilan pendidikan, karena guru merupakan pelaku pendidikan dalam institusi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting karena merupakan bagian dari manajemen sekolah dan guru yang menjadikan faktor sentralnya. Guru dituntut agar profesional sebab berhasil tidaknya suatu proses belajar mengajar akan berhasil dan selanjutnya menghasilkan output yang berkualitas.⁷

Dalam meningkatkan kualitas guru dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain melalui :

- a. Kualifikasi akademik guru
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Uji sertifikasi
- d. Memberi kesempatan perbaikan pembelajaran.

⁷ Wibowo Agus, *Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2013), hlm. 113.

Hal ini mengingat peranannya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, kualitas sumber daya manusia di Indonesia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama berupaya mewujudkan pendidikan yang lebih berkualitas.

4. Karakteristik Pendidikan Sekolah Dasar

Pendidikan karakter merupakan upaya untuk membantu jiwa anak-anak baik lahir maupun batin, dari sifat kodrtanya menjub kearah yang lebih baik. Pada umumnya pendidikan karakter menekankan pada keteladana, penciptaan lingkungan, dan pembiasaan melalui berbagai tugas keilmuan dan kegiatan yang kondusif. Pendidikan karakter ini brtujuan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan yang mengarah pembentukan karakter dan akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang sesuai dengan standar kompetensi lulusan pada setiap satuan pendidikan. Dalam perspektif Islam, pendidikan karakter teoritik sebenarnya telah ada sejak Islam diturunkan didunia seiring dengan diutusnya Nabi Muhammad SAW untuk memperbaiki atau menyempurnakan akhlak (karakter) manusia.⁸

Karakteristik atau ciri khas pendidikan yang dibahas oleh peneliti dari berbagai komponen, seperti siswa, guru,

⁸ Mulyasa, *Manajamen Pendidikan Karakter*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 9.

gedung, peralatan pelajaran, kurikulum dan pembelajaran. semua komponen ini merupakan komponen yang ada pada setiap satuan pendidikan.⁹

a. Siswa

Siswa SD adalah anak-anak yang berusia 6-12 tahun. Dari batas usia dapat dibedakan antara siswa SMP dengan SMA, baik dari segi fisik ,maupun kemampuan mental. Anak-anak SD mempunyai kemampuan yang berbeda dari siswa satuan pendidikan lainnya. Siswa SD tersebut umumnya memiliki ciri-ciri fisik dan psikis sebagai berikut:

- 1) Terjadinya perubahan dalam aspek fisik (perubahan berat badan dan organ-organ tubuh) dan aspek psikis (matangnya kemampuan berpikir, mengingat, dan berkreasi).
- 2) Terjadinya perubahan dalam proporsi, aspek fisik (proporsi tubuh anak berubah sesuai dengan fase perkembangannya) dan aspek psikis (perubahan imajinasi dari fantasi ke realitas).
- 3) Diperolehnya tanda-tanda yang baru, tanda-tanda fisik (pergantian gigi dan karakter seks pada usia remaja) tanda- tanda psikis (berkembangnya rasa ingin tahu

⁹ Dirman dan Juarsih Cicik, *Karakteristik Peserta Didik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2014), hlm 20.

tentang pengetahuan, moral, interaksi dengan lawan jenis).

b. Guru

Guru merupakan faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap keberhasilan pendidikan karakter disekolah, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya peserta didik dalam mengembangkan pribadinya secara utuh. Berbeda dengan guru SMP ataupun SMA, setiap guru dituntut untuk mampu mengajarkan semua mata pelajaran di SD, kecuali Agama dan Penjaskes. Sejalan dengan itu, guru SD mengajar dari jam pertama sampai jam terakhir. Dia bertanggung jawab penuh terhadap kelas yang dipegangnya mulai dari kehadiran siswa sampai pemberian rapor. Administrasi kelas kadang-kadang dikerjakan oleh guru.

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 Pasal 1 ayat (1) “ Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional”. Kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh guru SD dan kompetensi guru meliputi :

- 1) Kualifikasi akademik guru SD/ MI harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

- 2) Sedangkan Kompetensi Guru yang sudah tercantum dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 dikembangkan secara utuh dalam empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

c. Kurikulum

Kurikulum SD merupakan bagian dari Kurikulum Pendidikan Dasar. Lama pendidikan SD adalah 6 tahun, yang dibagi menjadi 6 tingkat kelas. Sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan SD maka pelajaran Bahasa Indonesia dan Matematika mendapat bagian yang banyak. Hal ini tentu berbeda dengan kurikulum satuan pendidikan lain. Kurikulum tingkat satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah dikembangkan oleh sekolah berpedoman pada standar kompetensi lulusan dan standar isi serta panduan penyusunan kurikulum. Berdasarkan Permendiknas No. 22 Tahun 2006, prinsip-prinsip pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) sebagai berikut :

- 1) Berpusat pada potensi, perkembangan, serta kebutuhan peserta didik dan lingkungannya. Kurikulum dikembangkan berdasarkan prinsip bahwa peserta didik memiliki posisi sentral untuk mengembangkan kompetensinya agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, kreatif,

mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

- 2) Beragam dan terpadu. Kurikulum dikembangkan dengan memperhatikan keragaman karakteristik peserta didik, kondisi daerah, dan jenjang serta jenis pendidikan, tanpa membedakan agama, suku, dan adat istiadat, serta status sosial ekonomi dan gender.
- 3) Tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Kurikulum dikembangkan atas dasar kesadaran bahwa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni berkembang secara dinamis.
- 4) Relevan dengan kebutuhan. Pengembangan kurikulum dilakukan dengan melibatkan *stakeholders* untuk menjamin relevansi pendidikan dengan kebutuhan hidup dan dunia kerja.
- 5) Menyeluruh dan berkesinambungan, dalam substansi kurikulum mencakup keseluruhan dimensi kompetensi, bidang kajian keilmuan, dan mata pelajaran yang direncanakan dan disajikan secara berkesinambungan antar semua jenjang pendidikan.

d. Pembelajaran

Pembelajaran merupakan upaya yang dilakukan dengan sengaja oleh pendidik untuk mentransfer pengetahuan, mengorganisasi dan menciptakan lingkungan belajar dengan berbagai metode sehingga terciptanya

pembelajaran yang efektif dan efisien melalui tahap rancangan pelaksanaan, dan evaluasi dalam konteks belajar mengajar. Untuk mendapatkan pembelajaran yang ideal, seorang guru harus berpegang pada tujuan dan karakteristik siswa SD. Ada beberapa karakteristik pembelajaran di SD diantaranya adalah kegiatan konkret, kegiatan manipulatif dan pembelajaran terpadu.¹⁰

Ketiga karakteristik pembelajaran merupakan pencerminan dari tingkat perkembangan anak SD. Oleh karena itu sebagai guru selalu berusaha menyesuaikan pengalaman belajar dan menyajikan kegiatan konkret, manipulatif, dan terpadu. Guru perlu menciptakan suasana yang menyenangkan agar siswa tidak merasa terbebani. Jika guru menyampaikan materi harus dengan metode pembelajaran yang interaktif. Adapun tujuan dan metode pembelajaran :

1) Pakemi

Pakemi adalah singkatan dari pendidikan aktif kreatif dan menyenangkan. Model ini menuntut anak agar bisa aktif dan kreatif dan menanamkan nilai-nilai keislaman.

¹⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Pendekatan, Strategi, dan Metode Pembelajaran*, (Malang, 2006), hlm. 47.

2) Kontekstual Teaching Learning (CTL)

Metode ini menuntut anak-anak berpikir kreatif dengan membangun sendiri materi yang akan mereka dapatkan.

3) Metode Collaborative Learning

Metode ini disebut juga dengan belajar kolaboratif adalah kegiatan kelompok yang bekerja sama untuk memecahkan masalah secara bersama untuk menempuh satu tujuan.

4) Metode Quantum Learning

Metode ini adalah metode yang bisa diandalkan untuk menanggulangi masalah yang paling sulit untuk diselesaikan di sekolah, yaitu kebosanan siswa.

5. Fungsi dan Peranan Manajemen Sumber daya Manusia

Sering kurang dipahami bahwa dalam arti yang sesungguhnya, setiap pejabat pimpinan dalam suatu organisasi merupakan manajer sumber daya manusia. Artinya, para manajer ikut dan harus terlibat dalam mengambil berbagai langkah dan kegiatan manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan ketenagakerjaan hingga pemensiunan pegawai.¹¹

¹¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara ,2015), hlm 31.

Akan tetapi biasanya dalam suatu organisasi dibentuk satuan kerja yang melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dan satuan kerja tersebut yang secara fungsional bertanggung jawab dalam melakukan berbagai kegiatan dan mengambil berbagai langkah dalam manajemen sumber daya manusia.

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola unsur manusia se-efektif mungkin agar diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan (*a satisfied and satisfactory work in force*). Mengelola unsur manusia bukanlah hal yang gampang karena manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan serta memiliki rasio, rasa dan karsa. Dari Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tugas yang dapat dikelompokkan kedalam tiga fungsi; yaitu: fungsi manajerial, fungsi operasional dan fungsi kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu.¹²

¹² Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1992), hlm 3.

a. Fungsi manajerial terdiri atas :

1) Perencanaan

Dalam perencanaan ini menentukan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengorganisasian

Setelah tindakan ditetapkan kemudian perlu disusun organisasi untuk melaksanakannya. Menyusun organisasi berarti merancang struktur berbagai hubungan antara jabatan atau pekerjaan, personalia, faktor-faktor fisik.

3) Pengarahan

Fungsi yang menghidupkan menjadi semakin penting. Fungsi ini sebagai motivasi, pelaksanaan atau pemberian perintah. Fungsi ini mengusahakan agar orang mau bekerja sama dengan efektif.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana tenaga kerja yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.¹³

¹³ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hlm. 4

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Usaha yang memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi. Fungsi ini meliputi penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi dan penempatan.

2) Pengembangan

Tenaga kerja yang sudah diperoleh harus dikembangkan lebih lanjut melalui usaha pelatihan dan pengembangan.

3) Kompensasi

Kompensasi ini sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada tenaga kerja sesuai dengan sumbangannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

4) Pengintegrasian

Dalam hal ini menyangkut penyesuaian kepentingan-kepentingan perorangan dengan kepentingan organisasi dan masyarakat.

5) Pemeliharaan

Fungsi ini mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Ini menitikberatkan pada pemeliharaan serta pemeliharaan sikap yang menyenangkan.

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk memutuskan hubungan kerja karyawan dengan organisasi dan mengembalikannya kepada masyarakat. Organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan proses pemutusan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.¹⁴

6. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam referensi umum, ada dua istilah yang perlu dibedakan untuk menunjukkan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Pada lingkup yang makro, sering digunakan istilah *human resources management*, sedangkan pada lingkup mikro sering digunakan istilah *personnel management*. *Human resources management* pada tingkat makro dapat dimaknai sebagai suatu program, kebijakan, dan praktik yang mengatur tenaga kerja dalam organisasi kerja secara nasional. Sedangkan *personnel management* pada tingkat mikro, lebih menekankan pada aktivitas yang berusaha untuk memahami, mengembangkan, memotivasi, dan

¹⁴ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hlm. 5.

memelihara para pekerja di unit organisasi kerja untuk dapat secara lebih baik.¹⁵

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernandin bahwa “..... *all decisions which affect the workforce concern the organization’s human resource management function*”. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia ini secara umum mencakup antara lain:

- a. Rancangan Organisasi
- b. Staffing
- c. Sistem Reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan/compliance
- d. Manajemen Performansi
- e. Pengembangan pekerja dan organisasi
- f. Komunikasi dan Hubungan masyarakat.

Jadi lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup kegiatan-kegiatan yang ada diatas. Keterlibatan pekerja dalam kegiatan kegiatan itu sangat penting. Para

¹⁵ U3lfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016), h lm 21.

manajer harus berusaha mengintegrasikan kepentingan dan para pekerja dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan.¹⁶

Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber-sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mampu mengefektifkan dan mengefesiensikan proses produksi di dalam perusahaan yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Kesemuanya tentu saja kompetensi manajerial tidak dapat datang begitu saja, diciptakan terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pengelolaan tersebut didasarkan pada tiga prinsip, yaitu :

a. Prinsip pertama adalah pengelolaan dengan orientasi pada layanan.

