

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AL-AMIRIYYAH
BLOKAGUNG BANYUWANGI
TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**



Oleh :

DESTA AGUNG TRI HIDAYAT

NIM : 18111110047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AL-AMIRIYYAH
BLOKAGUNG BANYUWANGI
TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**



Oleh :

DESTA AGUNG TRI HIDAYAT

NIM : 18111110047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

HALAMAN PERSYARATAN GELAR

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AL-AMIRIYYAH
BLOKAGUNG BANYUWANGI
TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari
Banyuwangi Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Pendidikan (S. Pd.)

Oleh :

DESTA AGUNG TRI HIDAYAT

NIM : 18111110047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

Halaman Persetujuan

Skripsi dengan Judul :

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AL-AMIRIYYAH
BLOKAGUNG BANYUWANGI
TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal : 05 Juni 2022

Mengetahui,

Ketua Prodi

Pembimbing



NURKAFIDZ NIZAM FAHMI, S.Pd., M.H
NIPY. 3151905109301



Drs. H. M. KHOZIN KHARIS, M.H.
NIPY. 3150102036401

PENGESAHAN

Skripsi Saudara Desta Agung Tri Hidayat telah di munaqosahkan kepada dewan penguji skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi pada tanggal:

05 Juni 2022

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.


Tim Penguji

Ketua



Dr. SITI AIMAH, S.Pd.I., M.Si.
NIPY.3150801058001

Penguji 1





MOH. HARUN AL ROSID M.Pd.I.
NIPY: 3150929038601

Penguji 2



LIA KHOLIDA PUTRI MAHARANI S.S.T, M.Pd.I
NIPY: 3151919109101

Dekan



Dr. SITI AIMAH, S.Pd.I., M.Si.
NIPY:3150801058001

MOTTO

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهُ لَكُمْ ۖ وَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ ۖ
وَعَسَىٰ أَنْ تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ ۗ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui.

Q.S Al-Baqarah Ayat 216

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, tak henti-hentinya saya ucapakan rasa syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan karya tulis ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, bapak “Toiran” dan ibu “Sriyati” yang sangat penulis cintai dan muliakan, yang tiada henti-hentinya mencurahkan doa, nasihat, dukungan, pengorbanan, dan kasih sayang dalam mendidikku sampai menghantarkanku dalam merahi gelar sarjana, dan semoga Allah senantiasa melindungi dan menyayanginya.
2. Kepada seluruh dewan pengasuh pondok pesantren Darussalam Blokagung yang dimulyakan Allah, yang selalu saya harapkan ridho dan barokah ilmunya.
3. Almamater tercintaku, Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung. Kampus terbaik yang telah memberi saya banyak peluang untuk mencapai impian saya.
4. Seluruh pihak yang ikut serta membantu dalam penyelesaian skripsi saya.
5. Keluarga terkasih yang tak akan saya sebutkan satu-persatu, karena tanpa kehadiran kalian semua tidak akan berarti.

6. Terima kasih kepada segenap dewan guru MTs AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi yang telah membantu mensukseskan skripsi ini, terkhusus Bapak Ahmadi M. Pd. I. yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan dukungannya sehingga skripsi ini selesai.

PERNYATAAN
KEASLIAN TULISAN SKRIPSI

Bismillahirrahmaanirrahiim

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Desta Agung Tri Hidayat

NIM : 18111110047

Program : Sarjana Strata Satu (S1)

Institut : FTK IAI Darussalam

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.



Banyuwangi, 05 Juni 2022

Yang Menyatakan,



Desta Agung Tri Hidayat

NIM: 18111110047

ABSTRAK

Tri Hidayat, Desta Agung. *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi ”*. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Institut Agama Islam Darussalam Blokagung, pembimbing : Drs. H. M. Khozin Kharis, M. H.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan

Pendidikan sangatlah berperan penting dalam kehidupan bangsa dan bernegara yakni untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu baik buruknya suatu mutu pendidikan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Maka perlu ada manajemen sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan agar bisa mengelola kinerja secara optimal sehingga menghasilkan lembaga pendidikan yang bermutu serta memperoleh mutu pendidikan yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia dan mengetahui peningkatan mutu sumber daya manusia di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor “Bahwa pendekatan kualitatif merupakan suatu proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif yakni berupa kata-kata tulisan serta lisan dari orang serta perilaku yang dapat diamati. Adapun Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara. Teknik keabsahan datanya menggunakan triangulasi. Analisis data dengan interaktif tiga model yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini dapat dipaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi antara lain : perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, penempatan, pelatihan sumber daya manusia, penilaian kinerja, kompensasi, pemutusan hubungan kerja. Sedangkan peningkatan mutu antara lain : menyiapkan pendidikan yang profesional, mengkondisikan lingkungan pembelajaran, memberikan motivasi belajar.

ABSTRACT

Tri Hidayat, Desta Agung. “Implementation of human resource management in improving the quality of education at MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi”. Thesis. Islamic education management programs. Darussalam Islamic Institute Blokagung Banyuwangi, supervisor : Drs. H. M. Khozin Kharis, M. H.

Keywords: Human Resource Management, Education Quality

Education plays an important role in the life of the nation and state, namely to create quality human resources. Therefore, the good or bad of an education quality depends on the management of its human resources. It is necessary to have human resource management in an educational institution in order to be able to manage performance optimally so as to produce quality educational institutions and obtain good quality education.

This study aims to determine the implementation of human resource management and to know the improvement of the quality of human resources at MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. In this research, the researcher uses a qualitative approach. According to Bogdan and Taylor “that qualitative approach is a research process that produces descriptive data in the form of written and spoken words from people and observable behavior. The data collection techniques using observation, documentation, interviews. The data validity technique uses triangulation. Data analysis with three interactive models, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study can be explained that human resource management at MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi include: human resource planning, human resource recruitment, placement, human resource training, performance appraisal, compensation, termination of employment, meanwhile, quality improvement includes: preparing professional education, conditioning the learning environment, providing motivation to learn.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji pada Allah SWT., Skripsi ini hanya bisa selesai semata karena rahmat, ridho dan kasih-Nya.

Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang menjadi teladan bagi umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu , pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada:

1. Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., M.H
2. Dr. H. Abdul Kholiq Syafa'at selaku Ketua Senat IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
3. Dr. H. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I selaku Rektor IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
4. Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
5. Nurkhafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
6. Drs. H. M. Khozin Kharis, M. H. selaku Dosen Pembimbing Dalam Penulisan Skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi.
8. Ahmadi, M.Pd.I. selaku kepala MTs Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi.
9. Dan semua pihak baik secara langsung dan tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi terselesaikannya Penulisan skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat diberikan oleh penulis kecuali hanya doa kepada Allah SWT yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih, semoga kebaikan beliau semua mendapat balasan dari-Nya. Tiada gading yang tak retak, tiada manusia yang sempurna. Demikian juga dengan skripsi ini, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis berharap akan saran dan kritik yang membangun. Dan atas segala kekhilafan dalam penulisan skripsi ini mohon maaf sebagai insan yang dho'if. Akhirnya kepada Allah Azza Wa Jalla, penulis kembalikan segala sesuatunya dengan harapan semoga skripsi ini tersusun dengan ridho-Nya serta dapat memberikan manfaat. Amin Ya Robbal' Alamin.

Blokagung, 05 Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Cover luar	
Halaman Cover Dalam	i
Halaman Persyaratan Gelar	ii
Lembar Persetujuan Pembimbing	iii
Lembar Pengesahan Penguji	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Pernyataan Keaslian Penulisan	vii
Abstrak (Indonesia)	viii
Abstrak (Inggris).....	ix
Kata Pengantar.....	x
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Masalah Penelitian.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Kajian Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Alur Pikir Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25

C. Kehadiran Peneliti.....	26
D. Informan Penelitian.....	26
E. Data dan Sumber Data	26
F. Prosedur Pengumpulan Data.....	27
G. Keabsahan Data.....	28
H. Teknik Pengumpulan Data.....	31
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN.....	33
A. Gambaran Umum Penelitian.....	33
B. Verifikasi Data Lapangan	43
BAB V PEMBAHASAN.....	56
A. Implementasi sumber daya manusia di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi	56
BAB VI PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Implikasi	66
C. Keterbatasan Penelitian.....	67
D. Saran	68
Daftar Pustaka	69
Lampiran-Lampiran	72
1. Surat Keterangan Pengantar Penelitian.....	72
2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	73
3. Dokumentasi	74
4. Plagiat	75
5. Kartu Bimbingan.....	76
6. Biodata Penulis	77

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	19
2.2 Alur Pikir Penelitian	24
4.1 Jumlah Siswa Siswi	36
4.2 Struktur Organisasi	39
4.3 Data Guru Dan Pegawai	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bila dikaitkan dalam bidang pendidikan adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dalam institusi pendidikan, seperti kepala madrasah, guru, dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan pendidikan secara optimal. Selain itu, juga akan dihasilkan output pendidikan yang memiliki *life skill* (keterampilan hidup) yang tinggi, serta memiliki kompetensi dibidang akademik maupun nonakademik.

Berdasarkan keterangan di atas, Ketika lembaga pendidikan formal maupun nonformal lembaga tersebut dapat menjalankan (mengimplentasi) sumber Daya Manusia yang ada, juga ketika lembaga pendidikan tersebut dapat menerapkan dengan sistematis dan optimal maka akan berdampak positif terhadap mutu madrasah itu sendiri baik dari segi kualitas maupun kuantitas sudah tidak akan diragukan lagi oleh masyarakat.

Istilah manajemen itu sendiri berpatok pada cara kerja dalam pelaksanaan aktifitas untuk hasil secara efisien serta melewati pendayagunaan orang lain. Tentang manajemen Terry menyebutkan dalam dengan istilah: "*management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, performed to*

determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources". Maksudnya adalah manajemen adalah proses yang berbeda yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. (Engkoswara dan Komariah,2012:87).

Dari penjelasan manajemen tersebut, maka dapat dijelaskan ke dalam beberapa hal, yaitu: 1) Manajemen merupakan suatu usaha atau tindakan kearah pencapaian tujuan melalui suatu proses 2) Manajemen merupakan suatu sistem kerja sama dengan pembagian peran yang jelas 3) Manajemen berhubungan secara optimal dengan kontribusi manusia, modal, kekuatan tubuh, serta sumber-sumber yang berkaitan langsung secara efektif dan efisien.

