

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MTS MA'ARIF NU TANGGULANGIN DAN MTS MA'ARIF PAMOTAN SIDOARJO**

SKRIPSI



Disusun oleh:

Viola Nur Meilani
D03218031

Dosen Pembimbing 1

Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA
NIP. 195208121980031006

Dosen Pembimbing 2

Dr. Arif Mansyuri, M.Pd
NIP. 197903302014111001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2022

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : VIOLA NUR MEILANI

NIM : D03218031

JUDUL : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI MTS MA'ARIF NU TANGGULANGIN
DAN MTS MA'ARIF PAMOTAN SIDOARJO

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian
atau karya saya sendiri, kecuali ada bagian-bagian yang telah dirujuk sebelumnya.

Surabaya, 07 Juli 2022

Yang menyatakan



VIOLA NUR MEILANI

D03218031

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh

NAMA : VIOLA NUR MEILANI

NIM : D03218031

JUDUL : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI MTS MA'ARIF NU TANGGULANGIN
DAN MTS MA'ARIF PAMOTAN SIDOARJO

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 14 Juli 2022

Dosen Pembimbing 1

An. DP1



Ni'matus Sholihah
Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag
NIP. 197308022009012003

Dosen Pembimbing 2



Dr. Arif Mansyuri, M.Pd
NIP. 197903302014111001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh Viola Nur Meilani ini telah dipertahankan di depan
Tim penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Surabaya, 07 Juli 2022

Mengesahkan

Dekan



Prof. Dr. Dr. Muhammad Thohir, S.Ag. M.Pd.
NIP. 196707061994032001

Penguji I

Dr. Mukhlisah AM, M.Pd
NIP. 196805051994032001

Penguji II

Ahmad Fauzi, SPd.I. M.Pd.I
NIP. 197905262014111001

Penguji III

Hj. Ni'matus Sholehah, M.Ag
NIP. 197308022009012003

Penguji IV

Dr. Arif Mansyuri, M.Pd
NIP. 197903302014111001



**LEMBAR PERNYATAAN PESERTUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **Viola Nur Meilani**
NIM : **D03218031**
Fakultas / Jurusan : **Tarbiyah dan Keguruan / Pendidikan Islam**
E-mail address : d03218031@uinsby.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Disertasi Lain – Lain (.....)

Yang berjudul :

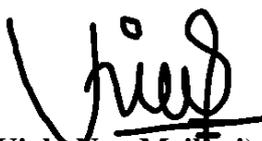
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTS MA'ARIF NU
TANGGULANGIN DAN MTS MA'ARIF PAMOTAN SIDOARJO**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada), dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalihmedia formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*data base*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *full text* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,
Penulis


(Viola Nur Meilani)

ABSTRAK

Viola Nur Meilani (D03218031), 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Ma'arif NU Tanggulangin Dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo, Dosen Pembimbing I, Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA, Dosen Pembimbing II, Dr. Arif Mansyuri, M.Pd.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi multisitus. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini berlokasi di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi dan aspek sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin adalah perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi dan pengintegrasian sedangkan aspek sumber daya manusia di MTs Ma'arif Pamotan adalah perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta evaluasi kinerja. Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin 100% sudah memenuhi standar kompetensi dan kualifikasi akademik dan masih 85% relevan dengan mata pelajaran yang diampu sedangkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan sudah memenuhi standar kualifikasi akademik (S1) akan tetapi masih belum relevan dengan mata pelajaran yang diampu disebabkan oleh kurangnya personalia sumber daya manusia yang dimiliki. Faktor pendukung di MTs Ma'arif NU Tanggulangin adalah dukungan dan motivasi dari kepala madrasah serta sarana prasana sudah terpenuhi sedangkan faktor penghambat yakni masih kurangnya kesadaran individu dalam mengembangkan diri dan belum adanya pendanaan dari madrasah untuk pendidik dan tenaga kependidikan dalam melanjutkan studinya. Faktor pendukung di MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo adalah dukungan dan motivasi dari kepala madrasah dan hubungan kerja yang baik antar SDM, memiliki jiwa kedisiplinan dan tanggung jawab sedangkan faktor penghambat yakni fasilitas sarana dan prasarana belum memadai, kurangnya personalia SDM dan minimnya pendanaan madrasah yang digunakan untuk pelatihan (*workshop*). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada teori dan hasilnya.