Didalam prinsip ini sekolah memiliki pelayanan yang terbaik atau sesuai standar berorientasi pada kepuasan pelanggan yang meliputi kemampuan, sikap, penampilan, perhatian, tindakan, dan tanggung jawab.

b. Prinsip kedua adalah pengelolaan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada sumber daya manusia untuk berperan serta aktif dalam organisasi dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber

¹⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset, Yogyakarta, 2003), hlm. 3.

daya manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

- c. Prinsip terakhir adalah pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menumbuh kembangkan jiwa *enterpreneur* dalam diri setiap individu di organisasi.¹⁷ Dalam hal ini mencakup kaitannya dengan :
- 1) Menginginkan adanya akses keseluruh sumber daya manusia.
 - 2) Motivasi kerja yang tinggi.
 - 3) Bekerja secara terencana, terstruktur dan sistematis.
 - 4) Mampu menjalin hubungan kerja sama dengan semua pihak yang bersangkutan.

7. Efektivitas Mengelola Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia terletak pada kesuksesan atau kegagalan sebuah manajemen didalam memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Guru dan pegawai lainnya disekolah, serta siswa disebut sumber daya manusia disekolah tersebut. Pada kenyataannya, guru adalah sumber daya manusia yang utama disekolah. Manajemen sumber daya manusia berarti pengelolaan orang-orang yang dipekerjakan untuk mengimplementasikan rencana, kebijakan, dan program-program yang direncanakan untuk mencapai tujuan

¹⁷ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2010), hlm. 3.

yang telah di tentukan sebelumnya. Didalam manajemen pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia jauh lebih penting dibandingkan pengelolaan sumber daya lainnya.

Strategi yang dapat digunakan didalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :¹⁸

- a. Melakukan rekrutmen guru dengan cara membuka iklan.
- b. Menempatkan “*the right teacher on the right job.*”
- c. Mendelegasikan kekuasaan dan tanggung jawab kepada guru yang senior, kompeten dan memiliki kemampuan.
- d. Memberikan bimbingan kepada guru- guru.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran dalam peningkatan mutu pendidikan. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai pengatur dan pengelola pendidikan sehingga dihasilkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai manajer sebuah lembaga sangat dibutuhkan dalam pengembangan lembaga pendidikan, peran kepala sekolah yang efektif dan efisien aka mempercepat dalam meningkatkan kualitas sebuah lembaga. Apabila lembaga pendidikan berupaya mengmebngkan institusinya

¹⁸ Marita Arini, *Manajemen Sekolah Dasar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 11.

masing-masing maka akan terwujudlah mutu pendidikan yang berkualitas.¹⁹

Posisi manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dan utama karena keberhasilan dalam pendidikan didasari pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu kepala sekolah dan guru sehingga output yang dihasilkan mempunyai standar pendidikan bermutu.

Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kurang maksimalnya peran guru terhadap penyelenggaraan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Keberadaan guru sebagai pelaksana program yang pertama dan utama di sekolah diharapkan dapat memainkan perannya secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Namun kenyataan keberadaan guru belum maksimal dan efektif dalam peningkatan mutu pendidikan, karena guru lebih cenderung dituntut menghabiskan target materi dan target nilai ujian nasional. Akhirnya guru kurang menyentuh proses manajemen peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan dan belum sesuai dengan peran dan fungsinya untuk membantu kepala sekolah dalam manajemen peningkatan mutu pendidikan.²⁰

¹⁹ Mulyasana Dedi, *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 120.

²⁰ Mulyasana Dedi, *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 49.

Peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar harus diarahkan kepada komponen-komponen penentu mutu proses belajar mengajar di sekolah, yaitu:

a. Peningkatan Profesionalisme Guru

Beberapa pelatihan dapat dilakukan dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru tersebut, yaitu: (1) pelatihan Sistem Pembinaan Profesionalisme, (2) Pelatihan Guru Pemandu Mata Pelajaran, (3) Pelatihan Tutor. Di dalam Sistem Pembinaan Profesionalisme tercakup: pelatihan menjabarkan kurikulum sehingga guru mampu menganalisis kurikulum dan menyusun rancangan pengajaran yang siap digunakan di kelas, pelatihan metodologi pembelajaran serta teknik evaluasi, pelatihan media pembelajaran, pelatihan pembuatan media sederhana, dan pelatihan menggunakan media elektronik.

b. Pembinaan Manajemen Pendidikan

Dalam kaitan dengan manajemen kelas yang baik seorang guru perlu memahami dengan baik berbagai hal, seperti aspek-aspek manajemen kelas, tahap-tahap manajemen kelas, penataan dan pengorganisasian kelas. Untuk mewujudkan disiplin di kelas diperlukan adanya pendekatan dan teknik yang tepat sesuai situasi yang ada.

c. Peningkatan Buku dan Sarana Belajar

Buku dan sarana belajar merupakan hal yang tidak dapat diabaikan dalam rangka menciptakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu.

d. Pembinaan Fisik dan Penampilan Sekolah

Lingkungan fisik sekolah cukup besar peranannya dalam menciptakan kondisi dan suasana belajar yang menyenangkan bagi siswa. Lingkungan ini akan mengakibatkan siswa menjadi tertantang untuk terus belajar sehingga pada akhirnya membawa kepada prestasi belajar.

e. Peningkatan Partisipasi Masyarakat

Masyarakat akan memberikan kontribusinya terhadap peningkatan mutu pendidikan jika mereka tahu apa tujuan dan pentingnya pendidikan. Oleh karena itu sosialisasi tentang program pengembangan pendidikan perlu terus disampaikan kepada masyarakat luas.

8. Kriteria Sekolah Dasar Yang Bermutu

Mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Mutu pendidikan yang dimaksudkan adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin. Pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan adalah sesuatu yang harus

tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses pendidikan adalah berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sedangkan output pendidikan adalah kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah.

Maka dari itu, mutu dalam pendidikan yang mengutamakan pelajar atau program perbaikan sekolah yang mungkin dilakukan secara lebih kreatif dan konstruktif. Mutu dalam pendidikan memang dititiktekan pada pelajar dan proses yang ada di dalamnya. Tanpa adanya proses yang baik, maka sekolah yang bermutu juga mustahil untuk dicapai. Mutu yang baik memiliki standar. Oleh karena itu secara nasional diberlakukanlah standar-standar mutu pendidikan, yang disebut Standar Nasional Pendidikan (SNP).²¹ Dalam pasal 2 ayat 1 PP No. 19 tahun 2005 dinyatakan bahwa ruang lingkup meliputi :

a. Standar Isi

Standar isi sebagaimana di maksud oleh Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 mencakup lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu yang termuat dalam kurikulum. Pengertian kurikulum dapat ditelusuri pada Undang-Undang No 20

²¹ PP No. 19 tahun 2005 pasal 28 tentang *Standar Nasional Pendidikan* (Bandung: Citra Umbara 2006), hlm. 92-93.

tahun 2003 tentang Sisdiknas, pasal 1 ayat 19 disebutkan kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

b. Standar Proses

Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 Pasal 1 Ayat 6 mengemukakan bahwa standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Ruang lingkup standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. standar proses telah menempatkan guru pada posisi yang strategis dalam mengajar siswa, karena mengajarkan memerlukan tanggung jawab moral yang cukup berat. Keberhasilan pendidikan bergantung pada pertanggungjawaban guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

c. Standar Kompetensi Kelulusan

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 4 adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan ketrampilan. Secara umum

Standar Kompetensi Lulusan memiliki tiga fungsi utama, yaitu (1) kriteria dalam menentukan kelulusan peserta didik pada satuan pendidikan, (2) rujukan untuk penyusunan standar-standar pendidikan lainnya, dan (3) arah peningkatan kualitas pendidikan secara mendasar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Di dalam Standar Kompetensi Lulusan pada Pendidikan Dasar ini meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

d. Standar Pendidik dan tenaga kependidikan

Peraturan menteri yang berkaitan dengan standar pendidikan dan tenaga kependidikan adalah Nomor 12 tahun 2007 tentang Standar Pengawas/ Madrasah. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi Kompetensi Pedagogik,

Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial.

e. Standar Sarana Dan Prasarana

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana Dan Prasarana Untuk Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/ Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah (SMA/MA).

Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

f. Standar Pengelolaan Sekolah

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 19 Tahun 2007 tentang standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Standar Pengelolaan terdiri dari 3 (bagian), yakni standar pengelolaan oleh satuan pendidikan, standar pengelolaan oleh Pemerintah Daerah dan standar pengelolaan oleh Pemerintah

g. Standar Pembiayaan

Permendikbud No. 69 Tahun 2009 tentang standar pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi, dan biaya operasional.

Biaya investasi satuan pendidikan meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap. Selanjutnya biaya personal meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Sedangkan biaya operasi meliputi gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji, bahan atau peralatan pendidikan habis pakai dan biaya operasi pendidikan tak langsung berupa daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi, dan lain sebagainya.

h. Standar Penilaian Pendidikan

Menurut PP No. 20 tahun 2016 standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Didalam pasal 63 ayat 1 dikemukakan penilaian penilaian pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas (1) penilaian hasil belajar oleh pendidik, (2) penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan, dan (3) penilaian hasil belajar oleh Pemerintah.

9. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dampak yang besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak tercapai. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini.²²

Sumber daya manusia yang kompeten dan yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung aktivitas suatu pendidikan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, disuatu lembaga pendidikan dapat menjadikan kemajuan di lembaga tersebut.²³

Strategi yang dapat digunakan didalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

²² Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 2002), hlm. 75.

²³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 35.

- a. Melakukan rekrutmen guru dengan cara membuka iklan.
- b. Menempatkan “*the right teacher on the right job.*”
- c. Mendelegasikan kekuasaan dan tanggung jawab kepada guru yang senior, kompeten dan memiliki kemampuan.
- d. Memberikan bimbingan kepada guru- guru.

Penyebab rendahnya mutu pendidikan diantaranya pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya mutu sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru. Rendahnya mutu guru dapat dilihat kelayakan guru mengajar. Dunia pendidikan dukungan manajemen sumber daya manusia harus kuat dan komitmen kepada pemimpin yang merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh.²⁴

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang telah dibuat oleh Pemerintah yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.²⁵ Peraturan Pemerintah tersebut menunjukan adanya tuntutan adanya peningkatan tenaga kependidikan atau guru. Oleh karena itu merupakan suatu keharusan bagi guru

²⁴ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 4-5.