Kualitas sumber daya manusia sekarang ini, tidaklah mudah untuk dilakukan dalam waktu sekejap. Oleh karena itu kualitas penyelenggaraan pendidikan selalu berkaitan dengan sumber daya manusia ada hubungannya didalam suatu lembaga pendidikan. Sumber daya manusia itu sendiri berperan penting dalam memberikan nilai baik buruknya mutu pendidikan untuk mencapai hasilnya.

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 (Riani, 2013:12)

Berbicara mengenai pelaksanaan yang di lakukan oleh sumber daya manusia untuk meningkatkan lembaga pendidikan adalah permasalahan yang sangat penting untuk diteliti, oleh karena itu dapat dilihat berhasil atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan bisa dicermati dari bagaimana cara sumber daya manusia mempengaruhinya. Dalam hal ini sangatlah jelas disebutkan manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu Pendidikan dengan baik.

Sumber daya manusia adalah pemegang pertama untuk pengoIahan semua sumber daya yang ada dimuka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt, sebagai khalifah dibumi yang mengelola bumi serta sumber daya yang berada didalamnya, untuk kesejahteraan manusia sendiri, makhluk serta semua alam semesta. Oleh karene itu, semua yang diciptaan Allah yang berada dimuka bumi sengaja Allah ciptakan demi kemaslahatan semua umat manusia.

Seperti yang telah disebutkan oleh Allah dalam al-quran surat Al-jatsiyah/ 45 ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: “Dan dia telah menundukan untukmu apa yang di langit dan di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan allah) bagi kaum yang berfikir.”

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang di emban manusia yang akan di mintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak. Dalam menciptakan pengeIolaan yang terbaik, manusia diharuskan bisa menguasai ilmu pengetahuan. Seperti yang telah dijelaskan dalam surat ar-rahman ayat 33, allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas luasnya tanpa batas, dalam rangka membuktikan ke-mahakuasaan Allah swt. Dan ilmu pengetahuan yang dimaksud harus diarahkan kepada pengkajian terhadap al-quran dan hadits. Manusia mempunyai potensi menjadi mulia-muilanya makhluk serta pula potensi menjadi serendah-rendahnya makhluk. Oleh karena itu, Allah menganugerahkan manusia berupa akal serta hati agar dimanfaatkan untuk mempelajari dan mengkaji pesan-pesan Allah dan rasulallah untuk mengelola alam semesta ini agar selamat dunia dan akhirat.

Manajemen sumber daya manusia sejak dulu sudah berkembang pesat lebih dari sekedar menyangkut pekerjaan-pekerjaan administratif, hubungan perburuhan, kompensasi serta benefits. Sebagaimana yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia tradisional. Saat ini, manajemen sumber daya manusia lebih terintegrasi ke dalam manajemen dan proses perencanaan, strategis organisai, sehingga keterlibatan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan serta implementasi strategi organisasi mengalami peningkatan.

Mutu (*quality*) hampir dalam setiap waktu dalam sektor kehidupan, dikalangan bisnis, pemeritahan, sistem pendidikan, serta sektor-sektor lainnya

karena mutu merupakan isu yang penting. Mutu merupakan keseluruhan ciri dan karakteristik produk serta jasa dalam tujuannya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Pelanggan dalam dunia pendidikan adalah siswa orang tua siswa masyarakat maupun pemerintah. Para pelanggan ini membutuhkan lembaga pendidikan yang bermutu, yakni lembaga pendidikan untuk bisa melahirkan generasi-generasi emas, yaitu generasi yang mempunyai iman, ilmu, akhlak, dan keterampilan yang mumpuni

Pendidikan yang bermutu dan berkualitas adalah harapan serta dambaan bagi setiap warga negara ini. Masyarakat, baik yang terorganisasi dalam suatu lembaga pendidikan, maupun orang tua, sangat berharap agar murid dan anak-anak mereka mendapatkan pendidikan yang bermutu, agar dikemudian hari dapat bersaing untuk menjalani kehidupan.

Keberhasilan pendidikan pada sebuah lembaga pendidikan adalah terciptanya sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri terhadap lingkungannya. Dimana proses tersebut sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya ialah efektifitas dalam pembelajaran, yaitu tersedianya tenaga pendidik yang berkualitas dan memiliki potensi yang mumpuni di bidangnya, serta terpenuhinya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pembelajaran tersebut. Sementara itu, keberhasilan dunia pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas tidak hanya bergantung pada seberapa banyak ilmu pengetahuan yang diajarkan kepada peserta didik. Akan tetapi juga keterampilan profesional yang dilatihkan atau dididikan kepada peserta didik.

Dari gambaran tersebut penulis merasa perlu untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi, mengingat MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi beberapa tahun belakangan ini terus mengalami peningkatan prestasi dan menjadi sekolah yang cukup diminati oleh masyarakat. Indikator yang paling jelas adalah MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi sebagai Sekolah yang terakreditasi “A” dan meningkatnya prestasi siswa dari tahun ke tahun.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “ **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi**”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021-2022?
2. Bagaimana peningkatan mutu pendidikan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021-2022?

C. Masalah Penelitian

Berdasarkan observasi awal, penerapan manajemen sumber daya manusia dan peningkatan mutu pendidikan di MTs AL-

Amiriyyah Blokagung Banyuwangi memiliki banyak probelmatika dalam pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. Diantaranya, masalah rendahnya pemerataan kesempatan belajar serta banyaknya peserta didik yang tidak melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi karena beberapa faktor. Faktor yang dominan adalah faktor ekonomi.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs aL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021-2022.
2. Untuk mengetahui peningkatan mutu pendidikan di MTs aL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021-2022.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu para pembaca dan mahasiswa dalam mencari referensi dan melakukan kajian mengenai manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu di bidang pendidikan, terkhusus dalam materi manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini sangat memberikan ilmu atau pengalaman secara langsung mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Bagi para pembaca secara umum, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat secara praktik langsung di lapangan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11).

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Ayat-ayat al-quran telah menerangkan penciptaan manusia dengan berbagai kemampuan, antara lain manusia diberi kemampuan berbicara, sebagaimana firman allah dalam surat ar-Rahman / 55:3-4 yang berbunyi:

خَلَقَ الْإِنْسَانَ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ

Artinya: “Dia menciptakan manusia. Mengajarnya pandai berbicara.”

Ayat tersebut mengandung makna bahwa manusia disebut-sebut sebagai makhluk tuhan yang diciptakan dengan bentuk yang sebaik-baiknya. Dan dalam suatu lembaga pendidikan islam, asset paling penting yang harus dimiliki dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah manusia (sumber daya manusia).

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Marnis, 2010:4).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai keistimewaan dibandingkan manajemen sumber daya lainnya, karena yang dikelola (di-manage) adalah manusia, sehingga kegiatan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas (Nurkholis, 2013:71-72).

Manajemen sumber daya manusia penting bagi semua organisasi untuk menghindarkan dari:

- a) Kesalahan penempatan orang untuk suatu pekerjaan
- b) Turnover yang tinggi
- c) Rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
- d) Pembuangan waktu untuk pembicaraan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan
- e) Diskriminasi dalam memperlakukan karyawan
- f) Angka kecelakaan kerja yang tinggi
- g) Ketidakadilan dalam pengupahan
- h) Ketidakberdayaan karyawan

b. Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menunjukkan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh organisasi besar maupun kecil dalam rangka pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusianya.

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 (Siagian, 2015:31).

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.

c. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Dalam referensi umum, ada dua istilah yang perlu di bedakan 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 memelihara para pekerja di unit organisasi kerja untuk dapat secara lebih baik (Nurul dan Teguh, 2016:21).

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.

2. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu adalah sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat mencakup input, proses dan output. Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

Mutu Pendidikan adalah suatu cara dalam mengelola lembaga pendidikan yang bersifat komprehensif dan terintegrasi dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan secara konsisten dan mencapai peningkatan secara terus menerus dalam setiap aspek aktivitas lembaga pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan dilakukan pemerintah melalui standar nasional pendidikan. Peraturan pemerintah republik indonesia No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan bahwa:

- 1) Standar isi, standar ini berkaitan dengan pengembangan dan pelaksanaan kurikulum.
- 2) Standar proses yang memiliki kaitan dengan proses pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah.
- 3) Standar penilaian pendidikan, yaitu standar yang terkait dengan penilaian, analisis, dan evaluasi hasil belajar siswa.
- 4) Standar kompetensi lulusan, yaitu standar yang berkaitan dengan pencapaian standar dan hasil belajar para peserta didik.
- 5) Standar pendidik dan tenaga kependidikan, yang terkait dengan kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik.
- 6) Standar pengelolaan, yaitu terkait dengan pengelolaan yang perlu dilakukan untuk seluruh elemen pada institusi pendidikan.
- 7) Standar pembiayaan pendidikan, yang berkaitan dengan anggaran sekolah.
- 8) Standar sarana dan prasarana, standar ini berkaitan dengan infrastruktur yang terdapat pada institusi pendidikan.

Mutu (*quality*) dewasa ini merupakan isu penting yang dibicarakan hampir dalam setiap sektor kehidupan, dikalangan bisnis, pemerintahan, sistem pendidikan, dan sektor-sektor lainnya.

Dalam paradigma klasik, mutu dapat dipahami sebagai sesuatu yang ditentukan oleh produsen atau pemberi layanan berdasarkan standar standar pabrik. Sedangkan dalam paradigma kontemporer, mutu dipahami sebagai sesuatu yang lebih berorientasi pada

pelanggan, sehingga suatu produk atau layanan yang bermutu adalah produk produk atau layanan yang unggul yang dapat memenuhi harapan pelanggan (Aziz, 2016:17).

Menurut Sagala (2009:170) bahwa mutu pendidikan adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang menunjukkan kemampuannya, memuaskan kebutuhan yang diharapkan, atau yang tersirat mencakup input, proses, dan output pendidikan.

Menurut Edward Sallis dalam bukunya *Total Quality Manajemen In Education*, Mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. Bagi setiap instansi, mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu adalah tugas yang paling penting. Meskipun demikian, ada sebagian orang yang menganggap mutu sebagai sebuah konsep yang penuh dengan teka-teki. Mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit diukur. Mutu dalam pandangan orang terkadang bertentangan dengan mutu dalam pandangan orang lain, jadi tidak aneh jika ada dua pakar yang tidak memiliki kesimpulan yang sama tentang bagaimana menciptakan institusi yang baik (Sallis, 2015:23).