Kata kunci: **manajemen, sumber daya manusia, kualitas pendidik dan tenaga kependidikan**

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Konseptual.....	11
F. Keaslian Penelitian.....	14
G. Sistematika Pembahasan	18
BAB II KAJIAN TEORI	20
A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)	20
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	20
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	22
4. Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
B. KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN.....	26
1. Pengertian Kualitas	26
2. Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan	26

3. Standar Kualifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan	28
C. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN.....	30
1. Kerangka Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan	30
2. Keefektifan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Sumber Data dan Informan Penelitian	36
D. Informan Penelitian.....	37
E. Metode Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	40
G. Keabsahan Data.....	43
H. Pedoman Penelitian.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	53
A. Hasil Penelitian	53
1. Temuan Penelitian di MTs Ma'arif NU Tanggulangin.....	53
a. Deskripsi Lokasi Penelitian di MTs Ma'arif NU Tanggulangin.....	53
b. Manajemen Sumber Daya Manusia	62
c. Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	68
d. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan	77
e. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	80
f. Peta Konsep.....	83
2. Temuan Penelitian di MTs Ma'arif Pamotan.....	84

a.	Deskripsi Lokasi Penelitian di MTs Ma'arif Pamotan.....	84
b.	Manajemen Sumber Daya Manusia	91
c.	Kualitas Pendidik dan Tenaga kependidikan	97
d.	Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga kependidikan	104
e.	Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	108
f.	Peta Konsep.....	111
3.	Analisis Temuan Penelitian di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	111
a.	Manajemen Sumber Daya Manusia	112
b.	Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	113
c.	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	113
d.	Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	114
e.	Peta Konsep.....	115
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	115
a.	Manajemen Sumber Daya Manusia	116
b.	Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	118
c.	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	119
d.	Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	120
BAB V PENUTUP		121
A.	Kesimpulan	121
B.	Saran.....	124
C.	Penutup.....	125

DAFTAR PUSTAKA.....	126
LAMPIRAN 1.....	130
LAMPIRAN 2.....	135
LAMPIRAN 3.....	135



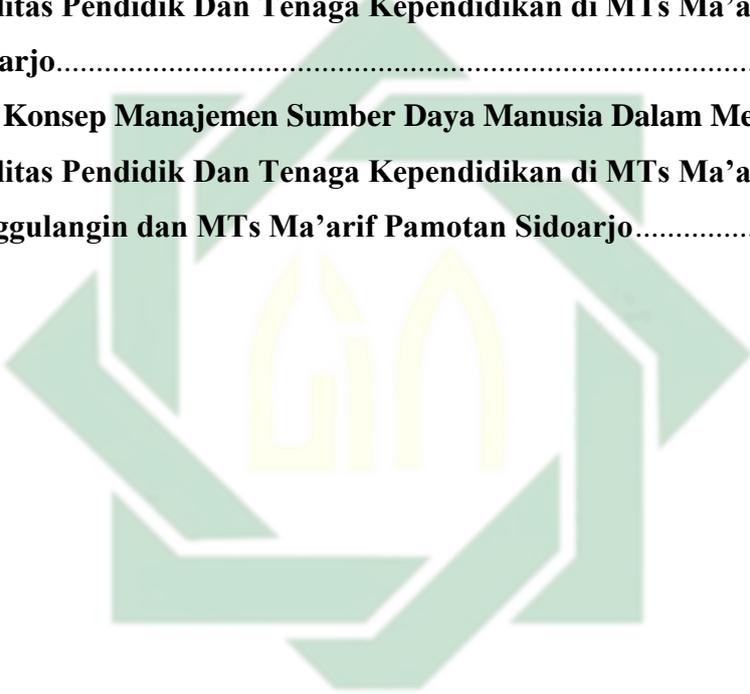
UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Informan Penelitian.....	36
Tabel 3. 2 Data Informan Penelitian.....	37
Tabel 3. 3 Indikator Kebutuhan Data Observasi	38
Tabel 3. 4 Indikator Kebutuhan Data Wawancara.....	38
Tabel 3. 5 Indikator Kebutuhan Data Dokumentasi.....	40
Tabel 3. 6 Pengkodean Data Penelitian	43
Tabel 3. 7 Kisi-Kisi Pedoman Penelitian	47
Tabel 3. 8 Pedoman Observasi	50
Tabel 3. 9 Pedoman Wawancara.....	50
Tabel 3. 10 Pedoman Dokumentasi.....	51
Tabel 4. 1 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Ma'arif NU Tanggulangin...57	
Tabel 4. 2 Jumlah Peserta Didik dalam 5 Tahun Terakhir di MTs Ma'arif NU Tanggulangin.....	58
Tabel 4. 3 Jumlah Peserta Didik di Tahun 2021/2022 di MTs Ma'arif NU Tanggulangin	58
Tabel 4. 4 Data Keadaan Ruang Belajar MTs Ma'arif NU Tanggulangin.....	59
Tabel 4. 5 Data Keadaan Ruang Belajar Lainnya MTs Ma'arif NU Tanggulangin.....	59
Tabel 4. 6 Data Keadaan Ruang Kantor MTs Ma'arif NU Tanggulangin	59
Tabel 4. 7 Data Keadaan Ruang Penunjang MTs Ma'arif NU Tanggulangin	59
Tabel 4. 8 Data Keadaan Ruang Penunjang Lainnya MTs Ma'arif NU Tanggulangin ..	60
Tabel 4. 9 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Ma'arif Pamotan.....	87
Tabel 4. 10 Jumlah Peserta Didik MTs Ma'arif Pamotan.....	88
Tabel 4. 11 Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Ma'arif Pamotan	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1	Struktur Organisasi MTs Ma'arif NU Tanggulangin	56
Gambar 4. 2	Peta Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin	84
Gambar 4. 3	Struktur Organisasi MTs Ma'arif Pamotan	87
Gambar 4. 4	Peta Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	111
Gambar 4. 5	Peta Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	115