²⁵ PP No. 19 tahun 2005 pasal 28 tentang *Standar Nasional Pendidikan* (Bandung: Citra Umbara 2006), hlm. 92-93

untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

B. Kajian Pustaka

Berkaitan dengan pokok bahasan penelitian ini yaitu mengenai efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, ada beberapa kajian sebelumnya yang membahas secara umum diantaranya :

1. Skripsi yang ditulis oleh Suyadi dari IAIN Surakarta, pada tahun 2016 dengan judul “*Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri 1 Delanggu*”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada satu saja yaitu kepala sekolah, tetapi semua tenaga kependidikan yang berada di sekolah tersebut.²⁶
2. Skripsi yang ditulis oleh Setyo Teguh Widodo dari Universitas Negeri Semarang, pada tahun 2004 dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Di SDN Petompon 02*”. Berdasarkan hasil penelitian bahwa manajemen sumber daya manusia di SDN Petompon 2 harus dijalankan secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan mutu sekolahnya dengan cara

²⁶ Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri 1 Delanggu*, (Surakarta: IAIN Surakarta, 2016).

melakukan pengawasan kebijakan *regrouping* dalam aspek penilaian kinerja guru.²⁷

3. Skripsi yang ditulis oleh Supato dari IAIN Bengkulu, pada tahun 2016 dengan judul “*Manajemen Sumber Daya (SDM) Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*”. Berdasarkan hasil penelitian bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia guru di MI Al-Islam Kota Bengkulu, khususnya pada program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru telah dilaksanakan dengan baik oleh MI Al-Islam Kota Bengkulu. Akan tetapi program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru tersebut belum sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap kualitas guru dalam proses pembelajaran.²⁸

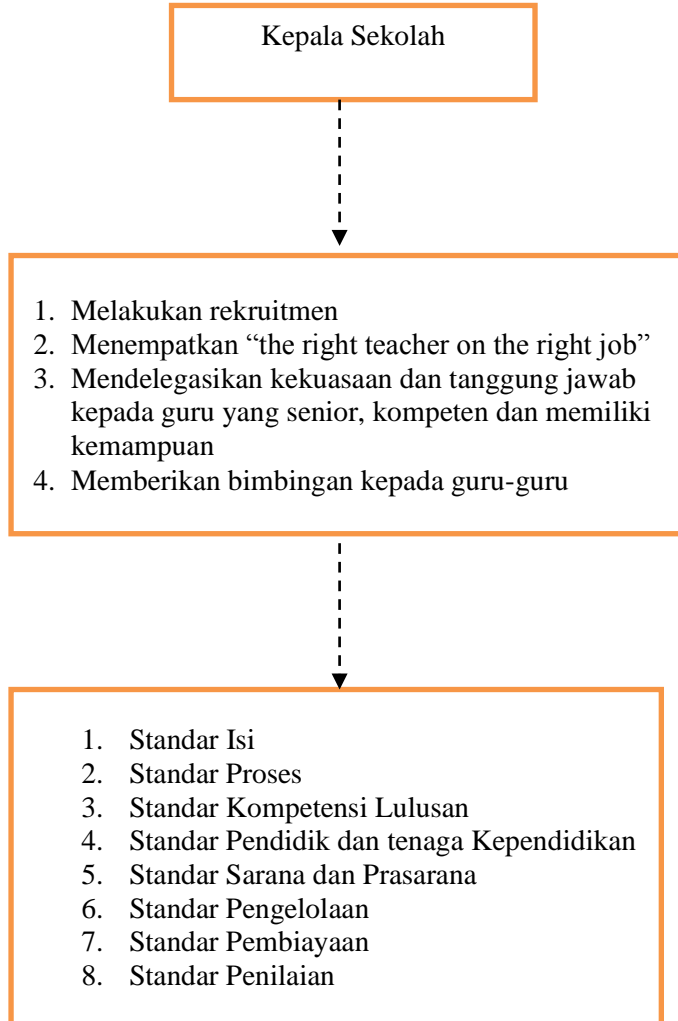
Dari ketiga kajian pustaka yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa di dalam skripsi ini ada kesamaan dan perbedaan dari kajian pustaka. Kesamaannya adalah lebih menekankan pada pelatihan, penilaian kinerja guru dan pengembangan sumber daya manusia guru bukan terpusat pada kepala sekolah saja. Sedangkan perbedaannya adalah

²⁷ Widodo Setyo Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Di SDN Petompon 2*, (Semarang : Universitas Negeri Semarang, 2004).

²⁸ Supato, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di MI Al-Islam*, (Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2016).

tempat untuk penelitian dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusianya yg berbeda (strategi-strategi)

C. Kerangka Berpikir



Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan mengenai efektivitas sumber daya manusia yang berkompeten dalam meningkatkan mutu suatu sekolah, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam berkelangsungan suatu sekolah. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu mengolah dan memanfaatkan segala sumber daya manusia yang ada, sehingga tercapai efektivitas sekolah yang pada ujungnya menghasilkan perubahan yang diharapkan pada anak didik. Kepala sekolah harus mempunyai strategi yang dapat digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia meliputi melakukan rekrutmen, menempatkan “the right teacher on the right job”, mendelegasikan kekuasaan dan tanggung jawab kepada guru yang senior, kompeten dan memiliki kemampuan, dan Memberikan bimbingan kepada guru-guru.

Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya mengelola tenaga pendidik yang tersedia di sekolah. Pengelolaan tersebut bertujuan untuk memberdayakan tenaga pendidik secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi menyenangkan. Keberhasilan pengelolaan tersebut akan meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu tentu saja dapat diukur melalui adanya efektivitas pendidikan. Standar sekolah yang baik akan memunculkan banyak alternatif untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan memenuhi standar

nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi kelulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Standar tersebut dijalankan melalui berbagai jenis layanan manajemen sekolah. Berdasarkan uraian di atas nantinya diadakan rekrutmen terhadap guru SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang agar memiliki guru-guru yang berkompeten dibidangnya apabila manajemen sumber daya manusia yang dilakukan kepala sekolah SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang dilakukan dengan baik dan sesuai dengan prosedur penerimaan guru yang telah ditetapkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk mengungkap suatu gejala yang menjadi objek penelitian suatu bidang ilmu. Secara lebih spesifik, tujuan metode penelitian adalah mengungkap kebenaran atau kesimpulan tentang suatu objek yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk membentuk teori. Teori adalah kesimpulan komprehensif tentang suatu gejala.¹

Jenis penelitian ini adalah *field research*, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dan penelitian yang obyeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa yang terjadi pada suatu kelompok masyarakat. Penelitian ini menggunakan desain penelitian studi kasus (*case study*), dalam arti penelitian difokuskan pada satu fenomena saja yang dipilih dan kemudian dipahami dan dianalisa secara

¹ Hanurawan, Fattah, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2016), hlm. 24.

mendalam kasus dalam penelitian yaitu efektivitas manajemen daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang.

Dengan demikian data yang diperoleh, baik berupa informasi, gejala amatan, keterangan dan hasil hasil pengamatan tentang "Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang lebih tepat apabila diungkapkan dalam bentuk kata-kata sesuai dengan karakteristik pendekatan kualitatif, sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam dan lebih luas tentang pengamatan.²

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, pemilihan setting tempat dan waktu penelitian sangat diperlukan. Setting tempat dan waktu penelitian disesuaikan dengan permasalahan yang akan dijawab melalui penelitian, Adapun setting tempat dan waktu yang dimaksud dalam penelitian adalah obyek dan lokasi penelitian. Dengan hal ini yang menjadi setting tempat dan waktu penelitian adalah SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang yang berlokasi di Jl. Abdulrahman Saleh No. 285,

² Sugiyono, *Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm. 135.

Kalipancur, Ngaliyan Kota Semarang. Sedangkan waktu penelitiannya pada tanggal 30 April – 8 Juni 2018.

Penelitian kualitatif lebih menekankan pada aspek proses daripada hanya sekedar hasil. Penelitian kualitatif sebagai sumber data langsung, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pemahaman para pengelola sekolah terhadap Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang.

Sementara kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif juga diperlukan, karena ada hubungan yang erat antara peneliti dengan subyek penelitian. Sebagai instrumen utama, manusia mempunyai tingkat adaptabilitas yang tinggi dalam penelitian, senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah-ubah dalam penelitian, artinya bahwa peneliti sebagai instrumen menanggung konsekuensi bahwa peneliti menjadi segala-galanya dari keseluruhan proses penelitian, yakni sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, analisis data dan sekaligus sebagai pelopor data hasil penelitian.

3. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini dapat memfokuskan masalah terlebih dahulu supaya tidak terjadi perluasan permasalahan yang nantinya tidak sesuai dengan tujuan penelitian ini. Maka peneliti memfokuskan tentang pengelolaan sumber daya

manusia yang efektif sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan dan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

4. Penentuan Subyek dan Informan Penelitian

Dalam penelitian ini yang dijadikan subyek penelitian di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang adalah Kepala Sekolah di SD HJ. Isriati Baiturrahman 2 Semarang. Penentuan subyek ini didasarkan atas informasi yang diperlukan oleh peneliti dalam mendapatkan data yang utuh sesuai dengan fokus penelitian. Peneliti memilih kepala sekolah sebagai subyek penelitian karena didasarkan pada pertimbangan bahwa :

- a. Kepala Sekolah berperan sebagai manajemen di sekolah.
- b. Kepala sekolah adalah supervisi di sekolah
- c. Kepala sekolah adalah orang yang mengetahui kondisi sekolah secara menyeluruh.

Sedangkan obyek penelitian ini adalah sebagian guru mismatch di SD HJ. Isriati Baiturrahman 2 Semarang

Informasi yang dicari tidak hanya berupa informasi verbal dari subyek penelitian tetapi juga tindakan dan aktivitas subyek penelitian. Penentuan subyek penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian.³

³ Samiaji, Sarosa, *Penelitian Kualitatif Dasar- Dasar*, (Jakarta : PT Indeks, 2010), hlm. 45.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan gambaran yang mendalam tentang Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang , maka dilakukan beberapa tahapan dalam pengumpulan data. Tahap Pertama, peneliti melakukan orientasi dengan mengumpulkan data secara umum, luas dan mendalam tentang hal-hal yang penting, menarik dan berguna untuk diteliti lebih lanjut. Tahap Kedua, peneliti mengadakan eksplorasi pengumpulan data dengan lebih terarah sesuai dengan fokus penelitian serta mengetahui sumber data atau informan yang mengetahui tentang hal-hal yang akan diteliti. Tahap Ketiga, peneliti melakukan penelitian terfokus, yaitu mengembangkan penelitian pada focus Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang.

Pemahaman makna suatu tindakan dan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam penelitian merupakan kegiatan inti dan penelitian kualitatif. Data yang diperoleh dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Peneliti melaksanakan tindakan sesuai dengan skenario yang telah dibuat dan perangkat yang telah

disiapkan. Selama pelaksanaan tindakan ini, observasi kejadian dapat dilakukan oleh peneliti atau teman sejawatnya yang membantunya. Lembar oservasi sudah disiapkan peneliti namun bisa dikembangkan lebih lanjut selama tindakan berlangsung apabila terdapat kejadian menarik yang belum terungkap dalam lembar observasi.

Observasi dilakukan untuk mengamati proses dan dampak. Observasi proses merekam apakah proses tindakan sesuai dengan skenarionya, dan gejala-gejala apa yang muncul selama proses tindakan, atau situasi yang menyertainya. Obervasi dampak merekam hasil atau dampak dari pelaksanaan tindakan tersebut.⁴

b. Wawancara

Wawancara digunakan “sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.”⁵

⁴ Sukmadinata, Nana Saodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2005), hlm. 99.

⁵ Sugiyono, *Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm .137.

Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan untuk mengetahui informasi secara lebih detail dan mendalam dari informan sehubungan dengan fokus masalah yang diteliti. Dari wawancara ini diperoleh respon atau opini subyek penelitian yang berkaitan dengan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia, baik dalam proses perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan calon guru dan karyawan baru, pelatihan dan pengembangan bagi guru dan karyawan, kompensasi dan evaluasi beserta usaha yang telah serta pengawasan terhadap guru dan karyawan yang akan dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang melalui program-program yang telah dicanangkan.

Wawancara yang penulis jalankan adalah wawancara secara para informan. Melalui kegiatan wawancara ini akan diperoleh data tentang faktor penyebab guru mismatch dan langkah-langkah Kepala Sekolah dalam menangani guru mismatch di SD HJ. Isriati Baiturrahman 2 Semarang. Wawancara mendalam di tempuh sebagai pelengkap dan memperkuat data.

c. Dokumentasi

Dalam setiap penelitian dokumentasi itu sangat penting. Dokumentasi dimulai dengan semua catatan,

hasil pengumpulan data, dan hasil analisis sementara. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis maupun elektronik.⁶

Dokumen digunakan disamping merupakan sumber yang akurat dan mendorong serta bersifat alamiah sesuai dengan konteks. Pengumpulan data melalui teknik ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi. Dokumen yang dianggap relevan dalam kegiatan ini meliputi : Struktur organisasi, pembagian tugas, visi dan misi, tata tertib, data guru dan karyawan, data siswa, program kerja dan sejarah berdirinya SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang dan lain-lain menyangkut data sekolah yang dijadikan obyek penelitian.

d. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data yang memungkinkan peneliti menggunakan triangulasi yang artinya menggabungkan semua sumber penelitian guna mengetahui kevalidan data yang diperoleh peneliti. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan

⁶ Samiaji, Sarosa, *Penelitian Kualitatif Dasar- Dasar*, (Jakarta : PT Indeks, 2010), hlm. 38.

data yang sekaligus menguji teknik pengumpulan data dengan berbagai sumber. Untuk itu dalam menguji tingkat kredibilitas dan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu dengan cara mengecek data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.⁷

- 1) *Triangulasi Sumber*, untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah di peroleh melalui beberapa sumber. Data yang telah dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan kemudian dimintakan kesepakatan sumber data.
- 2) *Triangulasi Teknik*, untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Hal ini dilakukan untuk memastikan kebenaran data, bila data yang dihasilkan berbeda, peneliti kemudian melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data.
- 3) *Triangulasi Waktu*, untuk menguji kredibilitas data dengan cara melakukan teknik wawancara, observasi atau teknik lain kepada sumber data dalam situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 241.

berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

e. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai dilapangan. Dalam analisis ini peneliti menggunakan analisis data yang diperoleh kemudian disusun dan menggambarkan hasil wawancara dan dokumentasi menurut apa adanya.

Teknik analisis data yaitu proses penyerderhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif, yaitu analisis data dengan menggunakan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang ada untuk memperoleh keterangan yang jelas dan terinci.⁸

Penelitian kualitatif cenderung menghasilkan jumlah data yang sangat banyak. Jumlah data yang banyak tersebut jelas membutuhkan perencanaan dan strategi yang tepat dan menganalisis. Peneliti mulai menganalisis data begitu ada data yang masuk. Analisis

⁸ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 5.

data penelitian kualitatif sudah dilakukan sejak awal kegiatan hingga akhir kegiatan, dengan harapan adanya konsistensi dalam analisis data. Analisis data yang digunakan peneliti agar data menjadi lebih mudah difahami dan lebih bermakna. secara umum analisis data dalam penelitian ini melalui pentahapan sebagai berikut:

1. Mencatat semua temuan peristiwa dilapangan baik melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi dalam bentuk catatan lapangan.
2. Menelaah kembali catatan hasil pengamatan, wawancara dan dokumentasi serta memisahkan data yang dianggap penting dan tidak penting, pekerjaan ini diulang kembali untuk memeriksa kemungkinan kekeliruan klarifikasi.
3. Mendeskripsikan data yang telah diklarifikasi, untuk kepentingan yang lebih lanjut dengan memperhatikan fokus dan tujuan penelitian.
4. Membagi analisis akhir yang memungkinkan dalam laporan untuk kepentingan penulisan tesis.

B. Sistematika Pembahasan

Segara garis besar penelitian ini terdiri atas tiga bab, dan dalam setiap bab terdapat sub-sub pembahasan. Adapun sistematka penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II meliputi pengertian manajemen sumber daya manusia dan bagaimana cara mengelola dengan efektif.

BAB III berisi metode penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan analisis data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskriptif Data

1. Gambaran umum SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang

SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang terletak di jalan Abdurrahman Saleh No. 285, Kalipancur, Ngaliyan, Kota Semarang yang berdiri pada tahun 1996. Sedangkan tenaga pengajar pada waktu itu sangat terbatas. Dengan perkembangan jaman SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang mulai dipercaya kepada masyarakat untuk mendidik dan membimbing siswa-siswinya menjadi insan yang berprestasi, beriman dan berakhlakul karimah. Sejak berdirinya SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang jumlah siswa siswi semakin meningkat yang sekarang jumlahnya 891 siswa. Sehingga terjadi rekrutmen penambahan jumlah guru terutama guru kelas. Dalam rangka meningkatkan mutu disekolah SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang terus berupaya menambah sarana dan prasarana pendidikan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.¹ Antara lain menambah gedung kelas, laboratorium computer, perpustakaan, buku – buku perpustakaan dan lain - lain.

¹ sdisriati2.sdh.id/sejarah-singkat

Di bidang peningkatan mutu SDM, antara lain peningkatan profesi guru dan karyawan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan harapan agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan dan dikembangkan sesuai tuntutan jaman. Selain karyawan, SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang juga berupaya meningkatkan tenaga guru diantaranya dengan mengikut sertakan pelatihan, workshop, diklat, seminar, loka karya dan lain-lain yang diadakan Dinas Pendidikan kabupaten/kota, propinsi maupun pusat. Kepemimpinan SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang :

- a. Fatchun Najib, S.Ag, M. Pd
- b. Drs. Yakub
- c. Drs. Musadat
- d. Drs. Musadat, M. Pd (Periode II)
- e. Amir Yusuf, S.Pd

Sedangkan perkembangan status sekolah untuk prospek masa depan SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang perlu diadakan perencanaan dengan baik. Antara lain sebagai berikut:

- a. *Edukatif*, meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas dan persiapan administrasi. Meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan para siswa-siswi sesuai dengan

peraturan dan tata tertib yang berlaku antara lain: presensi, keterlambatan mengikuti pelajaran di kelas dan lain-lain.

- b. *Sarana dan prasarana* , menjaga , merawat, memperbaiki, menginventarisasi, mengorganisasi dan melengkapi sarana sekolah sesuai dengan keadaan keuangan.
- c. *Pembinaan karir guru dan karyawan*, mengikutsertakan guru kelas dan guru bidang studi untuk penataran, diklat, pelatihan KKG, dan lain-lain. Memberi motivasi guru untuk mempersiapkan secara administrasi jenjang karir antara lain : kenaikan pangkat/golongan bilamana sudah sampai waktunya.
- d. *Bidang administrasi*, selain meningkatkan sarana dan prasarana gedung juga administrasi sekolah seperti guru, karyawan, sarana prasarana dan sebagainya harus dipersiapkan sejak sekarang secara baik dan lengkap.²

2. Struktur Organisasi SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang

Kepala sekolah	: Amir Yusuf, S. Pd
Wakil Kepala sekolah	: Sri Lestari, M. Pd
Sarana prasana	: Sunarto, S. Pd.I
Waka kurikulum	: Sulistiani, S.S

² Dok. Profil SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang, hlm. 2

Wali Kelas I	Wali Kelas II	Wali Kelas III
1. Emi Rahayuningsih, S. Pd	1. Masrifah, S.H.I	1. Lukman Wahid, S. Pd.I
2. Nur Hasanah, S. Pd.I	2. M. Yazid Ishom, S. Pd.I	2. Desi Purwandari, S. Pd
3. Nurul Khasanah, S. Pd	3. Harjendro Pramutiyas U, S. Pd	3. Sri Maryati, S. Ag
4. Ulfa Sholihah, S. Pd.I	4. Nur Rokhman, S.S	4. Siti Marwati, S. Ag
5. Siti Muftikatul Karimah, S. Th. I	5. Muhammad Mahfudz, S. Pd.I	

Wali Kelas IV	Wali Kelas V	Wali Kelas VI
1. Moh. Ja'far Shodiq, S. Pd.I	1. Ifa Luthfia, S. Pd	1. Sri Lestari, M. Pd
2. Tri Murtono, S.Pd	2. Ansori, S. Ag	2. Lusi Dwiyani, S. Pd
3. Siti Nur Khasanah, S.Pd	3. Sulistiani, S.S	3. Toha, S. Ag
4. Luluil Maknun, S. Pd. I	4. Mustaghfirin, S. Pd. I	4. Sunarto, S. Pd.I

Perpustakaan : M. Yazid Ishom, S. Pd.I

Laborat komputer : Toha, S. Ag

Koperasi : Sri Maryati, S. Ag

3. Visi, Misi dan Tujuan SD Hj Isriati Baiturrahman 2

Semarang

Visi : Menjadi Sekolah Islami Masa Kini yang Unggul dibidang Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Seni(IPTEKS) serta iman dan Taqwa (IMTAQ).

Misi :

1. Melaksanakan kegiatan pendidikan Islami disekolah.
2. Menumbuhkan semangat memperbaiki tuntutan pendidikan masa kini.

3. Membiasakan aplikasi teknologi pembelajaran.
4. Membudayakan peningkatan ilmu pengetahuan dan ketrampilan mengajar.
5. Menumbuhkan kreativitas dan inovativitas.
6. Menjalin hubungan masyarakat yang bermartabat, luas, dan proaktif untuk kepentingan pendidikan.

Tujuan:

1. Mempersiapkan generasi Islami madani yang adaptif dan kompetitif di masanya.
2. Guru/ tenaga pendidik mampu menerapkan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku.
3. Sekolah mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM tenaga kependidikan.
4. Sekolah mampu meningkatkan standar kelulusan.
5. Sekolah mampu meningkatkan fasilitas pendidikan.
6. Siswa mampu membaca dan menulis Alquran serta hafalan juz 30 (Juz'amma).
7. Siswa memiliki keahlian dibidang pengoperasian komputer. Sekolah mampu melaksanakan pencapaian standar mutu kelembagaan dan manajemen sekolah.

4. Letak geografis SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang

Menurut letak goeografisnya SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang berada di Jl. Abdurrahman Saleh No 285 Kalipancur , Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang. SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang berjarak + 1km dari Kecamatan Ngaliyan, berjarak + 8 km dari Kota Semarang .Adapun luas lokasi sekolah 6456 m2 , yang terbagi beberapa gedung bangunan.³

5. Keadaan Guru dan Karyawan

Dalam hal tenaga kependidikan dibedakan menjadi tenaga sktruktural, tenaga fungsional dan tenaga teknis penyelenggara pendidikan. Tenaga kependidikan merupakan hasil analisis jabatan yang dibutuhkan oleh suatu sekolah atau satuan organisasi yang lebih luas. Berikut jumlah guru dan karyawan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang :

- a. Guru Tetap Yayasan (GTY) : 35 orang
- b. Pegawai Tetap Yayasan (PTY) : 9 orang
- c. Guru Tidak Tetap (GTT) : 16 orang
- d. Pegawai Tidak Tetap (PTT) : 3 orang

³ Dok. Profil SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang, hlm. 2

B. Temuan Hasil Penelitian

Pembahasan temuan hasil penelitian di SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang yang penulis sajikan berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang dilakukan secara formal maupun tidak formal. Wawancara secara formal dan tidak formal, observasi, dan pencermatan dokumentasi dilakukan langsung oleh peneliti. Adapun pembahasan temuan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil kajian yang telah peneliti lakukan terhadap hasil wawancara dengan narasumber, terdapat temuan-temuan penelitian sebagai berikut :

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang dilakukan melalui kegiatan analisa faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang tetrtjadi, melalui evaluasi tahunan yang dilakukan setahun sekali.
- 2) Menyusun perencanaan yang menentukan kebutuhan atas tenaga apa saja dan apa juga kriteria yang diperlukan oleh calon pelamar nantinya akan direkrut.⁴

⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Amir (Kepala Sekolah), pada tanggal 14 Agustus 2018.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia bagi sekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah.⁵ Faktor perubahan tenaga kerja yang dilakukan oleh manajemen SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang mengetahui apakah jumlah tenaga kerja telah mencukupi, kurang atau berlebihan, apakah terdapat tenaga yang akan pensiun, mutasi dan sebagainya.

b. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan paparan data temuan-temuan penelitian yang berkaitan rekrutmen SDM adalah menentukan tentang jabatan atau pekerjaan dan persyaratan yang dibutuhkan, rekrutmen tenaga guru/karyawan dilakukan sepenuhnya oleh yayasan, proses rekrutmen manajemen SD Hj Isriati Baiturrahman berupaya untuk menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi. Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan oleh organisasi

⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Ansori (Guru Kelas 5), pada tanggal 27 Agustus 2018.

sekolah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong.⁶

Pada masa jabatan Bapak Amir selaku Kepala Sekolah telah merekrutmen guru sebanyak 5 orang diantaranya :

- a) Fatimah, S.Pd
- b) Lila Prisillia Putri, S.H
- c) Mufakhiroh, S.Pd.I
- d) Zainal Arifin, S.Pd.I
- e) Mujahidatul Aliya, S.Pd

Tetapi guru tersebut belum di sahkan oleh yayasan sebagai guru tetap melainkan guru kontrak, alasannya karena yayasan tidak membuka perekrutan guru maka dari itu pihak sekolah berusaha sendiri untuk merekrutnya. Jika yayasan membuka perekrutan guru dan karyawan maka sekolah akan mengajukan guru kontrak tersebut untuk mengikuti seleksi selanjutnya.⁷

Dalam proses perekrutan manajemen sekolah menentukan terlebih dahulu tentang jabatan pekerjaan yang kosong dan persyaratan yang dibutuhkan bagi tenaga yang akan diperjakan di sekolah. Persyaratan

⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Amir (Kepala Sekolah), pada tanggal 14 Agustus 2018.

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Izza, (Tata Usaha) pada tanggal 05 Agustus 2019.

jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

c. Seleksi Sumber Daya Manusia

Seleksi yang dilakukan oleh manajemen SD Hj. Isriati Baiturrahman adalah untuk menyaring pelamar dengan setepat mungkin sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang diinginkan, sehingga dapat menerima orang yang tepat. ⁸

Temuan penelitian yang berkaitan dengan seleksi Sumber Daya Manusia di SD Hj Isriati Baiturrahman berdasarkan paparan data adalah melakukan dua tahap seleksi yaitu seleksi awal dan seleksi lanjutan, menggunakan sistem gugur dalam proses seleksi, mengutamakan guru yang berpengalaman dan juga mempertimbangkan hal lain seperti referensi dari guru senior atau pihak yang mengetahui tentang kondisi pelamar.

Melalui seleksi yang dilaksanakan dalam pemilihan tenaga pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman, amka akan dicari calon yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan

⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Amir (Kepala Sekolah), pada tanggal 14 Agustus 2018.

sekolah. Dalam proses penyeleksian yang nantinya akan masuk di SD Hj. Isriati Baiturahman 2 Semarang, diambil bagi siapa yang sudah memenuhi persyaratan untuk masuk sebagai tenaga pendidik yang akan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.⁹

d. Penempatan

Adanya anggota baru yang direkrut dan diseleksi serta terdapat tantangan baru dalam lingkungan kerja mengakibatkan manajemen sekolah harus melakukan pengaturan/ penempatan bagi anggota baru ataupun lama untuk posisi yang baru agar lebih efektif. Untuk penempatan sebagai proses akhir dan proses seleksi dalam melakukan pekerjaan dengan cara penempatan secara langsung, dengan tujuan meningkatkan efektivitas kinerja guru dan karyawan, karena penempatan harus sesuai dengan motivasi, bakat dan minat.¹⁰

Penempatan ini dilakukan dengan memperhatikan anggota, artinya untuk anggota yang memang sama sekali baru maka manajemen sekolah biasanya langsung memberikan tugas sesuai dengan

⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Lis (Waka Kurikulum), pada tanggal 27 Agustus 2018.

¹⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Amir (Kepala Sekolah), pada tanggal 14 Agustus 2018.

tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan menempati posisi yang memang telah tersedia formasinya.¹¹ Untuk penempatan guru dan pegawai manajemen sekolah mempertimbangkan kompetensi dan kinerjanya, melakukan secara hati-hati dan penuh dengan perhitungan, artinya anggota yang akan mendapatkan posisi baru ini merupakan anggota yang memang benar benar memiliki kompetensi dan prestasi kinerja yang baik.

e. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan guru dan pegawai ini dilakukan oleh sekolahpun berdasarkan program program yang telah disusun oleh manajemen sekolah sebagai bentuk komitmen dan keseriusannya dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan yang unggul, terampil dan berkepribadian mandiri. Semua itu menjadi kebutuhan organisasi yang diwujudkan melakukan pendekatan dan strategi sekolah dengan memperhatikan lingkungan saat ini dan masa yang akan datang. Adapun pelatihan pelatihan yang pernah dilaksanakan di SD Hj. Isriati Baiturahman 2 Semarang, yaitu :

¹¹ Hasil wawancara dengan Bapak Luluk (Guru Kelas 4), pada tanggal 27 Agustus 2018.

- 1) Pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja (*On the Job Training*)
- 2) Pelatihan yang dilaksanakan di luar tempat kerja (*Off the Job Training*)

Pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja (*On The job Training*) merupakan kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan kerja atau lingkungan organisasi. Pelatihan semacam itu biasa dilakukan dalam bentuk pemagangan ataupun rotasi kepanitiaan.¹² Pelatihan diluar kerja (*Off the Job training*) merupakan pelatihan yang dilakukan diluar pekerjaan. Pelatihan ini biasa dilakukan di dalam institusi seperti pelatihan KKG, KTSP sama dinas terkait maupun pelatihan yang dilaksanakan diluar instansi dengan disertakan undangan.

f. Penilaian kinerja

Dari temuan penelitian dapat diketahui bahwa penilaian kepala sekolah terhadap kinerja para guru meliputi penilaian pelaksanaan proses KBM berupa supervisi (kunjungan kelas), penilaian pelaksanaan pekerjaan selama satu tahun.¹³

¹² Hasil wawancara dengan Ibu Lis (Waka Kurikulum), pada tanggal 27 Agustus 2018.

¹³ Hasil wawancara dengan Bapak Amir (Kepala Sekolah), pada tanggal 14 Agustus 2018.

g. Kompensasi

Berdasarkan hasil temuan, dapat diketahui bahwa kompensasi diberikan manajemen sekolah melalui beberapa tahapan : manajemen sekolah memberikan ungkapan penghargaan terima kasih kepada guru atau pegawai terkait dengan tugas yang telah dilakukan, memberikan kesejahteraan dalam bentuk finansial dengan memperhatikan sebelumnya jabatan/tugas dan penilaian kinerja, penempatan yakni pemberian tugas-tugas baru bagi anggota yang telah mampu menunjukkan kinerja yang baik selama melakukan tugas.¹⁴ Sesuai apa yang disampaikan Kadarisman, bahwa kompensasi ini sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada tenaga kerja sesuai dengan sumbangannya dalam pencapaian tujuan organisasi.¹⁵

Dalam masalah kompensasi di sekolah SD Hj. Isriati Baiturrahman belum mencapai UMK Semarang tetapi jika di tambahkan dengan gaji yang lainnya seperti mengajar ekstra atau kegiatan yang lainnya bisa mencapai UMK. Berbeda dengan yang guru sudah bersertifikasi, mereka bisa melebihi gaji UMK

¹⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Amir (Kepala Sekolah), pada tanggal 14 Agustus 2018.

¹⁵ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hlm. 5

Semarang. Maka dari itu setiap gaji guru maupun karyawan berbeda satu dengan yang lainnya.¹⁶

h. Pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan hasil temuan, guru dan karyawan lainnya diberhentikan biasanya untuk guru yang sudah pensiun, karena dengan usia lanjut, akibatnya produktivitas kerja menjadi rendah, biasanya pensiun tersebut atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu, dan kemudian disetujui oleh sekolah.¹⁷ Tetapi ketika Bapak Amir menjabat sebagai kepala sekolah 5 tahun ini belum pernah memberhentikan guru maupun pegawai. Ada salah satu guru yang bernama Pak Yazid keluar dari SD Hj Isriati Baiturrahman dikarenakan beliau diterima CPNS di daerah Gunung Pati.¹⁸

Efektivitas pemutusan hubungan kerja dapat digolongkan pada kriteria efektif. Hal ini dapat dilihat dari sekolah telah membuat tata cara dan peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja sesuai dengan

¹⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Izza (Tata Usaha), pada tanggal 05 Agustus 2019.

¹⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Lis (Waka Kurikulum), pada tanggal 27 Agustus 2018.

¹⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Izza, pada tanggal 05 Agustus 2018.

perjanjian kerja kepada guru dan karyawan. Sesuai apa yang disampaikan Sutrisno, Edy bahwa dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus bekerja secara terencana, terstruktur, dan sistematis.¹⁹

2. Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang

Untuk mengetahui upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang, beliau menjelaskan bahwa mutu pendidikan merupakan sesuatu yang harus diwujudkan dalam lembaga pendidikan ini. Untuk mewujudkannya tentunya harus ada upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang. Adapun upaya-upaya yang dilakukan antara lain :

a. Menyiapkan pendidikan yang Profesional

Untuk mengetahui usaha kepala sekolah dalam memaksimalkan penyediaan dan pembinaan tenaga kependidikan, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah bahwa untuk memaksimalkan dalam penyediaan tenaga kependidikan dengan mengadakan rekrutmen yang sebelumnya telah

¹⁹ Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Kencana, 2010), hlm. 3

diadakan perencanaan, penyeleksian, penempatan dan pengangkatan, dimana dalam mengambil keputusan terhadap tenaga kependidikan berdasarkan komite dan yayasan. Sedangkan untuk pembinaan tenaga kependidikan sebagai tanggung jawab dari kepala sekolah dengan melakukan pembinaan kepada guru-guru melalui supervisi pembelajaran. Supervisi pembelajaran tersebut diwujudkan dengan kegiatan kunjungan kelas, observasi kelas maupun pertemuan individual.²⁰ Sesuai apa yang disampaikan oleh Mulyasan Dedi, bahwa dalam komponen penentu mutu proses belajar mengajar di sekolah antara lain peningkatan profesionalisme guru.²¹

- b. Menyempurnakan strategi rekrutmen siswa melalui promosi

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan mengikutsertakan masyarakat dalam mengelola sekolah, kaitanya hal tersebut maka kepala sekolah mengagendakan program promosi. Kegiatan mempromosikan lembaga merupakan usaha untuk mengenalkan sekolah pada masyarakat umum. Sehingga masyarakat pada

²⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Amir (Kepala Sekolah), pada tanggal 14 Agustus 2018.

²¹ Mulyasana Dedi, *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 49

umumnya dapat lebih mengetahui tentang profil dari lembaga. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi calon siswa maupun para orang tua yang akan menyekolahkan putra-putrinya. Sesuai yang disampaikan oleh Marita Arini, bahwa melakukan rekrutmen guru dengan cara membuka iklan.²²

c. Mengkondisikan lingkungan pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada Bapak Amir selaku kepala sekolah, untuk memberikan fasilitas yang memadai demi terciptanya pembelajaran yang kondusif maka beliau tidak segan-segan untuk meningkatkan sarana prasarana SD Hj. Isriati Baiturrahman. Pernyataan di atas juga dikuatkan oleh penjelasan Ibu Tari selaku wakil kepala sekolah, membenarkan bahwa Bapak Amir selama menjabat kepala SD Hj. Isriati Baiturrahman, sekolah sudah mengalami perubahan yang cukup banyak, baik dalam sarana prasarana dan yang menunjang mutu pendidikan.²³

d. Memberikan motivasi belajar

Pernyataan tersebut di atas diperkuat dengan penjelasan Bapak Luluk selaku guru kelas 4, bapak

²² Marita Arini, *Manajemen Sekolah Dasar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 11

²³ Hasil wawancara dengan Ibu Tari (Wakil Kepala Sekolah), pada tanggal 05 Oktober 2019.

kepala sekolah dalam membangun perilaku patuh dan disiplin pada peraturan tata tertib, berusaha menjadi uswatun khasanah bagi warga sekolah. Misalnya, dalam masalah pekerjaan bapak kepala sekolah bertanggung jawab tidak teledor dan tidak meninggalkan tanggung jawab tanpa alasan yang dibenarkan, dalam masalah kedisiplinan bapak kepala sekolah bersusah tepat waktu yaitu, kehadiran di sekolah bahkan tiba di sekolah pukul 06.15. Sehingga, dengan suri tauladan dari kepala sekolah selaku pemimpin, dengan begitu para guru akan merasa sungkan ketika akan datang terlambat baik kehadiran di sekolah, maupun terlambat untuk masuk dalam kegiatan pembelajaran. Namun, apabila ada guru yang melanggar peraturan tata tertib akan memperoleh teguran secara langsung dari bapak kepala sekolah, bahkan bapak kepala sekolah juga tidak bosan-bosan untuk selalu mengingatkan peraturan tata tertib khususnya bagi para guru dalam forum pembinaan guru. Bapak kepala sekolah memberikan reward bagi guru yang disiplin, patuh terhadap tata tertib, dan melaksanakan tugas dengan baik.

Reward tersebut diwujudkan dalam bentuk pujian yang memotivasi guru dan diberikan sebuah hadiah ketika hari guru misalnya, mukena bagi guru

putri dan sarung bagi guru putra. Untuk para siswa ketika melakukan perilaku yang melanggar peraturan tata tertib memperoleh teguran secara langsung dari guru yang mengetahui tindak pelanggaran tersebut, setelah itu guru melaporkan kepada pihak yang lebih bertanggung jawab. Maka siswa yang melakukan tindak pelanggaran akan memperoleh panggilan ke ruang Budi Pekerti. Guru BK meminta penjelasan dari siswa serta memberikan nasehat supaya siswa tidak mengulangi tindak pelanggaran kembali, dan perilaku pelanggaran tersebut dicatat dalam kredit point siswa yang bersangkutan.²⁴

e. Berprestasi akademik dan Non Akademik

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Tari selaku wakil kepala sekolah, upaya kepala sekolah tersebut membuahkan hasil yaitu terdapat beberapa siswa yang berprestasi ini sebagai output dari sekolah, dengan harapan mampu menjadi pendongkrak untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu usaha kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang dengan mengikutsertakan perwakilan siswa dalam lomba.

²⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Luluk (Guru Kelas 4) , pada tanggal 14 Agustus 2018.

Banyak manfaat yang diperoleh dari ikut serta dalam lomba diantaranya yaitu, manfaat khusus bagi siswa yang diwakilkan akan menjadi pengalaman tersendiri; melatih percaya diri; mengembangkan dan mengasah kemampuan, adapun manfaat umum bagi sekolah ialah dapat mengangkat nama baik sekolah sekalipun dapat ikut serta dalam lomba, ketika memperoleh juara maka akan lebih meningkatkan mutu pendidikan. Sebab, masyarakat akan memandang suatu lembaga karena prestasi yang telah diraih juga menjadi faktor penunjang.²⁵

C. Analisis Hasil Penelitian

Menelaah hasil observasi dan wawancara mendalam terdahulu dengan para narasumber yang dilengkapi dengan dokumentasi, maka telah dipaparkan deskripsi umum tentang temuan dan hasil penelitian yang berkaitan manajemen sumber daya manusia SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang. Dari hasil temuan tersebut, kemudian penulis berupaya untuk melakukan sebuah analisis hasil penelitian terkait dengan manajemen sumber daya manusia SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang. Analisis ini dilakukan dengan melihat fakta-fakta dan temuan lapangan.

²⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Tari (Wakil Kepala Sekolah), pada tanggal 05 Oktober 2019.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Analisis faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang dilakukan oleh manajemen SD Hj. Isriati Baiturrahman adalah mengetahui apakah jumlah tenaga telah mencukupi, kurang atau berlebihan, apakah terdapat tenaga yang akan dipensiun, mutasi dan sebagainya.

Selanjutnya manajemen sekolah menyusun perencanaan untuk menentukan kebutuhan atas tenaga apa saja dan apa juga kriteria yang diperlukan oleh calon pelamar yang nantinya akan direkrut. Dan penentuan jenis dan kriteria tenaga yang dibutuhkan dilakukan secara bersama-sama dengan melibatkan para pengelola sekolah untuk memberikan masukan dalam menentukan kebutuhan tersebut. Sesuai apa yang disampaikan Kadarisman, bahwa menentukan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan. 26

Upaya perencanaan yang dilakukan manajemen sekolah terhadap kebutuhan tenaga guru dan karyawan ini menurut peneliti dalam perencanaan

²⁶ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hlm. 4

SDM yang telah disusun itu dipastikan SD Hj. Isriati Baiturrahman akan lebih mudah mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan spesifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah melalui kegiatan rekrutmen tenaga-tenaga honorer tersebut.

b. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa rekrutmen yang dilaksanakan oleh manajemen SD Hj. Isriati Baiturrahman terdapat kesamaan dengan pendapat Kadarisman tentang usaha yang memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai sasaran yang meliputi penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya. ²⁷

Dalam proses rekrutmen dimulai perlu adanya suatu informasi atau pengumuman seperti brosur atau iklan agar informasi yang lebih akurat dan lebih jelas, seperti dalam bukunya Marina Arini bahwa “melakukan rekrutmen guru dengan cara membuka iklan” supaya pelamar bisa mempelajari lowongan kerja tersebut dan punya waktu yang cukup untuk

²⁷ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hlm. 4

mempertimbangkan kemudian menyerahkan lamarannya.²⁸

Upaya rekrutmen yang dilakukan manajemen sekolah terhadap kebutuhan tenaga guru dan karyawan adalah Pertama, manajemen sekolah dapat lebih cermat untuk menentukan calon guru dan karyawan sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Kedua, para guru dan karyawan honorer biasanya lebih memiliki ikatan dengan lembaga yang mengangkat mereka, hal ini berbeda dengan guru dan karyawan berstatus negeri yang terkadang mereka kurang memiliki ikatan dengan lembaga karena yang mengangkat dan menggaji mereka adalah pemerintah.

Keuntungan lain dari upaya rekrutmen ini adalah manajemen sekolah dapat menilai sendiri kapasitas calon guru dan karyawan melalui proses seleksi yang mereka lakukan. Dalam proses ini manajemen sekolah dapat menetapkan standar-standar tersendiri sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah. Misalnya berkaitan dengan kualitas/prestasi akademik, pengalaman mengajar, asal perguruan tinggi, latar belakang keilmuan dan sebagainya. Dari

²⁸ Marita Arini, *Manajemen Sekolah Dasar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 11

proses ini memang dirasakan nilai positif terhadap penampilan guru dan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

c. Seleksi Sumber Daya Manusia

Menurut penulis dari kedua pendapat yang saling berkaitan dalam proses seleksi pegawai baru selain syarat yang telah ditetapkan, maka juga perlu adanya suatu bentuk informal berupa biodata pelamar yang lengkap, model jabatan, atau analisis dan spesifikasi yang dibutuhkan. Semua ini ditujukan untuk menjaga kecocokan kualifikasi personel dengan posisi yang ditawarkan. Maka melalui seleksi pemilihan tenaga pendidik tersebut ditemukan mana yang dapat memenuhi syarat untuk ditugaskan menjadi tenaga pendidik atau pegawai di SD Hj. Isriati Baiturrahman.

Selanjutnya penentuan jumlah guru juga ditentukan, maka dari pihak sekolah harus bisa memperkirakan dan memastikan bahwa keputusan dan tindakan dalam seleksi sejalan dengan keadaan guru atau pegawai yang ada di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang, maka melihat lowongan atau tidaknya pegawai dan melihat kebutuhan sumber daya atau tenaga yang dibutuhkan

d. Penempatan

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa rekrutmen yang dilaksanakan oleh manajemen SD Hj. Isriati Baiturrahman terdapat kesamaan dengan pendapat Marita Arini tentang menempatkan “*The right teacher on the right job*”.²⁹Prinsip ini akan memberikan keuntungan bagi organisasi karena beberapa alasan sebagai berikut :

- 1) Guru dan karyawan akan bekerja sesuai dengan kemampuan dan ketrampilannya.
- 2) Guru dan karyawan akan selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik.
- 3) Akan terciptanya suasana kerja yang harmonis.

Menurut penulis sangat baik, karena melalui penempatan nantinya akan diketahui mana para pekerja baru dan dari manajer memberikan pengenalan atau penjelasan mengenai struktur organisasi, fungsi, hubungan kerja dan harapan organisasi yang direncanakan.

e. Pelatihan

Berdasarkan hasil kajian, penulis membagi pola atau metode pelatihan yang dilakukan oleh manajemen SD Hj. Isriati Baiturrahman dalam bentuk

²⁹ Marita Arini, *Manajemen Sekolah Dasar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 11.

On the job training, yaitu dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung, baik secara normal maupun informal, dan off the job training, yaitu pelatihan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa : Pertama, pola in the job site dan metode on the job training, nampaknya lenih dipilih oleh manajemen sekolah dalam mengembangkan kemampuan guru dan karyawan, yakni memberikan arah-arahan, bimbingan, motivasi baik verbal maupun non verbal yang semuanya terlembagakan dalam bentuk program kegiatan yang riil melalui pertemuan mingguan dan pertemuan bulanan. Kedua, pola off the job training yakni dengan menyusun atau lebih tepatnya berpartisipasi dalam program pelatihan dan dilakukan secara khusus di luar jam pekerjaan. Dari buku Mulyasana Dedi, Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing bahwa beberapa pelatihan dapat dilakukan dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru.³⁰

f. Penilaian Kerja

Tentang penilaian pekerjaan tersebut, penulis membagi berbagai metode penilaian kinerja yang

³⁰ Mulyasana Dedi, *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 49

dilakukan oleh sekolah meliputi dua hal: Pertama, penilaian kinerja dari aspek kuantitatif, yakni penilaian dilakukan menggunakan skor yang dilakukan sekali dalam satu tahun. Kedua, penilaian kinerja dari aspek kualitatif, yakni penilaian yang dilakukan tidak berdasarkan skor hanya berisi uraian atau catatan penilai terhadap kinerja, seperti penilaian model raport yang berupa catatan kepala sekolah dan supervisi (kunjungan kelas) yang dilakukan dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Selanjutnya, hasil penilaian ini menjadi masukan yang baik bagi manajemen sekolah untuk memberikan evaluasi berupa pemberian umpan balik terhadap personelnnya terkait dengan kinerja yang telah dilakukannya. Evaluasi itu meliputi tentang bagaimana manajemen sekolah memberikan dan menentukan insentif yang layak diterima oleh personel, memberikan pertimbangan dalam pelibatan personel dalam pelaksanaan tugas lain serta menjadi dasar pertimbangan proses pembinaan selanjutnya. Dengan ini orang mau bekerja sama dengan efektif.³¹

³¹ Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992), hlm 3

g. Kompensasi

Dengan demikian kompensasi sekolah menurut penulis dilakukan dengan menggunakan pola: Pertama, kompensasi langsung, yakni berupa honor bulanan yang dibayarkan dalam bentuk uang secara tunai kepada guru dan karyawan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kedua, kompensasi tidak langsung yakni kompensasi intensif atau tunjangan untuk setiap kegiatan diluar jam kerja, THR, transportasi dan lain-lain. Ketiga, manajemen sekolah juga mengembangkan kompensasi yang bersifat non finansial berupa keterlibatan dalam setiap event.

Upaya untuk memberikan kompensasi langsung dalam bentuk finansial terutama untuk guru atau karyawan swasta atau honorer selama ini telah dilakukan oleh manajemen sekolah, namun dalam kenyataannya hal ini belumlah cukup untuk menutupi atau memenuhi kebutuhan fisik mereka.

Sehingga tidaklah cukup mengherankan jika ada sebagian guru atau karyawan yang memiliki kesibukan lain diluar pekerjaan mereka. Mesti demikian, kompensasi langsung dalam bentuk finansial yang diberikan manajemen sekolah menurut mereka bukanlah segalanya karena kompensasi tidak

langsung, seperti insentif, THR, transportasi dan sebagainya juga lingkungan serta budaya kerja yang selama ini dikembangkan oleh manajemen sekolah sampai saat ini telah cukup membantu mereka untuk mendapatkan kepuasan. Terdapat kesamaan dengan buku Ulfatin Nurul dan Triwiyanto “Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan” bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup sistem reward, tunjangan-tunjangan.³² Oleh karena itu dengan adanya tunjangan bisa membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan.

h. Pemutusan Hubungan Kerja

Program pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang mutlak yang harus dilaksanakan. Disamping itu pemutusan hubungan kerja dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang sudah tercantum. Proses pemutusan hubungan kerja dilakukan ketika karyawan tidak mencapai prestasi kerja yang memuaskan dengan pembinaan dan peringatan dan juga dapat dilakukan secara langsung tanpa pemberitahuan jika terjadi pelanggaran berat. Sebelumnya guru dan karyawan telah diberikan

³² Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm 21

pengetahuan yang cukup mengenai hal-hal yang dapat menyebabkan seorang guru dan karyawan diputuskan hubungan kerjanya dengan sekolah.

Dengan berakhirnya keterikatan kerja terhadap sekolah menurut peneliti semua tergantung kondisi, pegawai berhenti karena kemauan sendiri, atau karena atas kemauan sekolah, atau karena hal yang lain seperti sakit atau selesai masa jabatan. Maka dirasa hal itu sebaiknya dilakukan dengan baik.

2. Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia Pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman bahwa mutu pendidikan dapat dilihat pada indikator mutu, yaitu input, proses, dan output. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu input pendidikan melalui menyiapkan pendidik yang profesional sebagai salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, karena apabila memiliki tenaga pendidik yang profesional akan melakukan proses pembelajaran secara efektif dan menghasilkan lulusan yang berprestasi. Penyediaan tenaga pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman dilaksanakan setiap hari Sabtu, rapat guru baik di sekolah maupun dengan sekolah lain untuk mengembangkan komunikasi, pengetahuan dan

pengalaman tenaga pendidikan dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan, diklat, *workshop*. Selain itu, mutu pendidikan akan tercapai dengan peran serta dari masyarakat, untuk itu kepala sekolah juga mengingatkan promosi untuk menyempurnakan strategi rekrutmen siswa, karena dilihat dari segi kuantitas input siswa masih rendah. Kepala sekolah mengagendakan program rapat bersama wali murid pada setiap awal semester dan pengajian bersama wali murid rutin untuk memperkokoh silaturahmi bersama wali murid satu sekolah, dengan begitu perhatian sekolah untuk melaporkan pengembangan siswa tidak hanya pada setiap akhir semester karena kegiatan ini juga terdapat forum orang tua untuk mengkomunikasikan hal-hal yang dapat mendukung perkembangan siswa. Sehingga di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang dalam *input* sumber daya yang meliputi guru sudah adanya usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik melalui pembinaan, rapat atau diskusi, diikutsertakan dalam pelatihan, *workshop*, dan diklat. Adapun untuk sumberdaya siswa masih mengalami kendala kurangnya siswa yang masuk.

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran dengan usaha untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kegiatan pembelajaran. Maka kepala sekolah melatih kedisiplinan warga sekolah

untuk patuh terhadap tata tertib. Ketika terdapat warga sekolah yang melakukan tindak pelanggaran maka memperoleh peringatan dan sanksi sebagai wujud punishment, hal ini berlaku baik guru maupun siswa. Bapak kepala sekolah juga memberikan reward baik bagi guru yang disiplin dan mematuhi tata tertib khusus bagi guru, untuk siswa reward berupa motivasi maupun penghargaan bagi siswa yang berprestasi. Sedangkan pada sisi lain lingkungan yang kondusif juga harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai untuk berlangsungnya kegiatan pembelajaran. Sarana dan prasarana di sekolah tersebut dalam penyediaan ruang kelas sudah cukup memadai, namun masih kurang dalam kelengkapan alat/media pendukung pembelajaran. Masalah lain, dikarenakan dalam penyediaan sarana dan prasarana terkendala pada pembiayaan. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu hasil dari SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang dengan memberikan kesempatan para siswa-siswi untuk diikutsertakan dalam kegiatan lomba baik antar siswa dilingkup sekolah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang” . Dapat disimpulkan bahwa sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada satu saja dalam hal ini kepala sekolah dibantu oleh orang yang ditunjuk.

1. Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting oleh Kepala Sekolah SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang dalam peningkatan kualitas sekolah. Adapun proses manajemen sumber daya manusia di SD Hj. Isriati Baiturrahman adalah :
 - (1). Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik,
 - (2). Penarikan sumber daya manusia (Rekrutmen) terhadap pelamar yang lulus syarat,
 - (3). Seleksi dan penempatan sesuai dengan profesinya,
 - (4). Mengadakan pelatihan guna peningkatan kemampuan guru dan karyawan,
 - (5). Diadakannya penilaian prestasi kerja guru dan karyawan setiap minggu, bulan maupun tahunan untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan,
 - (6). Memberi kesejahteraan pada guru dan karyawan berupa gaji bulanan dan berupa tunjangan.
2. Manajemen sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, agar tujuam yang diinginkan dapat tercapai. Apa yang telah dihasilkan sumber daya mansia dapat menjadi tolok ukur

keberhasilan pendidikan. Mislanya sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan telah menjalankan tugasnya dengan baik, yaitu kepala sekolah sebagai manajer di sekolah, guru mendidik dan mengajar, karyawan melaksanakan tugasnya dengan, penjaga sekolah menjaga keamanan sekolah dan semua siswa melaksanakan kewajibannya.

Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, yaitu dengan meningkatkan mutu pembelajaran. Peningkatan mutu pembelajaran atau proses belajar mengajar, dapat dicapai melalui pembinaan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan hal terpenting dalam suatu lembaga pendidikan. Tanpa adanya tenaga pendidik, mustahil sekolah akan berjalan dengan baik.

B. Saran

Bagi warga di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang (kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan) hendaknya selalu berupaya meningkatkan kualitas pendidikannya semaksimal mungkin. Diharapkan untuk selalu melakukan inovasi yang bersifat terus-menerus, terutama terhadap usaha-usaha untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia agar tercipta suasana belajar yang kondusif, sehingga selalu menghasilkan output yang berkualitas.

C. Penutup

Alhamdulillah, terucap kata syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah Yang Maha Sempurna. Atas segala pertolongan-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Naskah yang sederhana dan masih banyak kekurangan ini, disusun sebagai akhir kelulusan. Penulis menyadari bahwa naskah ini masih jauh dari sempurna , untuk itu saran dan kritik dari pembaca sangat penulis harapkan. Akhirnya mengharap ridha Allah semoga tulisan ini bermanfaat bagi penulis serta pembaca pada umumnya. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya: Bandung, 2009.
- Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2008.
- Arini, Marini, *Manajemen Sekolah Dasar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- Dedi, Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*. Jakarta: Lentera Abadi. 2010
- Departemen Pendidikan Nasional, *Pendekatan, Strategi, dan Metode Pembelajaran*, Malang, 2006.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, C.V Andi Offset: Yogyakarta, 2003.
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Hanurawan, Fattah, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*, PT. Raja Grafindo: Jakarta, 2016.
- Herman, Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2008.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta : 2013.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 2002.
- Meleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya: Bandung, 2006.
- Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta: Bumi Akasara, 2011.

- Mustari, Mohamad , *Manajemen Pendidikan*, PT Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2015.
- Nurul, Ulfatin, dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2016.
- PP No. 19 tahun 2005 pasal 28 tentang *Standar Nasional Pendidikan*, Bandung: Citra Umbara 2006.
- Riani, Asri Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Graha Ilmu: Yogyakarta, 2013.
- Rowley, Chris, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers: Jakarta, 2012.
- Samiaji, Sarosa, *Penelitian Kualitatif Dasar- Dasar*, PT Indeks: Jakarta, 2010.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta, 2015.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara: Jakarta, 2016.
- Sugiyono, *Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta: Bandung, 2016.
- Sukamdinata, Nana Saodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Rosdakarya, 2005.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Tulus, Moh. Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta, 1992.
- Zorlu Senyucel, *Manajing The Human Resourcein the 21th Century*, (Zorlu Senyucel & Ventus Publishing ApS), ISBN 978-87-7681-468-7, 2009.

Lampiran 1

INSTRUMEN WAWANCARA

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik DI SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang

1. Bagaimana sekolah melakukan perencanaan SDM yang sesuai ?

Kepala Sekolah : Kami mempunyai perencanaan sumber daya manusia dengan melakukan kegiatan yang menimbulkan perubahan tenaga kerja yang terjadi , melakukan evaluasi tahunan, menyusun perencanaan tenaga apa saja dan kriterianya seperti apa yang akan direkrut.

Guru Kelas 5 (Bapak Ansori) : dalam perencanaan sumber daya manusia harus ditentukan karna berpengaruh besar dengan perubahan-perubahan yang terjadi di sekolah.

2. Bagaimana kepala sekolah merekrut guru untuk mengajar disini
Apakah caranya dengan membuat iklan ? atau dengan cara yang lain ?

Kepala sekolah : rekrutmen tenaga guru/ karyawan dilakukan sepenuhnya oleh yayasan. Proses rekrutmen disini menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi.

Guru kelas 4 (Bapak Luluk) : caranya bervariasi, tergantung kebutuhan guru atau tenaga kependidikan apa yang dibutuhkan syarat standarnya yaitu islam , bisa mengaji, bisa memenuhi kriteria yayasan. Karena yang merekrut bukan sekolah tetapi yayasan.

Tata Usaha (Bapak Izza) : ketika yayasan tidak melakukan perekrutan tetapi sekolah membutuhkan guru maka guru tersebut menjadi guru kontrak, jika yayasan membuka perekrutan guru dan karyawan maka sekolah akan mengajukan guru kontrak untuk mengikuti seleksi selanjutnya.

3. Masalah seleksi, bagaimana sekolah melakukannya ? apakah ada tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh calon pelamar agar lolos selanjutnya ?

Kepala sekolah : untuk menyaring pelamar dengan setepat mungkin sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang diinginkan sehingga dapat menerima orang yang tepat. Masalah tahapan itu yang melakukan yayasan yang berwenang.

Guru kelas 5 (Bapak Ansori) : menurut saya disini ada beberapa tahapan yaitu seleksi awal dan seleksi lanjutan, menggunakan sistem gugur dalam proses seleksi. Lebih mengutamakan yang berpengalaman.

Waka Kurikulum (Ibu Lis) : melalui seleksi yang dilaksanakan dalam pemilihan tenaga pendidik yang akan dicari calon yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh sekolah.

4. Apakah dalam penempatan guru atau karyawan disini ada kriteria khusus? Atau yang masih dibutuhkan guru bisa dimasukan dalam bidangnya ?

Kepala sekolah : untuk penempatan sebagai proses akhir dan proses seleksi dalam melakukan pekerjaan dengan cara penempatan secara langsung yang sesuai bakat dan minat.

Guru Kelas 4 (Bapak Luluk) : penempatan ini dilakukan memperhatikan anggota yang sama sekali baru maka manajemen sekolah biasanya diberikan tugas yang sesuai.

5. Adakah pelatihan yang dilakukan oleh sekolah untuk guru yang belum tidak linear ?

Waka Kurikulum (Ibu Lis): Pelatihan SDM dilaksanakan di tempat kerja dan diluar kerja. Pelatihan ditempat kerja yang dilakukan di lingkungan kerja atau lingkungan organisasi. Sedangkan diluar kerja seperti KKG, KTSP

6. Dalam penilaian kinerja, bagaimana kepala sekolah memberikan penilaian tersebut ?

Kepala Sekolah : dalam penilaian ini meliputi pelaksanaan proses KBM berupa supervisi atau penilaian pelaksanaan pekerjaan selama satu tahun.

7. Kompensasi yang diberikan sekolah untuk para tenaga pendidik apakah cukup, dan kira-kira berapa kompensasi yang diberikan oleh sekolah ?

Kepala sekolah (Bapak Amir) : bahwa kompensasi diberikan manajemen sekolah memberikan kesejahteraan dalam bentuk finansial. Dan berapa nominalnya itu sangat bersifat rahasia.

Tata Usaha (Pak Izza) : masalah kompensasi di sekolah belum mencapai UMK tetapi jika ditambahkan dengan gaji

yang lainnya bisa mencapai UMK Semarang. Berbeda dengan guru yang sudah bersertifikasi, mereka bisa melebihi gaji UMK Semarang

8. Berapa kali dalam masa jabatan Bapak Amir yang di PHK ?

Waka Kurikulum : guru dan karyawan lainnya diberhentikan biasanya untuk guru yang sudah pensiun, karena dengan usia lanjut, akibatnya produktivitas rendah.

Tata Usaha : selama Bapak Amir menjabat Kepala Sekolah 5 tahun ini belum pernah memberhentikan guru maupun karyawan. Ada salah satu pak Yazid keluar dikarenakan dia mengikuti CPNS dan ketrima di sekolah daerah gunung pati.

Peningkatan Mutu Pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang

1. Bagaimana kepala sekolah meningkatkan mutu pendidik di sekolahnya ?

Kepala sekolah : Untuk mengetahui usaha kepala sekolah dalam memaksimalkan penyediaan dan pembinaan tenaga kependidikan, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah bahwa untuk memaksimalkan dalam penyediaan tenaga kependidikan dengan mengadakan rekrutmen yang sebelumnya telah diadakan perencanaan, penyeleksian, penempatan dan pengangkatan, dimana dalam mengambil keputusan terhadap tenaga kependidikan berdasarkan komite dan yayasan. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman bahwa mutu

pendidikan dapat dilihat pada indikator mutu, yaitu input, proses, dan output.

Wakil Kepala Sekolah (Ibu Tari): Kepala sekolah meningkatkan mutu pendidik ada beberapa cara antara lain menyiapkan pendidikan yang Profesional, menyempurnakan strategi rekrutmen siswa melalui promosi, Menyempurnakan strategi rekrutmen siswa melalui promosi, Membuat program-program sesuai dengan kebutuhan siswa, Mengkondisikan lingkungan pembelajaran, Memberikan motivasi belajar, Berprestasi akademik dan Non Akademik

Lampiran 3



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185
Website: <http://walisongo.ac.id>

PENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF

Nama : Maesaroh
NIM : 1403036012
Judul Skripsi : Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang

Dinyatakan :

LULUS / TIDAK LULUS

(Nilai Kumulatif : 3.20)

Semarang, 04 Juli 2018

Sekretaris Sisdang,

Dr. FATKUROJI, M. Pd.

NIP. 197704152007011032

Lampiran 5

**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS**
STATE ISLAMIC UNIVERSITY WALISONGO
LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER
Jl. Prof. Dr. Harna NM. 02 Kampus II Ngayau Telp/Fax: (024) 7614453 Semarang 50185
Telp. (024) 7614453

Certificate

Nomor : B-6148/Un.10.d/P3/PP.00.9/10/2019

This is to certify that

MAESAROH

Date of Birth: April 28, 1996
Student Reg. Number: 1403036012

the TOEFL Preparation Test

Conducted by
Language Development Center
of State Islamic University (UIN) "Walisongo" Semarang
On October 24th, 2019
and achieved the following scores:

Listening Comprehension	: 38
Structure and Written Expression	: 41
Reading Comprehension	: 41
TOTAL SCORE	: 400

Semarang, October 28th, 2019

Director,
H. Aulis Asikin, M.A.
NIP. 19690724 199903 1 002



Certificate Number : 120193191
* TOEFL is registered trademark by Educational Testing Service
This program or test is not approved or endorsed by ETS.

Lampiran 6



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Dr. Hamka Km.2 Semarang 50185

Telp. 7601295 Fax. 024-7615387

www.walisongo.ac.id

Nomor : B-390/Un.10.3/D.1/TL.00./01/2018 Semarang, 5 Maret 2018
Lampiran : -
Perihal : Pengantar Pra Riset
a.n : Maesaroh
NIM : 1403036012

Yth,
Kepala SD Hj Isriati Baiturrahman 2

Di Semarang

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Maesaroh
NIM : 1403036012
Alamat : Wonolopo Baru Rt 01/ Rw 10 Mijen Semarang
Judul : **Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang**

Pembimbing :

1. Drs. H. Abdul Wahid, M.Ag.
2. Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.

Mahasiswa tersebut membutuhkan data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusun, oleh karena itu kami mohon Mahasiswa tersebut di ijinakan melaksanakan pra riset selama 4 hari, mulai tanggal 6 Maret 2018 sampai dengan tanggal 9 Maret 2018

Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr. Disampaikan terimakasih.
Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Ace B. Faris
5 Maret 2018



Ahmad Syukur,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 7



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Dr. Hamka Km.2 Semarang 50185 Telp. 7601295 Fax. 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor : B-2427/Un.10.3/D.1/TL.00./06/2018 Semarang, 29 Juni 2018
Lampiran : -
Perihal : Mohon Ijin Riset
a.n : Maesaroh
NIM : 1403036012

Yth,
Kepala SD Hj Isriati Baiturrahman 2
Di Semarang

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Maesaroh
NIM : 1403036012
Alamat : Wonolopo Baru Rt 01/ Rw 10 Mijen Semarang
Judul : **Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD Hj Isriati Baiturrahman 2 Semarang**

Pembimbing :

1. Drs. H. Abdul Wahid, M.Ag.
2. Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.

Mahasiswa tersebut membutuhkan data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusun, oleh karena itu kami mohon Mahasiswa tersebut di ijinakan melaksanakan riset selama 1 bulan, mulai tanggal 13 Agustus 2018 sampai dengan tanggal 13 September 2018

Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr. Disampaikan terimakasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,
Dekan Bidang Akademik

Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag

NIP. 196812121994031003

Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (*sebagai laporan*)

Lampiran 9



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
PUSAT PENGEMBANGAN BAHASA
Jl. Prof. Dr. Hamka KM. 02 Kampus III Ngayatan Telp./Fax: (024) 7614453 Semarang 50185
email: ppu@walisongo.ac.id

شهادة

B-5602/Un 10 0.P3/PP 00 9/12/2018

بشهاد مركز تنمية اللغة جامعة والي سونجو الإسلامية الحكومية بأن

الطالبة
MAESAROH :
تاريخ و محل الميلاد : Semarang, 28 April 1996
رقم القيد : 1403036012
قد نجحت في اختبار معيار الكفاءة في اللغة العربية (IMKA) بتاريخ ٢٩ نوفمبر ٢٠١٨
بتقدير: مقبول (٣٠٠)

وحررت لها الشهادة بناء على طلبها

سمازاح, ٦ ديسمبر
مدير
الدكتور محمد
رقم التوظيف : ٠٠٣ : ١٤٧٠٠

٥٠٠ - ٤٥٠ : ممتاز
٤٤٩ - ٤٠٠ : جيد جدا
٣٩٩ - ٣٥٠ : جيد
٣٤٩ - ٣٠٠ : مقبول
٢٩٩ - ٢٥٠ : راسب





Lampiran 11



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : B-444 /Un.10.3/J.3/PP.00.9/10/2018 Semarang, 29 Januari 2018

Lampiran : -

Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth

1. **Drs. H. Abdul Wahid, M.Ag**
2. **Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd**

Di Semarang

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi

Mahasiswa :

Nama : Maesaroh
NIM : 1403036012
Judul : **Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD Hj ISRIATI BAITURRAHMAN 2**

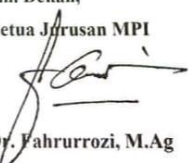
Dan menunjuk :

1. Pembimbing I : Drs. H. Abdul Wahid, M.Ag.
2. Pembimbing II : Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Dekan,
Ketua Jurusan MPI


Dr. Fahrurrozi, M.Ag

NIP. 19770816 200501 1 003

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. **Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang**
2. **Mahasiswa yang bersangkutan**

Lampiran 12

LAMPIRAN

1. Format Penilaian Kinerja Guru

Format Penilaian Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran (Skala Nilai 1 – 4)

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

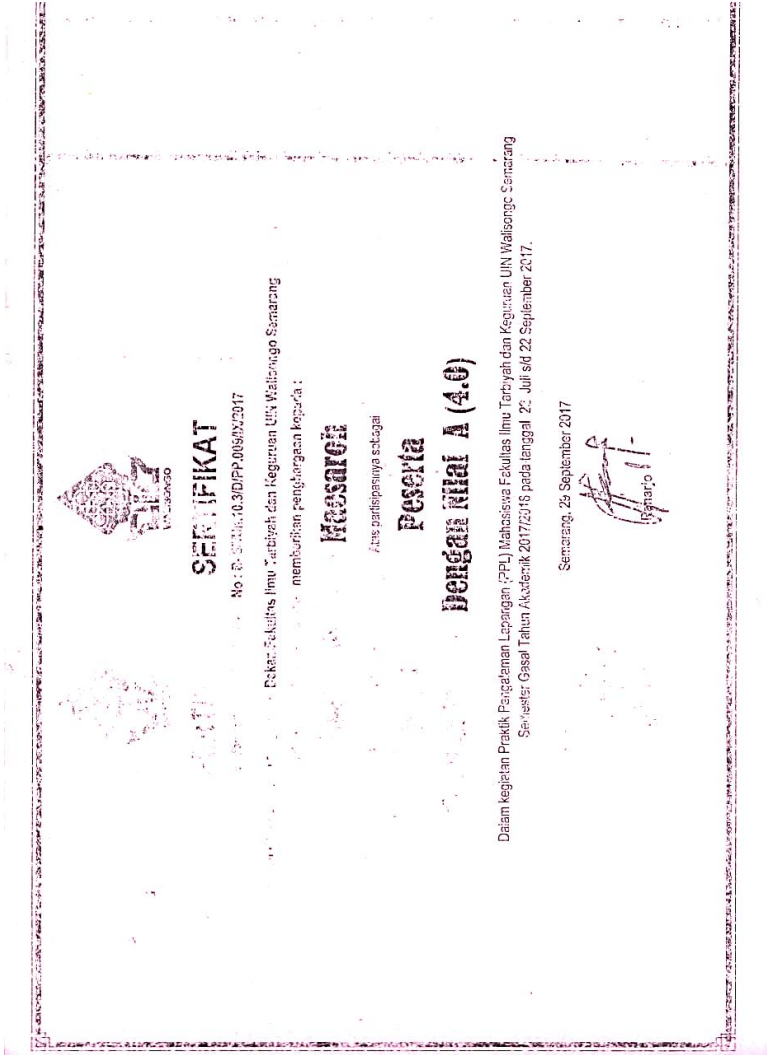
Pokok Materi :

Kelas/Semester :

No	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	Nilai *)
1	Tujuan Pembelajaran a. Standar Kompetensi b. Indikator c. Ranah Tujuan (komprehenship) d. Sesuai dengan Kurikulum	
2	Bahan Belajar/Materi Pelajaran a. Bahan belajar mengacu/sesuai dengan tujuan b. Bahan belajar disusun secara sistematis c. Menggunakan bahan belajar sesuai dengan kurikulum d. Memberi Pengayaan	
3	Strategi/Metode Pembelajaran a. Pemilihan metode disesuaikan dengan tujuan b. Pemilihan metode disesuaikan dengan materi c. Penentuan langkah-langkah proses pembelajaran berdasarkan metode yang digunakan d. Penataan alokasi waktu proses pembelajaran sesuai dengan proporsi. e. Penetapan metode berdasarkan pertimbangan kemampuan siswa. f. Memberi pengayaan	
4	Media Pembelajaran a. Media disesuaikan dengan tujuan pembelajaran b. Media disesuaikan dengan materi pembelajaran c. Media disesuaikan dengan kondisi kelas d. Media disesuaikan dengan jenis evaluasi e. Media disesuaikan dengan kemampuan guru f. Media disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan siswa	
5	Evaluasi a. Evaluasi mengacu pada tujuan b. Mencantumkan bentuk evaluasi c. Mencantumkan jenis evaluasi d. Disesuaikan dengan alokasi waktu yang tersedia e. Evaluasi disesuaikan dengan kaidah evaluasi	
	Total Nilai	
	Nilai RPP (R)	

*) Skala Nilai 0 – 4

Lampiran 13



Lampiran 14





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Maesaroh
Tempat & tanggal lahir : Semarang, 28 April 1996
NIM : 1403036012
Alamat Rumah : Wonolopo RT 01/ RW 10 Mijen
Semarang
No HP : 081220402404
Email : maesaroh118@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal :

1. SDN Ngadirgo 03 (2002-2008)
2. SMP Nuris Semarang (2008-2011)
3. SMAN 13 Semarang (2011-2014)
4. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang Angkatan 2014

Semarang, 9 Oktober 2019

Maesaroh

NIM. 1403036012