Mutu pendidikan juga mengandung pengertian derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis pada mahasiswa yang

dinyatakan untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu (Sri Winarsih, 2017: 59-60).

b. Ruang Lingkup Manajemen Mutu Pendidikan

Berikut beberapa ruang lingkup manajemen mutu pendidikan, yaitu:

- 1) Konsep mutu dalam Pendidikan
- 2) Sejarah dan perkembangan ilmu manajemen mutu pendidikan
- 3) Sistem penjaminan mutu Pendidikan
- 4) Lembaga yang mengeluarkan sertifikasi mutu Pendidikan
- 5) Penjaminan mutu internal
- 6) Penjaminan mutu eksternal
- 7) Lembaga penjaminan mutu Pendidikan

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan

peningkatan mutu pendidikan dapat dipengaruhi oleh faktor input pendidikan dan faktor proses manajemen pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input pendidikan terdiri dari seluruh sumber daya sekolah yang ada.

Dari pengertian diatas maka input pendidikan yang merupakan faktor mempengaruhi mutu pendidikan dapat berupa:

- 1) Sumber daya manusia sebagai pengelola sekolah terdiri dari:
 - a) Kepala sekolah, merupakan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. (Sisdiknas tahun 2003 Bab II pasal 2)

- b) Guru, menurut UU Nomer 14 tahun 2005 Bab I pasal 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik
 - c) Tenaga administrasi
- 2) Sarana dan Prasarana. Mulyasa (2012:49) mengemukakan bahwa sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Sedangkan prasarana pendidikan menurut Minarti (2012:252) adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan, seperti halaman, kebun, taman, dan sekolah. Tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah untuk pengajaran biologi, halaman sekolah sebagai lapangan olahraga, komponen tersebut sebagai sarana pendidikan. Sarana pendidikan juga sering disebut dengan fasilitas atau perlengkapan sekolah.
- 3) Kesiswaan. Siswa sebagai peserta didik merupakan salah satu input yang turut menentukan keberhasilan proses pendidikan. Penerimaan peserta didik didasarkan atas kriteria yang jelas, transparan dan akuntabel.

- 4) Keuangan (anggaran pembiayaan). Salah satu factor yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan mutu dan kesesuaian pendidikan adalah anggaran pendidikan yang memadai.
- 5) Kurikulum. Salah satu aplikasi atau penerapan metode pendidikan yaitu kurikulum pendidikan.
- 6) Keorganisasian. Pengorganisasian sebuah lembaga pendidikan, merupakan faktor yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas mutu dan pelayanan dalam lembaga pendidikan.
- 7) Lingkungan fisik. Belajar dan bekerja harus didukung oleh lingkungan.
- 8) Perkembangan ilmu pengetahuan/teknologi. Disamping faktor guru dan sarana lainnya yang berkaitan dengan dunia pendidikan yaitu faktor eksternal yang berupa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berjudul implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di fisipol universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab mendeskripsikan dan menganalisa manajemen sumber daya manusia yang dilakukan untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di fisipol universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Kemudian keabsahan data dengan cara triangulasi data, sumber data dan Teknik serta dikombinasikan dengan teori-teori yang ditetapkan oleh penulis.

Penelitian yang berjudul implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan di SMK AL-Faqih sumber nyamplong kowel pamekasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan dan faktor yang mendukung terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan ada beberapa tahap diantaranya, a) analisis kebutuhan dan informasi, b) rekrutmen guru, c) induksi pegawai baru, d) penempatan guru, e) pembiaian kesejahteraan guru, f) pemberian wewenang serta

tanggung jawab terhadap staf, g) pelaksanaan supervise, h) pembinaan karir pegawai, i) pemutusan hubungan, j) pemberian pasangan.

Penelitian yang berjudul manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tinggi islam ma'arif sarolangun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Tahap teknik analisis data, meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data, sedangkan pengecekan keterpercayaan dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, ketelitian pengamatan, triangulasi dan melakukan konsultasi ke pembimbing.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dewi puspasari, (Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Skripsi, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018)	Hasil penelitian ini, manajemen sumber daya manusia di Fisipol Universitas Muhammadiyah dilakukan melalui 4 tahap antara lain perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, evaluasi. Serta mutu Pendidikan di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta itu baik, sebagaimana terlihat pada perolehan akreditasi, meningkatnya prestasi-prestasi mahasiswa atau dosen, menghasilkan lulusan yang berkualitas, peningkatan perubahan kurikulum, meningkatkan mutu kompetensi dosen, mengembangkan soft skill	Penelitian ini sama sama meneliti implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif, deskriptif.	Dalam penelitian yang dilakukan Dewi puspasari bertempat di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sedangkan peneliti bertempat di MTs AL-Amiriyyah blokagung banyuwangi.

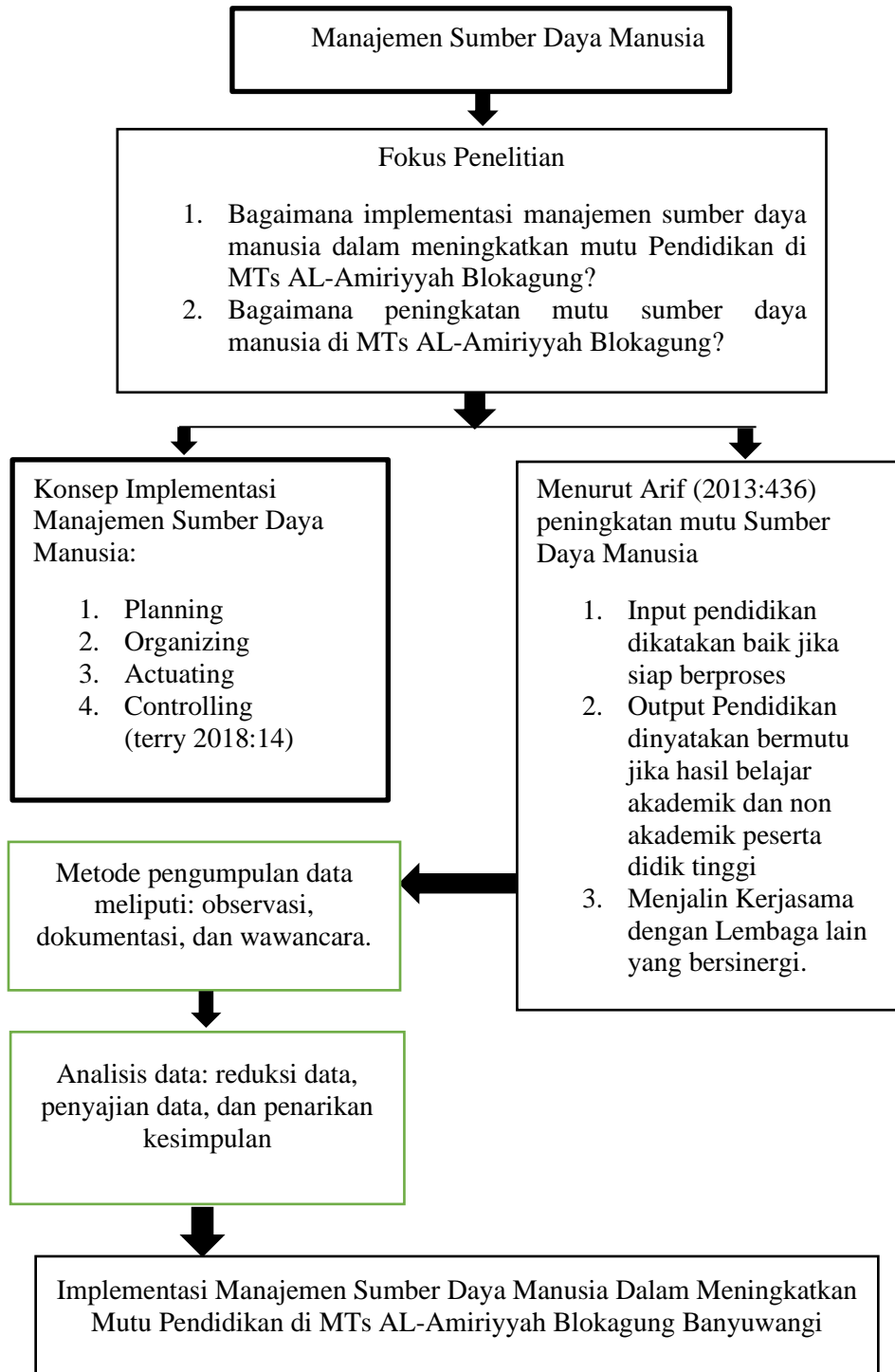
		mahasiswa.		
2.	Ach Nasrullah dan Moh Muchlis Solichin, (Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK AL-FAQIH Sumber nyamplong Kowel Pamekasan, Jurnal, IAIN Madura, Jawa Timur, 2021)	Hasil penelitian ini antara lain analisis kebutuhan dan informasi, rekrutmen guru, induksi pegawai baru, penempatan guru, pemberian wewenang serta tanggung jawab terhadap staf, pelaksanaan supervisi, pembinaan kesejahteraan guru, pembinaan karir pegawai, pemutusan hubungan, pemberian pesangon. Factor pendukung antara lain kepala sekolah memiliki banyak pertimbangan, program yang dijalankan membawa perubahan dan dampak positif, sarpras dapat dimanfaatkan dengan maksimal, adanya evaluasi.	Penelitian ini sama-sama meneliti implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.	Penelitian yang dilakukan oleh Ach nasrullah dan Moh muchlis solichin bertempat di SMK AL-FAQIH sumber nyamplong, sedangkan peneliti bertempat di MTs AL-Amiriyyah blokagung banyuwangi.

3.	Alsa fitri, (manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan di sekolah tinggi agama islam ma'arif sarolangun, tesis, UIN Sulthan thaha Saifuddin, jambi, 2021)	Hasil penelitian ini antara lain ketua STAI ma'arif terlebih dahulu melakukan perencanaan program kemudian mengorganisasikannya secara sistematis, tersedianya sumber daya manusia yang telah memenuhi kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, menerapkan system evaluasi secara efektif.	Penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.	Penelitian yang dilakukan oleh alsa fitri bertempat di sekolah tinggi agama islam ma'arif sarolangun, sedangkan peneliti bertempat di MTs AL-Amiriyah blokagung banyuwangi.
----	--	---	--	---

Sumber: Data Olahan Peneliti, Maret 2022

C. Alur Pikir Penelitian

Tabel 2.2 : Alur Pikir Penelitian



Sumber: Data Olahan Peneliti, Maret 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini, penulis lebih fokus pada manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Oleh karena itu, jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penulisan karya ilmiah ini, yaitu dengan menggunakan metode kualitatif yaitu merupakan suatu peneliti yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, preposisi, pemikiran orang secara individual dan kelompok data yang digunakan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berdasarkan wawancara, catatan lapangan, dokumentasi pribadi dan dokumen resmi lainnya. Metode ini dipilih untuk menggali data agar dapat menghasilkan hasil yang akurat terkait Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di MTs aL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Peneliti tertarik mengambil objek di sekolah tersebut sebab sekolah tersebut mampu meningkatkan mutu pendidikan dengan dibuktikan

masih percayanya pelanggan akan jasa yang diberikan hingga saat ini. Dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan maret 2022.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti harus menyatu langsung dengan objek penelitian. Sehingga kehadiran peneliti tidak bisa diwakilkan atau digantikan oleh orang lain. Dengan demikian, peneliti dapat membangun kedekatan serta keakraban dan tidak menjaga jarak dengan objek penelitian.

D. Informan penelitian

Informan penelitiannya ada tiga yaitu : Bapak Ahmadi, M.Pd.I. selaku kepala madrasah, Ibu Kumalasari, S.Pd.I. selaku Waka kurikulum, dan Bapak Sunaryo, S.Pd. selaku Waka kesiswaan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

E. Sumber Data

Berdasarkan jenisnya, data dibagi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah keduanya yaitu:

a. Data Primer

Peneliti akan memperoleh data primer dari Kepala, waka kurikulum, waka kesiswaan dan dewan guru MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi, dan akan melaksanakan observasi langsung di

lembaga untuk mendapatkan data berupa kondisi nyata dalam masalah penelitian.

Kemudian untuk mendapatkan data tersebut, maka peneliti membutuhkan beberapa responden, diantaranya kepala madrasah, Waka kurikulum dan salah satu guru MTs aL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

b. Data Sekunder

Untuk mendapatkan data sekunder ini, penelitian mencari dokumen tentang Implementasi *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi dan peneliti juga menggali catatan serta dokumen yang berkaitan dengan Implementasi *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* melalui Kepala madrasah, Waka kurikulum serta salah satu guru MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

F. Prosedur Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah dialog dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab dari pihak yang bersangkutan. Dengan teknik wawancara ini, peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung kepada kepala madrasah MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi, Waka kurikulum dan salah satu guru untuk memperoleh

informasi yang berhubungan dengan Implementasi *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

b. Observasi

Teknik ini digunakan untuk mencari data dengan cara meneliti suatu yang berkaitan dengan Implementasi *manajemen sumber daya dalam meningkatkan mutu Pendidikan* di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi, kondisi yang perlu dijadikan sebagai penelitian ilmiah, sehingga mendapatkan manfaat bagi peneliti sendiri ataupun bermanfaat kepada pihak yang diteliti.

c. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sebagai bentuk bukti berupa suatu keadaan yang ada secara langsung berdasarkan macam atau jenisnya.

G. Keabsahan Data

Faktor utama dalam penelitian kualitatif adalah keabsahan data sangat diutamakan kredibilitas hasil penelitian tergantung pada abash tidak nya data yang diperoleh dan ditampilkan. Untuk menetapkan keabsahan data, para ahli membuat standar validitas, yaitu:

- a. Kredibilitas (*credibility*).
- b. Keteralihan (*transferability*).
- c. Ketergantungan(*dependability*).

d. Kepastian(*confirmability*).

Dari teori tersebut, maka peneliti mencari keabsahan data dengan cara:

a. Kredibilitas (*credibility*)

Kredibilitas adalah uji kepercayaan dari data yang telah dihasilkan selama proses penelitian kualitatif. Untuk membuat hasil penelitian dapat dipercaya dan data yang ditemukan lebih valid apabila dilakukan melalui:

- 1) Selalu terlibat dalam setiap kegiatan.
- 2) Pembuktian secara tertulis hasil penemuan.
- 3) Meminta arahan dari senior sebagai masukan untuk peneliti.

b. Keteralihan (*transferability*)

Keteralihan adalah nilai transfer berkenaan dengan pernyataan sehingga hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Keteralihan pada dasarnya merupakan vasiliditas eksternal pada penelitian kualitatif. Orang lain, termasuk para peneliti, para penguji akan membandingkannya dengan kepustakaan, wacana, peneliti dan pengalamannya masing-masing. Agar mereka itu memperoleh gambaran yang jelas. Peneliti perlu menjelaskan latar dan adegan mengenai lapangan tempat gejala itu berlangsung dan peneliti yang ia teliti.

c. Ketergantungan(*dependability*)

Ketergantungan adalah dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian. *Dependability* dalam penelitian kualitatif disebut reliabilitas. Suatu penelitian dikatakan *dependability*

apabila orang lain dapat mengulangi proses penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif, uji *dependability* adalah suatu penelitian apabila orang lain dapat mengulangi atau mereplikasi proses penelitian tersebut dan dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor yang independen untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.

d. Kepastian(*confirmability*)

Kepastian adalah menguji hasil penelitian, jangan sampai proses tidak ada tetapi hasilnya ada. *Confirmability* merupakan serangkaian langkah untuk mendapatkan jawaban apakah ada kriteria antara dua data yang sudah diorganisasikan dalam catatan lapangan dengan materi-materi yang digunakan dalam *Audit trail* (Harsono, 2008). *Audit trail* merupakan langkah diskusianaltik terhadap semua berkas data hasil penelitian, mulai berkas data penelitian sampai dengan transkrip pelaporan. Secara lugas, konfirmabilitas dilakukan dengan konfirmasi informasi secara langsung kepada narasumber dan meghubungkan perolehan informasi satu sama lain. Pengujian *Confirmability* dalam penelitian kualitatif disebut dengan uji obyektifitas penelitian. Penelitian dilakukan obyektif apabila hasil penelitian disepakati oleh orang banyak. Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* mirip dengan uji *dependability* , sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Uji *confirmability* adalah menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang dilakukan.

H. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data model Bogdan dan Taylor yang terdiri dari : (1) Observasi, (2) Wawancara dan (3) Dokumentasi (Meleong, 2011:4)

a. Observasi

Observasi adalah untuk menggambarkan objek yang diamati, mendapatkan data dan informasi, dan mendapatkan sebuah kesimpulan. Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Teknik yang peneliti gunakan adalah non participant observation, dimana peneliti berada diluar subjek penelitian, yang pada dasarnya meliputi pengamatan tanpa menyembunyikan identitas seseorang dan kelompok diberitahu tentang kepentingan pengamatan peneliti (Kartono, 2015:43)

Selain itu, metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang gambaran umum sekolah, seperti gedung, sekolah, perpustakaan, kantor, dan sebagainya.

b. Wawancara (interview)

Wawancara adalah untuk memperoleh informasi secara langsung, memperoleh data agar dapat memengaruhi situasi, dan melengkapi suatu penyelidikan ilmiah. Wawancara merupakan alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh

sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama (Sugiono, 2018:194).

Metode wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Meleong, 2017:143).

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara terpola/sistematis dalam melakukan pencarian, penelitian, pengumpulan, penyediaan dan pemakaian melalui media tertentu untuk mendapatkan informasi, pengetahuan dan bukti serta menyebarkannya kepada pengguna. Dokumentasi juga suatu teknik dimana data diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti buku, buletin-buletin catatan harian, dan sebagainya (Arikunto, 2010:135).

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Al-Amiriyyah Blokagung

Banyuwangi

Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah (MTsA) Blokagung adalah salah satu dari sekian unit pendidikan yang ada dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi yang merupakan anggota KKM MTs Negeri Sambirejo. MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berdiri sejak tanggal 02 April 1968, dengan demikian sampai saat ini kurang lebih sudah berusia 43 tahun, pada tanggal 26 November 1983 mendapat akta pendirian dengan No.LM/3712-13/1983 dengan Nomor Statistik Madrasah (NSM) : 121235100017 dan pada tahun 2003 memperoleh Nomor urut Sekolah (NUS) dari Dinas P dan K kota Banyuwangi dengan Nomor: 210210. Sejak berdirinya MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi sampai tahun 1980 masih mengikuti Program Kurikulum Madrasah Diniyyah (Madrasah yang ada di Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi), siswa-siswi dalam proses belajar-mengajar terpisah antara putra dan putri dan seragamnya masih menggunakan ala pondok pesantren yang menggunakan sarung dan sandal, materi pelajaran bercampur antara materi yang berasal dari Departemen Agama dengan materi yang berasal

dari Diniyyah Pondok Pesantren. Namun seiring dengan perkembangan zaman, situasi dan kemajuan teknologi, keadaan pendidikan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi juga mengalami perubahan baik dalam bidang proses belajar mengajar dan kerapian serta ketertiban pelaksanaan Proses Belajar Mengajar (PBM). Kepemimpinan MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi tahun 1979 sampai dengan 1982 di pimpin oleh KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I, M.H. Sebagai kepala madrasah pada tahun 1981-1982 MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi dengan perhatian Departemen Agama yang membina dan mengembangkan pendidikan yang ada di dalam Pondok Pesantren, sejak itu MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi mengikuti kurikulum Departemen Agama, sekaligus peserta didiknya berhak mengikuti Ujian Negara.

2. Profil Lembaga

a. Kondisi Geografis

MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi terletak di pinggir jalan pedesaan di lingkungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Anak didik/ siswa yang berasal dari Kecamatan lain dan luar Jawa, untuk menjangkau MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi diharuskan untuk mukim/bertempat tinggal di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung/pesantren sekitarnya. Letak strategis ini akan lebih komplit bila menengok keberadaan MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi, yang berada kawasan

Banyuwangi selatan tepatnya arah barat laut dari pusat Kota Banyuwangi.

b. Identitas Madrasah

1. Nama Madrasah : MTs Al Amiriyyah Blokagung

2. Jenis Madrasah : SLTP

3. Nomor Statistik Madrasah : 121235100017

4. Nomor Urut Sekolah : 210210

5. NPSN : 20581701

6. Alamat Madrasah

a. Dusun : Blokagung

b. Desa : Karangdoro

c. Kecamatan : Tegalsari

d. Kabupaten : Banyuwangi

e. Propinsi : Jawa Timur

f. Kode Area/ No.Telp/e-mail : (0333) 84597

mts.alamiriyyah@ymail.com

g. Kode Pos : 68485 Jajag

7. Jarak Lokasi ke Ibu Kota

a. Desa : 01 Km

b. Kecamatan : 10 Km

- d. Kabupaten : 55 Km
- e. Propinsi : 305 Km
8. Tahun berdiri : 02 April 1968
9. Pendiri : Yayasan Pondok Pesantren
Darussalam
10. Status Madrasah : Terakreditasi – A
11. P i a g a m : Depag RI Wilayah Jawa Timur
- a. Nomor : 175/BAP-S/M/SK/X/2015
- b. Tanggal : Surabaya, 27 Oktober 2015
12. Waktu Belajar : Pagi Hari
13. Kurikulum Yang Digunakan : Departemen Agama & Yayasan
(Kurikulum 2013)

MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi merupakan salah satu MTs Swasta terbanyak siswanya di Banyuwangi dengan jumlah siswa 4 tahun terakhir adalah :

Tabel 4.1 Jumlah Siswa MTs Tahun 2014-2021

Tahun pelajaran	KELAS VII		KELAS VIII		KELAS IX		JUMLAH
	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK & PR
2014/2015	172	178	203	183	161	137	1034
2015/2016	198	174	185	189	176	182	1104

2016/2017	175	146	177	153	155	185	991
2017/2018	180	134	150	144	158	152	918
2018/2019	182	184	175	137	144	135	957
2019/2020	201	181	159	171	130	133	975
2020/2021	188	175	197	173	150	169	1.052

Sumber: Data Olahan Penelitian, Maret 2022

Yang terbagi menjadi 34 Rombel (Rombongan Belajar) pada tahun 2020-2021.

Sejak berdirinya MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi sampai tahun 1980 masih mengikuti Program Kurikulum Madrasah Diniyyah (Madrasah yang ada di Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi), siswa-siswi dalam proses belajar-mengajar terpisah antara putra dan putri dan seragamnya masih menggunakan ala pondok pesantren yang menggunakan sarung dan sandal, materi pelajaran bercampur antara materi yang berasal dari Departemen Agama dengan materi yang berasal dari Diniyyah Pondok Pesantren. Namun seiring dengan perkembangan zaman, situasi dan kemajuan teknologi, keadaan pendidikan di MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi juga mengalami perubahan baik dalam bidang proses belajar mengajar dan kerapian serta ketertiban pelaksanaan Proses Belajar Mengajar (PBM).

Kepemimpinan MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi tahun 1979 sampai dengan 1982 di pimpin oleh KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I, M.H. Sebagai kepala madrasah pada tahun 1981-1982 MTs Al Amiriyyah

Blokagung Banyuwangi dengan perhatian Departemen Agama yang membina dan mengembangkan pendidikan yang ada di dalam Pondok Pesantren, sejak itu MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi mengikuti kurikulum Departemen Agama, sekaligus peserta didiknya berhak mengikuti Ujian Negara.

Departemen Agama dengan segala perhatiannya pada tahun 1981 mengirim bantuan guru ke MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi, beliau adalah Bapak Djoko Supriyono, S.Ag, M.Pd.I yang dinasnya terhitung 01 Agustus 1981 dengan S.K Ka Depag Kabupaten Banyuwangi Nomor : Min.26/1a/Agustus/81. Mulai tahun 1983-1984 dipercaya sebagai Kepala MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi Pon-Pes Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi sampai dengan tahun 1994, kemudian beliau ditugaskan di Madrasah Aliyah Al Amiriyyah, kepala Madrasah MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi ditugaskan kepada Drs. M. Khozin Kharis 1994 sampai tahun 2000. kemudian pada tahun 2001 beliau ditugaskan ke Madrasah Aliyah Al Amiriyyah dan Kepala MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi pada tahun 2001 sampai dengan 2008 dikepalai oleh Drs. Muh. Nuchi, M.Pd.I, kemudian setelah itu digantikan oleh Bapak Masrofi, M.Pd.I Dan pada tahun 2019 digantikan oleh Bpk Ahmadi, M.Pd.I sampai sekarang.

3. Visi dan Misi MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

Adapun Visi Dan Misi Di MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi Adalah Sebagai Berikut :

VISI : Unggul dalam kompetensi agama, akademik, life skill dan berakhlakul karimah.

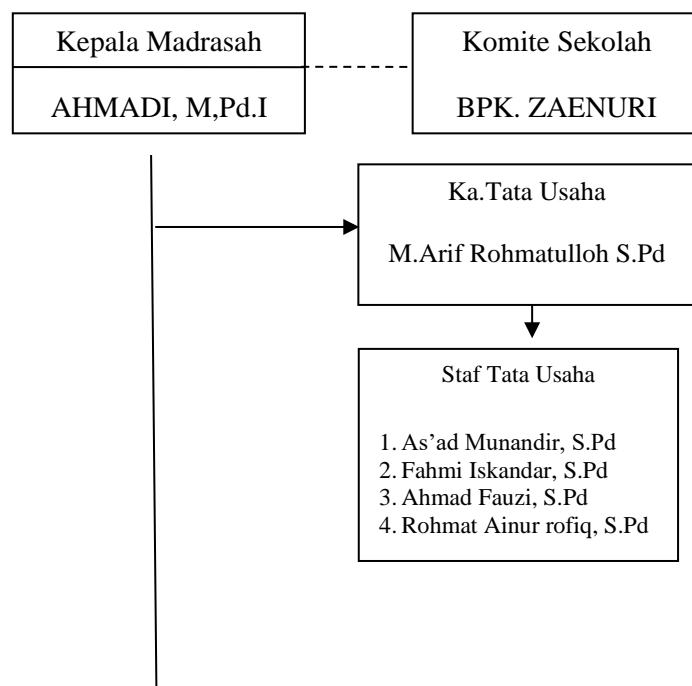
MISI :

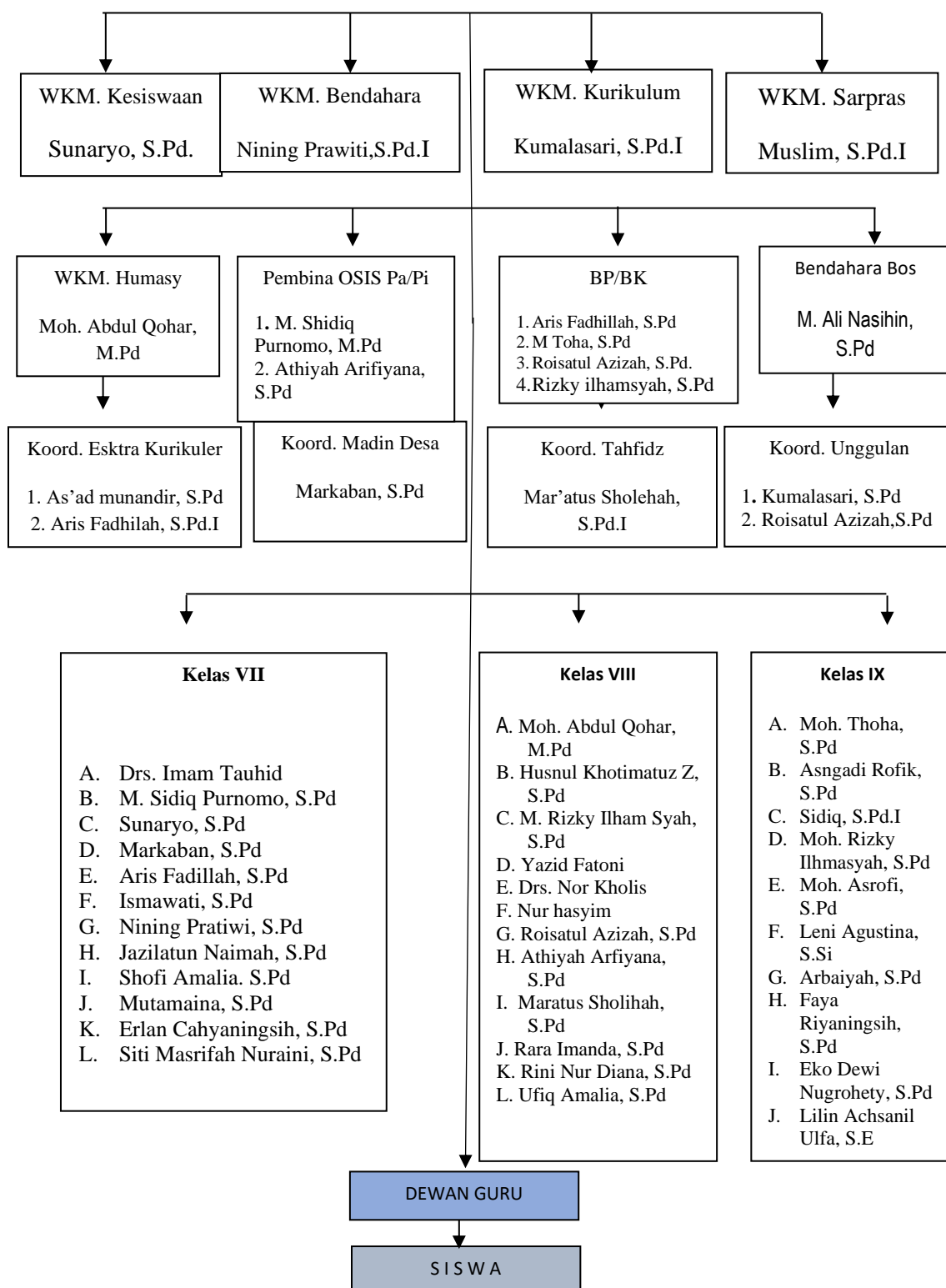
- a. Membekali pengetahuan agama islam yang kuat.
- b. Meningkatkan kesadaran diri siswa atas tugas dan kewajiban beribadah.
- c. Meningkatkan kualitas tingkat kelulusan.
- d. Mengenalkan dan membekali siswa dengan keterampilan kecakapan hidup.
- e. Mengamalkan dan melaksanakan budaya akhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari.

4. Struktur Organisasi Sekolah

Tabel 4.2 Struktur Organisasi MTs Al-Amiriyyah Blokagung

Tahun Ajaran 2020/2021





Sumber: Dokumen MTs AL-Amiriyah 2022

Keterangan :

----- : Garis Kerja Sama (Koordinasi)

—————> : Garis Perintah

5. Data Guru Dan Pegawai**Tabel 4.3 Data Guru Dan Pegawai****MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi**

No	NAMA GURU	Pelajaran
1	Masrofi, S.Pd.M.Pd.I	Aqidah Akhlak
2	Drs. Imam Tauhid	IPS Terpadu
3	M. Shidiq Purnomo, S.Pd	IPS
4	Leni Agustina, S.Si	IPA Terpadu
5	Ahmadi, S.Pd.M.Pd.I	Qur'an Hadits
6	Nur Hasyim	Aqidah Akhlak
7	Muh. Toha, S.Pd	B. Indonesia
8	Moh. Asrofi, S.Pd.I	IPS Terpadu
9	Waras, S.Pd.I	B. Arab
		Ke-Nu-an
10	Erlan Cahyaningsih,S.Pd	Matematika
11	Rijal awanur. SPd	Matematika
12	Eko Dewi Nugrohety, SPd	PPKn
		B. Inggris
13	Drs. Nur Kholis	Penjaskes

14	Hadrotun Ni'mah, S.Ag	Fiqih
		B. Indonesia
15	Muslimin, S.Pd.I	B. Arab
16	As'adi Rofik, S.Pd	B. Indonesia
17	Leni Agustin, S.Pd	IPA Terpadu
18	Aris Fadillah, S.Pd.I	SKI
		PPKn
19	Sholehan, S.Pd.I	Fiqih
		Ke-Nu-an
20	Sunaryo, S.Pd	B. Inggris
21	Kumalasari, S.Pd	IPA Terpadu
22	M. Ali Nasihin, S.Pd	Komputer
23	Shofi Amalia, S. Pd	Qur'an Hadits
		IPS Terpadu
24	Moh. Abdul Qohar, S.Pd	Matematika
25	Siti Masrifah Nuraini, S.Pd	B Arab
26	Moh Sidiq Purnomo, M.Pd	Aqidah Akhlak
27	Muh. Rizky Ilhamsyah	Penjaskes
28	Mar'atus Sholihah, S.Pd	B. Indonesia
29	Arbaiyyah, S.Pd	Bhs. Inggris
30	Nining Pratiwi, S.Si	IPA Terpadu
31	Rini Nur Diana, S.Pd	B. Inggris
		Prakarya/SBK
32	Roisatul Azizah, S.Pd	Matematika
33	Mutmainnah, S.Pd	Matematika
		PPKn

34	Jazilatun Naimah, S.Pd	IPS/Pramuka
35	Atiyah Arifiyana	b. inggris
36	Harun Afandi	PPKN/Pramuka
37	Markaban, S.Pd	B Indonesia
38	M. Arif Rahmatullah, S.Pd	Ka. TU/B Inggris
39	Ahmad Sa'ad , S.Pd	Staf TU
40	Moh. Fatoni	Staf TU
41	Markaban, S.Pd	Staf TU
42	Rohmat ainur rofiq, S.Pd	Staf TU

Sumber: Olahan Penelitian, Maret 2022

B. Verifikasi Data Lapangan

Berikut hasil wawancara terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan.

1. Manajemen sumber daya manusia di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

a. Perencanaan sumber daya manusia

Langkah awal dalam perencanaan sumber daya manusia di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi melakukan rekrutmen sebagai suatu upaya dalam proses perencanaan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dimasa datang bagi madrasah. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan sumber daya manusia berarti usaha untuk mengisi atau menutup kekurangan tenaga kerja

baik secara kuantitas maupun kualitas. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ahmadi selaku kepala MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“Menyusun perencanaan yang menentukan kebutuhan atas tenaga yang dibutuhkan serta apa juga kriteria yang diperlukan oleh calon pelamar nantinya akan direkrut”.

Hasil wawancara terkait perencanaan sumber daya manusia dengan Sunaryo selaku kesiswaan MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“Dalam konteks manajemen sumber daya manusia bagi madrasah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di madrasah”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia sangatlah berpengaruh bagi suatu madrasah pada masa yang akan datang. Faktor perubahan perencanaan tenaga kerja yang dilakukan oleh manajemen MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi agar mempermudah untuk mengetahui apakah jumlah tenaga kerja telah mencukupi, kurang atau berlebihan, apakah terdapat tenaga yang akan pensiun, mutasi dan sebagainya.

b. Rekrutmen sumber daya manusia

Perekrutan sumber daya manusia di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi melakukan penentuan-penentuan. Penentuan itu berupa penetapan berapa besar biayanya dan penentuan tujuan perjanjian kerja madrasah. Dalam merencanakan

perekrutan, madrasah perlu mengetahui berapa banyak pelamar yang mesti direkrut. Karena beberapa pelamar mungkin tidak memuaskan dan yang lainnya mungkin tidak menerima pekerjaan yang ditawarkan, maka lembaga haruslah merekrut lebih banyak pelamar dari yang diharapkan untuk diangkat. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ahmadi selaku kepala MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan oleh organisasi madrasah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong”.

Hasil wawancara terkait rekrutmen sumber daya manusia dengan Kumalasari selaku waka kurikulum MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“Jika yayasan membuka perekrutan guru dan karyawan maka madrasah akan mengajukan guru kontrak tersebut untuk mengikuti seleksi selanjutnya”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi dalam proses perekrutan manajemen madrasah menentukan terlebih dahulu tentang jabatan pekerjaan yang kosong dan persyaratan yang dibutuhkan bagi tenaga yang akan dipekerjakan di madrasah. Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

c. Penempatan

Dalam penempatan sumber daya manusia di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi kepala madrasah dan tenaga pendidik menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kumalasari selaku waka kurikulum di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“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”.

Hasil wawancara terkait penempatan sumber daya manusia dengan Sunaryo selaku waka kesiswaan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

“Penempatan ini dilakukan dengan memperhatikan anggota, artinya untuk anggota yang memang baru maka manajemen madrasah biasanya langsung memberikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan menempati posisi yang sesuai dengan keahliannya”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa penempatan guru dan pegawai manajemen madrasah mempertimbangkan kompetensi dan kinerjanya, melakukan secara

hati-hati dan penuh dengan perhitungan, artinya guru dan pegawai baru yang akan mendapatkan posisinya benar-benar memiliki kompetensi dan prestasi kinerja yang baik. Selama ini untuk MTs AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi sendiri dalam penempatan guru dan pegawai baru sesuai dengan bakat dan kompetensi yang dimilikinya.

d. Pelatihan sumber daya manusia

Pelatihan sumber daya manusia di MTs AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi adanya sebuah rancangan agar dapat mewujudkan tujuan-tujuan madrasah, dan pada waktu yang bersamaan juga mampu mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Pelatihan sumber daya manusia juga untuk menyediakan pekerja yang siap pakai baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ahmadi selaku kepala di MTs AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“pelatihan yang dimaksud adalah pelatihan yang dilakukan oleh madrasah berdasarkan program-program yang telah disusun sebagai bentuk komitmen dan keseriusannya dalam meningkatkan mutu pendidikan yang unggul, terampil serta berkepribadian mandiri”.

Hasil wawancara terkait pelatihan sumber daya manusia dengan Kumalasari selaku waka kurikulum di MTs AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“suatu proses dimana guru-guru mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi(madrasah), agar dalam melakukan pelatihan para guru dapat mengetahui pengetahuan secara spesifik dan dapat diketahui keterampilannya yang digunakan dalam bekerja”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pelatihan tersebut guna untuk menyediakan pegawai yang siap bekerja dengan baik dalam hal kompetensi, manajerial, maupun perilaku. Sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi MTs AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi yang bersifat terus menerus sesuai dengan persaingan dan perkembangan zaman.

e. Penilaian kinerja

Dalam dunia pendidikan kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga dilembaga pendidikan yang berhubungan dengan berwenang dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan kelembagaan yang telah ditetapkan. Kinerja guru di MTs AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi dimulai dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester terentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan dalam waktu tersebut, guru wajib melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bertamba pembinaan sebelum mengikuti penilaian kinerja guru. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ahmadi selaku kepala di MTs AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“dalam melakukan penilaian kinerja guru, saya dapat melihatnya dari pelaksanaan proses KBM berupa supervisi, penilaian pelaksanaan pekerjaan selama satu semester”.

Hasil wawancara terkait penilaian kinerja dengan Sunaryo selaku waka kesiswaan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“dalam melakukan penilaian kinerja guru bapak Ahmadi melakukan evaluasi kepada para guru satu kali persemester agar nantinya dapat sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh madrasah”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa penilaian dapat dilakukan secara sistematis untuk dapat mengetahui hasil pekerjaan karyawan (guru), disamping itu juga penilaian dapat menentukan kebutuhan guru secara tepat serta memberikan tanggungjawab agar nantinya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

f. Kompensasi

Kompensasi salah satu fungsi yang penting dalam sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja. Di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan yang

dikemukakan oleh Kumalasari selaku waka kurikulum di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“kompensasi ini diberikan sebagai tanda penghargaan terima kasih kepada guru maupun pegawai terkait dengan tugas yang telah dilakukan serta memberikan kesejahteraan dalam bentuk finansial dengan memperhatikan sebelumnya jabatan/tugas dan penilaian kinerja”.

Hasil wawancara terkait kompensasi dengan Sunaryo selaku waka kesiswaan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“sesuai dengan apa yang telah disampaikan oleh ibu kumalasari bahwa kompensasi ini bertujuan sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaannya sesuai dengan tujuan tertentu selama satu tahun”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kompensasi diberikan untuk balas jasa kepada guru terhadap apa yang telah dilakukannya selama kegiatan belajar mengajar selama satu tahun. Dan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi telah memberikan kompensasi kepada para guru yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan pencapaian yang telah ditentukan.

g. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja salah satu upaya pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan instansi, artinya harus adanya hal atau alasan tertentu yang mendasari pengakhiran hubungan kerja. Seorang pekerja tidak dapat diputus hubungan

kerjanya kecuali ada alasan yang sah untuk pemutusan tersebut. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ahmadi selaku kepala di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

“pemberhentian kerja untuk guru yang sudah pensiun, karena dengan usia lanjut yang berakibat pada rendahnya pekerjaan, biasanya pensiun tersebut atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu kemudian disetujui oleh madrasah”.

Hasil wawancara terkait pemutusan hubungan kerja dengan Sunaryo selaku waka kesiswaan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“tetapi ketika bapak Ahmadi menjabat sebagai kepala madrasah selama ini belum pernah memberhentikan guru maupun pegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat digolongkan sebagai kriteria efektif, dalam hal ini dapat dilihat dari madrasah telah membuat tata cara dan peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja kepada guru dan karyawan.

2. Peningkatan mutu sumber daya manusia di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

a. Menyiapkan pendidikan yang professional

kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh seorang guru karena guru merupakan awal dari kelahiran yang berkualitas dan berprestasi, baik dari segi pengetahuan, sikap dan lain-lain. Sehingga nantinya pendidikan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi dapat bersaing dikancah nasional yang dapat meningkatkan kualitas

pendidikan. Namun, hal itu bisa terjadi jika seorang guru tidak memampukan dalam kinerja atau istilah lain tidak professional dalam melaksanakan tugas. Karena jika seorang guru tidak professional, maka kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan tidak akan baik. Oleh karena itu, guru sangat diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik yang berkualitas dan professional sehingga dapat menciptakan generasi yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ahmadi selaku kepala di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“untuk memaksimalkan dalam penyediaan tenaga kependidikan dengan mengadakan rekrutmen yang sebelumnya telah diadakan perencanaan, rekrutmen dan penempatan dimana dalam mengambil keputusan terhadap tenaga kependidikan berdasarkan komite dan Yayasan”.

Hasil wawancara terkait menyiapkan Pendidikan professional dengan Kumalasari selaku waka kurikulum di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

“untuk pembinaan tenaga kependidikan sebagai tanggung jawab dari kepala madrasah dengan melakukan pembinaan kepada guru-guru melalui supervisi pembelajaran”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam membuat pendidikan yang profesional harus menyediakan tenaga kependidikan yang unggul dalam bidang tertentu. Dalam komponen penentu mutu proses belajar mengajar di madrasah antara lain peningkatan profesionalisme guru.

b. Mengkondisikan lingkungan pembelajaran

Lingkungan kelas dapat memberikan dampak yang cukup baik terhadap hasil belajar. Karena itu, faktor-faktor yang mendukung terciptanya kondisi fisik yang kondusif terhadap pelaksanaan pembelajaran perlu mendapat perhatian serius, terutama bagi guru yang terlibat langsung. Sebagai lembaga pendidikan mempunyai beberapa tujuan diantaranya mendidik siswa-siswinya agar mempunyai prestasi yang gemilang. Oleh sebab itu, para guru dan kepala sekolah berusaha mengupayakan yang terbaik bagi anak didiknya dengan adanya fasilitas dan teknologi yang sudah ada serta guru-guru yang berkompenten dibidangnya, akan memberikan nilai tambah bagi sekolah itu sendiri. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ahmadi selaku kepala di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“untuk memberikan fasilitas yang memadai demi terciptanya pembelajaran yang kondusif maka beliau tidak segan-segan untuk meningkatkan sarana prasarana yang di butuhkan oleh madrasah”.

Hasil wawancara terkait mengkondisikan lingkungan pembelajaran dengan Sunaryo selaku waka kesiswaan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“telah menjelaskan bahwa selama bapak ahmadi menjabat sebagai kepala madrasah telah mengalami perubahan yang cukup banyak, baik dalam sarana prasarana dan yang menunjang mutu Pendidikan”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan fasilitas kepada siswa sangat penting, agar dapat

terciptanya kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien. Serta sebagai seorang pemimpin jangan segan-segan mengeluarkan dana untuk membeli kebutuhan yang dibutuhkan untuk menunjang mutu pendidikan.

c. Memberikan motivasi belajar

Salah satu hal yang menghambat pembelajaran siswa siswi di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi yaitu kurangnya motivasi semangat belajar siswa. Guru bukan hanya fokus memberikan materi pembelajaran, tetapi juga memotivasi siswa agar kembali semangat belajar dan bisa menerima materi pelajaran dengan baik. Motivasi belajar siswa membuat kemampuan akademik dan non akademik yang meningkat. Bukan hanya kualitas mengajar di kelas saja, tetapi guru juga harus memiliki kualitas dalam menangani aspek psikologis siswa. Guru yang mengerti aspek tersebut akan membantu terwujudnya motivasi siswa yang tinggi dalam menciptakan kualitas belajar mengajar. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kumalasari selaku waka kurikulum di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“Bapak Ahmadi dalam membangun prilaku patuh dan disiplin pada peraturan tata tertib, berusaha menjadi uswatun khasanah bagi warga madrasah. Misalnya kedisiplinan waktu, beliau hadir di madrasah tepat waktu bahkan tiba pada pukul 06.15 WIB sehingga dapat memberikan suri tauladan kepada guru, pegawai serta siswa-siswi MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi”.

Hasil wawancara terkait memberikan motivasi belajar dengan Sunaryo selaku waka kesiswaan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi berikut:

“Bapak Ahmadi tidak bosan-bosan dalam memberikan motivasi kepada siswa-siswi maupun guru-guru baik melalui Tindakan maupun perkataan, beliau juga selalu mengingatkan tentang peraturan tata tertib pada guru-guru dan khususnya pada siswa-siswi”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan motivasi kepada guru dapat menjadikan profesional dalam melakukan tugas yang diberikan, serta memberikan motivasi kepada siswa-siswi dapat menjadikan hal yang positif dalam kegiatan belajar mengajar. Bapak Ahmadi selaku kepala madrasah dalam hal ini sudah sangat baik untuk menjadi suri tauladan bagi guru dan siswa MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi
 - a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang dilakukan oleh manajemen MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi adalah mengetahui apakah jumlah tenaga telah mencukupi, kurang atau berlebihan, apakah terdapat tenaga yang akan dipensiun, mutasi dan sebagainya.

Selanjutnya manajemen madrasah 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 2013:4), bahwa menentukan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan.

Upaya perencanaan yang dilakukan manajemen madrasah terhadap kebutuhan tenaga guru dan karyawan ini menurut peneliti dalam perencanaan sumber daya manusia yang telah disusun itu dipastikan MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi akan lebih mudah mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan spesifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah melalui kegiatan rekrutmen tenaga-tenaga tersebut.

b. Rekrutmen sumber daya manusia

Rekrutmen yang dilaksanakan oleh manajemen MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi terdapat kesamaan dengan pendapat (Kadarisman 2013:4) tentang usaha yang memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai sasaran yang meliputi sepenentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya.

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 (Arini 2014:11) bahwa “melakukan rekrutmen guru dengan cara membuka iklan” supaya pelamar bisa mempelajari lowongan kerja tersebut dan punya waktu yang cukup untuk mempertimbangkan kemudian menyerahkan lamarannya.

Upaya rekrutmen yang dilakukan manajemen madrasah terhadap kebutuhan tenaga guru dan karyawan adalah Pertama, manajemen madrasah dapat lebih cermat untuk menentukan calon guru dan karyawan sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Kedua, para guru dan karyawan 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 madrasah dapat menilai sendiri kapasitas calon guru dan karyawan melalui proses seleksi yang mereka lakukan. Dalam proses ini manajemen madrasah dapat menetapkan standar-standar tersendiri sesuai dengan yang dibutuhkan oleh madrasah. Misalnya terkait dengan kualitas/prestasi akademik, pengalaman mengajar, asal perguruan tinggi, latar belakang keilmuan dan sebagainya. Dari proses ini memang dirasakan nilai positif terhadap penampilan guru dan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

c. Penempatan

Penempatan yang dilaksanakan oleh manajemen MTs AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi terdapat kesamaan dengan pendapat (Arini 2014:11) tentang menempatkan “The right teacher on

the right job” (guru yang tepat pada pekerjaan yang tepat). Prinsip 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.

d. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sebuah organisasi, baik berupa institusi, perusahaan, maupun lembaga atau perguruan (sekolah). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa : *Pertama*, pola in the job site (pola ditempat kerja) dan metode on the job training yaitu pelatihan dengan instruksi pertama kali memberikan pelatihan kepada supervisor, dan selanjutnya supervisor memberikan pelatihan kepada pekerja, nampaknya lebih dipilih oleh manajemen madrasah 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 (Dedi 2012:49), Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing bahwa beberapa pelatihan dapat dilakukan dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru.

e. Penilaian Kerja

Penilaian kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengkomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan. Tentang penilaian pekerjaan tersebut, dibagi berbagai metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh madrasah 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 rapot yang berupa catatan kepala madrasah dan supervisi (kunjungan kelas) yang dilakukan dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Selanjutnya, hasil penilaian ini menjadi masukan yang baik bagi manajemen madrasah untuk memberikan evaluasi berupa pemberian umpan balik terhadap personilnya terkait dengan kinerja

yang telah dilakukannya. Evaluasi itu meliputi tentang bagaimana manajemen madrasah memberikan dan menentukan insentif yang layak diterima oleh personil, memberikan pertimbangan dalam pelibatan personil dalam pelaksanaan tugas lain serta menjadi dasar pertimbangan proses pembinaan berikutnya.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Dengan demikian kompensasi madrasah dilakukan dengan menggunakan pola: *Pertama*, kompensasi langsung, yakni berupa honor/bisyaroh 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, dan lain-lain. *Ketiga*, manajemen madrasah 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 selama ini telah dilakukan oleh manajemen madrasah, 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, dan sebagainya juga lingkungan serta budaya kerja yang selama ini dikembangkan oleh manajemen madrasah sampai saat ini telah cukup membantu mereka untuk mendapatkan kepuasan. Terdapat kesamaan dengan buku (Nurul dan Triwiyanto 2016:21) “Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan” bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup sistem reward, tunjangan-tunjangan. Oleh karena itu dengan adanya tunjangan bisa membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan.

g. 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 guru dan 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 pengetahuan yang cukup mengenai hal-hal

yang dapat menyebabkan seorang guru dan karyawan diputuskan hubungan kerjanya dengan madrasah.

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

2. Hasil Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi bahwa mutu pendidikan dapat dilihat pada indikator mutu, yaitu input, proses, dan output. Upaya kepala madrasah 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 diagendakan setiap satu bulan sekali, rapat guru baik di madrasah maupun dengan sekolahan 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 madrasah juga mengingatkan promosi untuk menyempurnakan strategi rekrutmen siswa. Sehingga di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi 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.

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran dengan usaha untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kegiatan pembelajaran. Maka kepala madrasah melatih kedisiplinan warga madrasah untuk patuh terhadap tata tertib. Ketika terdapat warga madrasah yang melakukan tindak pelanggaran maka memperoleh peringatan dan sanksi sebagai wujud punishment, hal ini berlaku baik guru maupun siswa. Kepala madrasah 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 madrasah 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 madrasah dalam meningkatkan mutu hasil dari MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi dengan

memberikan kesempatan para siswa-siswi untuk diikutsertakan dalam kegiatan lomba baik antar siswa dilingkup madrasah maupun diluar lingkup madrasah.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting oleh Kepala madrasah MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi dalam peningkatan mutu pendidikan. Adapun proses manajemen sumber daya manusia di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi adalah : (1). Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, (2). Penarikan sumber daya manusia (Rekrutmen) terhadap pelamar yang lulus syarat, (3). 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/bisyaroh bulanan dan berupa tunjangan.
2. Peningkatan mutu pendidikan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi diantaranya: 1) Menyiapkan pendidikan yang profesional 2) Mengkondisikan lingkungan pembelajaran 3) Memberikan motivasi belajar.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memotivasi guru dalam mencari dan mengembangkan pendekatan pembelajaran yang bervariasi guna meningkatkan mutu pendidikan, khususnya mengembangkan potensi dan kualitas serta hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan sehingga dapat digunakan sebagai dasar penelitian penelitian selanjutnya.

2. Implikasi praktis

- a. Dapat digunakan untuk meningkatkan mutu belajar siswa dengan menggunakan evaluasi dari tenaga pendidiknya, menekankan pada keaktifan siswa baik secara individu maupun kelompok serta siswa diajak untuk menyimpulkan materi dari proses yang telah dialami selama pembelajaran.
- b. Dapat diterapkan di sekolah–sekolah khususnya pada perencanaan, rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan penilaian yang berkaitan dengan lingkungan maupun kehidupan nyata.

C. Keterbatasan peneliti

Setelah dilakukan observasi dan wawancara dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang bisa dijadikan sebagai peluang bagi kajian peneliti selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini antara lain adalah keterbatasan waktu yang singkat dan informan penelitian hanya dilakukan dengan steck khlomer internal saja, sehingga hal tersebut memberi kontribusi yang rendah terhadap hasil dari penelitian ini yang mana pada penelitian ini

peneliti hanya pada tahap implementasi manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan.

D. Saran

1. Kepala madrasah hendaknya dapat melakukan kontrol atau pengawasan secara maksimal agar dalam proses peningkatan mutu pendidikan dinamikanya berjalan dengan koridor manajemen, serta berupaya dalam memotivasi seluruh tenaga pendidik maupun kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik.
2. Kepala madrasah dan pendidik hendaknya saling berupaya meningkatkan kualitas pendidikannya semaksimal mungkin. Diharapkan untuk selalu melakukan inovasi yang bersifat terus-menerus, terutama terhadap usaha-usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia agar terciptanya kualitas mutu pendidikan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Al fajar, Siti dan Heru, Tri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, YKPN.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Arini, Marini. 2014. *Manajemen Sekolah Dasar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Aziz, Syafrudin. 2016. *Manajemen Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dedi, Mulyasana. 2012. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, H. Candra. 2017. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kartono, K. 2015. *Pengantar Metode Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- Laksmi Riani, Asri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. GRAHA ILMU: Yogyakarta.
- Meleong, Lexi J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ma'had Tahfidh Yanbu'ul Qur'an. 2020. *al-Qur'an & Terjemahnya*. Kudus: CV. Mubarakatan Thoyyibah.

- Marnis, Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurkholis. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Garsindo.
- Nurul, Ulfatin, dan Triwiyanto Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005*.
- S, Minarti. 2012. *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi, Dan Pemberdayaan Potensi Sekolah Dalam Sistem Otonomi Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis, Edward. 2015. *Total Quality Management In Education*. IrCiSoD: Yogyakarta.
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Thoha, Mohammad. 2016. *Manajemen Pendidikan Islam Konseptual Dan Operasional*. Surabaya: Salsabila Putra Pratama.

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005.

Winarsih, Sri. 2017. *Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi*

Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Kebumen: IAINU.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
IAIDA
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 66491 No. Hp: 085258405333 . Website: www.iaida.ac.id , E-mail: iaidablokagung@gmail.com

Nomor : 31.5/274.37/FTK.IAIDA/C.3/II/2022

Lamp. : -

Hal : PENGANTAR PENELITIAN

Kepada Yang Terhormat:
MTs Al- Amiriyyah
Blokagung, Banyuwangi

Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : **DESTA AGUNG TRI HIDAYAT**
TTL : **OKU Timur, 15 Desember 1998**
NIM : **18111110047**
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat : RT 04 RW 02 Desa Jaya Bakti Kec. Madang Suku I Kab. OKU Timur Prov. Sumatera Selatan
HP : 082331078050
Dosen Pembimbing : Drs. H. M. Khozin Kharis, M.H.

Untuk dapat diterima/melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program skripsi.

Adapun judul penelitiannya adalah:

"Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Al- Amiriyyah Blokagung Banyuwangi"


Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.



Blokagung, 10 Februari 2022

Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIPY. 3150801058001

	YAYASAN PONDOK PESANTREN DARUSSALAM MADRASAH TSANAWIYAH AL AMIRIYYAH (MTs.A)	
	STATUS : TERAKREDITASI NSM : 121235100017 NPSN : 20581701 <i>Blokgung - Tegalsari - Banyuwangi</i>	
Web: www.blokgung.net E-mail : mts.alamiriyah@gmail.com		
ALAMAT : Pongpes Darussalam Blokgung PO.BOX. 201 (0333)845973 Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur 68485		

SURAT KETERANGAN OBSERVASI

NOMOR: 31.1/ 99 /MTsA/E.05/ IV/2022


Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah kecamatan Tegalsari, Kabupaten Banyuwangi, dengan ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa mahasiswa yang beridentitas di bawah ini:

N a m a	: DESTA AGUNG TRI HIDAYAT
Tempat, Tgl Lahir	: OKU TIMUR, 15 DESEMBER 1998
NIM	: 18111110047
Fakultas	: TARBIYAH DAN KEGURUAN
Program Studi	: MPI
Angkatan	: 2018

Benar-benar telah mengadakan Penelitian di lembaga kami dalam rangka penyelesaian tugas Skripsi dengan Judul "P*e* Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs AL-Amiriyyah Blokgung Banyuwangi pada tanggal 01 sampai 10 April

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk sedapatnya dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blokgung, 12-Apr-22
Kepala Madrasah



AHMADI, M.Pd.I

DOKUMENTASI



Wawancara dengan waka kurikulum MTs AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi



Wawancara dengan waka kesiswaan MTs AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi



Wawancara dengan kepala madrasah MTs AL-Amiriyah Blokagung
Banyuwangi



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 25%

Date: Senin, Juli 11, 2022

Statistics: 3063 words Plagiarized / 10891 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

SKRIPSI IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022 / Oleh : DESTA AGUNG TRI HIDAYAT NIM : 18111110047 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI 2022 SKRIPSI IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022 / Oleh : DESTA AGUNG TRI HIDAYAT NIM : 18111110047 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI 2022 HALAMAN PERSYARATAN GELAR IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022 SKRIPSI diajukan kepada Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan (S. Pd.)

Oleh : DESTA AGUNG TRI HIDAYAT NIM : 18111110047 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI 2022 Halaman Persetujuan Skripsi dengan Judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022 Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi Pada tanggal : 05 Juni 2022 Mengetahui, Ketua Prodi NURKAFIDZ NIZAM FAHMI, S.Pd., M.H NIPY. 3151905109301 _Pembimbing Drs. H. M. KHOZIN KHARIS, M.H. NIPY. 3150102036401



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : DESTA AGUNG TRI HIDAYAT
 NIM : 1811110047
 PRODI : MPI
 FAKULTAS : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)

NO	TANGGAL KONSULTASI	TOPIK POKOK YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1.	29 November 2021	Konsultasi Judul yang akan dipilih	
2.	01 Desember 2021	Menyetorkan Judul dan dll	
3.	06 Desember 2021	Konsultasi Latar belakang dan bahasa	
4.	28 Desember 2021	- II - Bab II dan Format Penulisan	
5.	29 Desember 2021	Konsultasi Revisi bab II dan bab III	
6.	17 Januari 2022	- II - Final Proposal	
7.	19 Januari 2022	Sub Judul dicapital	
8.	25 Januari 2022	Konsultasi BAB IV dan dll	
9.	28 Februari 2022	- II - BAB V dan Revisi bab IV	
10.	30 Maret 2022	Konsultasi Bab VI dan Revisi bab V	

Mulai Bimbingan : 29 November 2021

Batas Akhir Bimbingan : 30 Maret 2022

Blokagung, 29 November 2021

Mengetahui,
Ketua Prodi

Prof. Dr. H. Hidayat
NIPY. 3151905101301

Dosen Pembimbing

Drs. M. M. Hidayat
NIPY. 3150102036401

Keterangan : Kartu ini tidak boleh hilang dan setiap bimbingan harus dibawa

BIODATA PENULIS



Nama : Desto Agung Tri Hidayat

TTL : OKU Timur, 15 Desember 1998

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Islam

Alamat : Jaya Bakti, Madang Suku 1, OKU Timur, Sumatera Selatan

Riwayat Pendidikan

1. SDN 1 Jaya Bakti (2004-2010)
2. MTs Jaya Bakti (2010-2013)
3. MAN 1 Gumawang (2013-2016)
4. IAI Darussalam (2018-2022)
5. Ponpes Darussalam Blokagung Banyuwangi (2018-sekarang)