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang diterapkan untuk terus menerus secara aktif dalam mengembangkan kemampuan dan potensi diri. Melihat persaingan dunia yang semakin maju dan berkembang, maka harus diimbangi dengan adanya potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan hal yang biasa pemimpin lakukan dalam mengatur hubungan antar manusia yang berada pada sebuah organisasi. Memberikan pengertian terkait kewajiban yang diterima serta mengatur hubungan kerja dari individu satu dengan individu yang lainnya. Dalam melaksanakan fungsi dan kewajiban secara berkompeten dan ahli pada diri pendidik dan tenaga kependidikan harus memenuhi standar dari pemerintah dan kebutuhan masyarakat.¹

Salah satu sumber daya manusia yang dimiliki dalam dunia pendidikan adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagai seorang pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dalam melaksanakan tugas maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang di *manage* dengan tepat dan benar secara terus menerus melakukan perubahan sesuai perkembangan zaman.

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu variabel yang signifikan dalam pencapaian keberhasilan dan kelancaran jalannya pelaksanaan program-program sekolah. Meskipun selengkap dan sebaik apapun fasilitas yang dimiliki sekolah dan sebesar apapun dukungan yang diberikan oleh publik tapi jika sumber

¹ Jauharotul Muniroh and Muhyadi Muhyadi, "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2017): 161.

daya manusia yang berperan dalam proses melaksanakan program sekolah tersebut kurang berperan serta dalam menjalankannya, alhasil akan terasa sulit untuk mencapai maksud dan tujuan pendidikan yang diharapkan.²

Tentu ini tidak jauh dari peran pendidikan sebagai suatu komponen penting dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu bangsa. Penerapan sumber daya manusia pada suatu bangsa dapat dikatakan berhasil apabila pendidikan tersebut juga memiliki pencapaian keberhasilan dalam melaksanakan kewajiban dan pekerjaannya secara tepat dan kompeten. Karena dalam sebuah negara jika semakin maju pendidikannya, maka akan semakin berkembang pula mutu sumber daya manusia yang dimilikinya.³

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam konteks sistem pendidikan, maka pengembangan sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dari berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme sumber daya manusia hal yang harus diterapkan antara lain dengan melalui sebuah kegiatan pelatihan, pendidikan dan pengembangan yang diikuti oleh pendidik dan tenaga pendidikan untuk mendapatkan pengetahuan dan wawasan dalam menjadikan pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki pengetahuan luas dan berdedikasi tinggi.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan dibutuhkan dapat diperoleh melalui proses, sehingga dibutuhkan suatu program pendidikan dan pelatihan untuk

² Darul Qutni, Muhammad Kristiawan, and Yessi Fitriani, "Human Resource Management in Improving The Quality of Education," *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan* 2, no. 2 (2021): 354–66.

³ Dedy Alamsyah, A Khalik, and Dian Nisa Istofa, "Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Slb Muaro Jambi," *JMiE (Journal of Management in Education)* 5, no. 1 (2021): 1–6.

mempersiapkan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan transformasi sosial. Menurut Tilaar terdapat tiga tuntutan terhadap sumber daya manusia dalam bidang pendidikan di era globalisasi, yaitu: sumber daya manusia yang unggul, sumber daya manusia yang terus belajar dan sumber daya manusia yang memiliki nilai-nilai *indigeneous*. Terpenuhinya ketiga tuntutan tersebut dapat dicapai melalui manajemen sumber daya manusia.⁴

Kualitas pendidikan tidak hanya dinilai dari kemewahan fasilitas, sarana dan prasarana ataupun kecanggihan teknologi yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan. Akan tetapi, kualitas pendidikan dapat dilihat dan diukur dari segi lulusan atau *output* yang dihasilkan. Mampu menciptakan lulusan yang berintegritas tinggi dan berdaya saing.⁵

Dalam bentuk cara yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada sebuah lembaga pendidikan khususnya pendidik dan tenaga kependidikan, diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan secara maksimal untuk menghadapi persaingan dunia global yang semakin pesat dengan mempersiapkan tenaga pendidik secara tepat dalam kemampuan personalnya dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada *stakeholders*.⁶

Sehubung dengan penjelasan tersebut, maka dirasa perlu adanya peran dari seorang pemimpin untuk dapat memanajemen serta memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Agar pendidik dan tenaga kependidikan juga dapat memberikan *feedback* secara baik untuk lembaga, seperti

⁴ Epon Ningrum, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan," *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016).

⁵ Erma Sunuda, "Implementasi Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA," *Pendidikan Dan Pembelajaran* 9 (2020): 2.

⁶ Qutni, Kristiawan, and Fitriani, "Human Resource Management in Improving The Quality of Education."

memberikan pelayanan kepada peserta didik secara maksimal tanpa ada unsur keterpaksaan dalam menjalankan tugasnya, maka dengan itu akan memberikan keterkaitannya pada *output* yang diharapkan.⁷

Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (MPTK) sebagai salah satu substansi manajemen pendidikan yang harus dikelola dengan tepat. Keberhasilan lembaga dalam menampilkan performansi sebagai lembaga yang bermutu dan berdaya saing sudah ditentukan oleh unsur manusia sebagai salah satu *key factor*. Hal ini berarti bahwa pengembangan lembaga pendidikan yang kompetitif sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan yang efektif diharapkan dapat mencapai produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan yang berdampak konstan terhadap keefektifan lembaga pendidikan, dimana lembaga pendidikan mampu menampilkan *core competence* yang membedakan dengan lembaga pendidikan lain sebagai pesaingnya.⁸

Salah satu sumber daya manusia dalam pendidikan adalah pendidik. Pendidik juga merupakan faktor penunjang keberhasilan dalam pendidikan. Bagaimana tidak, pendidik adalah orang yang memberikan pengajaran dan pemahaman langsung kepada peserta didik melalui proses pembelajarannya. Berhasil tidaknya peserta didik dalam menguasai dan memahami materi juga dapat diketahui melalui pengajaran yang diberikan pendidik. Dalam hal ini, proses seleksi dan rekrutment pendidik merupakan suatu hal yang wajib diperhatikan, karena bukan saja dinilai dari sisi akademiknya saja, bahkan juga dilihat melalui kepribadian dan integritas yang dimiliki oleh seorang pendidik.⁹ Seminar dan workshop juga merupakan sebuah alternatif yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Dari adanya

⁷ rusi rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta (polimedia publishing, 2018).

⁸ Amirul Mukminin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019).

⁹ Qutni, Kristiawan, and Fitriani, "Human Resource Management in Improving The Quality of Education."

kegiatan tersebut menjadi sebuah fakta kebenaran bahwa seorang pendidik dan tenaga kependidikan sudah mencapai standar yang termuat dalam peraturan perundang-undangan.

Namun masih adanya pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya menjadi salah satu sebab dari rendahnya kualitas pendidikan. Hal yang sering ditemui di beberapa lembaga pendidikan adalah guru A mempunyai dasar pendidikan di bidang bahasa, namun dia mengajarkan keterampilan atau yang lain, yang sebenarnya bukan kompetensinya. Contoh lain yang menjadi sebab dari rendahnya kualitas pendidikan adalah karena pendidik kurang inovasi dan kurang kreatif dalam pembelajaran sehingga peserta didik tidak tertarik dan tidak memahami pelajaran yang disampaikan oleh gurunya.

Sama halnya dengan kemajuan zaman dan tantangan zaman yang makin pesat sekarang ini, pendidik dan tenaga kependidikan idealnya tetap harus belajar, kreatif mengembangkan diri dengan penemuan baru dalam dunia pendidikan. Namun, harapan ini kerap kandas karena pendidik dan tenaga kependidikan kurang semangat memajukan diri dan tidak banyak yang terus belajar lagi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, bahwa dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dan berdasarkan hal-hal dari indikator evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan tersebut dapat meningkatkan perilaku positif melalui penyajian hasil kinerja sehingga dapat mencapai visi, misi serta tujuan lembaga.

MTs Ma'arif NU Tanggulangin merupakan sekolah yang sudah berdiri sejak tahun 1988 dan pada tahun 1997 melakukan pemindahan tempat gedung sekolah dikarenakan bangunan sudah tidak layak untuk digunakan. MTs Ma'arif NU

Tanggulangi memiliki 29 pendidik dan tenaga kependidikan dengan jumlah siswa sebanyak kurang lebih 350 yang terbagi menjadi 3 tingkatan yakni kelas 7 terdapat 4 kelas, kelas 8 terdapat 3 kelas dan kelas 9 terdapat 4 kelas. MTs Ma'arif NU Tanggulangi pernah meraih juara akademik berupa lomba pidato bahasa Inggris dan non akademik yakni juara 2 lomba voli putra dan putri tingkat nasional dalam lingkup MTs. Sekolah ini juga memiliki beberapa fasilitas dan kegiatan ekstrakurikuler yang menunjang peserta didik dalam mengembangkan minat dan bakatnya.

Tidak hanya itu, MTs Ma'arif NU Tanggulangi juga memiliki program pendidikan yang menjadi unggulan dalam sekolah ini diantaranya pelatihan MC dan pidato, sholat dhuha berjamaah, membaca surah pendek, pembelajaran berbasis IT, entrepreneur class dan yang lainnya. Ada beberapa kegiatan ekstrakurikuler diantaranya qiro'ah, banjari, voli, futsal, karate, dan lain sebagainya. Meskipun letak sekolah tidak begitu strategis, tetapi MTs Ma'arif NU Tanggulangi mampu meningkatkan citra nama madrasah dan menghasilkan output yang sesuai dengan visi, misi serta tujuan sekolah dikarenakan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan MTs Ma'arif NU Tanggulangi sudah tergolong cukup baik melihat sumber daya manusia aktif dan semangat dalam bekerja serta ibu kepala madrasah juga menerapkan reward berupa tunjangan yang berhak didapatkan oleh pendidik maupun tenaga kependidikan setelah melihat hasil kinerjanya.

Manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangi sangat perlu dilakukan untuk menjamin kesejahteraan seluruh komponen sumber daya manusia sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik dan memberikan pelayanan kepada peserta didik sehingga dapat

menghasilkan output yang diharapkan.

Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki MTs Ma'arif NU Tanggulangin ini tergolong cukup baik karena sudah memenuhi standar kualifikasi akademik (S1) dan bahkan juga memiliki pendidik yang berijazah (S2), setiap sumber daya manusia juga saling bekerja sama dalam mengemban tugas serta tanggung jawabnya masing-masing. Selain itu, pendidik dan tenaga kependidikan juga rutin dalam mengikuti kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan yang diberikan. Serta juga ikut bergabung dalam kelompok sekolah desiminasi yang mana dari beberapa sekolah-sekolah Ma'arif yang berada di kabupaten Sidoarjo ini bergabung dalam suatu perkumpulan dengan mengacu pada sekolah MTs Ma'arif Bilingual Pucang Sidoarjo.

MTs Ma'arif Pamotan merupakan salah satu madrasah swasta yang sudah berdiri sejak tahun 1997 dan berakreditasi B. MTs Ma'arif Pamotan saat ini memiliki 14 pendidik dan tenaga kependidikan yang diantaranya terdiri atas 9 laki-laki dan 5 perempuan dengan memiliki 74 peserta didik mulai dari kelas VII sampai dengan kelas IX. Hal tersebut dikarenakan lokasi sekolah yang masih tergolong kurang strategis dan banyak sekolah pesaing yang lain. Peneliti memilih lokasi penelitian di MTs Ma'arif Pamotan karena MTs Ma'arif Pamotan menjadi salah satu sekolah islam swasta yang masih mengalami perkembangan hingga saat ini. