

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs
AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI**

***IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT IN IMPROVING THE QUALITY OF
EDUCATION AT MTs AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG
BANYUWANGI 2021/2022***

M. Khozin Kharis¹, Desta Agung Tri Hidayat².

Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Prodi Manajemen Pendidikan Islam

e-mail: Khozinkharis7@gmail.com¹, agungdesta63@gmail.com²

ABSTRAK

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-Amiriyah Blokagung Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara. Hasil dari penelitian ini dapat dipaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MTs AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi antara lain : 1) perencanaan sumber daya manusia 2) rekrutmen sumber daya manusia 3) penempatan 4) pelatihan sumber daya manusia 5) penilaian kinerja 6) kompensasi 7) pemutusan hubungan kerja. Sedangkan

peningkatan mutu antara lain : 1) menyiapkan pendidikan yang professional 2) mengkondisikan lingkungan pembelajaran 3) memberikan motivasi belajar.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan

ABSTRACT

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. This study uses a qualitative approach with descriptive methods, and data collection techniques using observation, documentation, interviews. The results of this study can be explained that human resource management at MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi include: 1) human resource planning 2) human resource recruitmen 3) placement 4) human resource training 5) performance appraisal 6) compensation 7) termination of employment. Meanwhile quality improvement includes: 1) preparing professional education 2) conditioning the learning environment 3) providing motivation to learn.

Keywords: Human Resource Management, Education Quality

A. PENDAHULUAN

1. Pendahuluan

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* (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.

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)

Sumber daya manusia adalah pemegang pertama untuk pengelolaan 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 karena 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 لَكُمْ 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 pengeolaan 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.

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 dididikkan kepada peserta didik.

2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk Mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia, dan mengetahui peningkatan mutu pendidikan di MTs AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

B. METODE PENELITIAN

1. 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 social, sikap, kepercayaan, prepsesi, 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

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

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

1) 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.

2) 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.

3) Penempatan

Penempatan yang dilaksanakan oleh manajemen MTs AL-Amiriyyah 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 :

- a) Guru dan karyawan akan bekerja sesuai dengan kemampuan dan ketrampilannya.
 - b) Guru dan karyawan akan selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik.
 - c) Akan terciptanya suasana kerja yang harmonis.
- 4) 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.

5) 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 raport 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.

6) 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.

7) 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.

b. 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 sekolah lain untuk mengembangkan komunikasi, pengetahuan dan pengalaman tenaga pendidikan dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan, diklat, workshop. Selain itu, mutu pendidikan akan tercapai dengan peran serta dari masyarakat, untuk itu kepala 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.

D. 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-Amiriyah Blokagung Banyuwangi diantaranya: 1) Menyiapkan pendidikan yang profesional 2) Mengkondisikan lingkungan pembelajaran 3) Memberikan motivasi belajar.

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

Implikasi penelitian ini untuk manajemen sumber daya manusia jika perbaikan mutu tidak dilakukan maka komponen-komponen madrasah tidak akan mengerti dalam melaksanakan peningkatan mutu, sehingga akan berdampak pula terhadap implementasi peningkatan mutu pendidikan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Setelah dilakukan observasi dan wawancara dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang bisa dijadikan sebagai peluang bagi kajian penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini antara lain adalah keterbatasan waktu yang singkat dan informan penelitian hanya dilakukan dengan steck khloder 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.

SARAN

1. Kepala madrasah hendaknya dapat melakukan control 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.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Nurul, Ulfatin, dan Triwiyanto Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Dedi, Mulyasana. 2012. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arini, Marini. 2014. *Manajemen Sekolah Dasar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Laksmi Riani, Asri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. GRAHA ILMU: Yogyakarta.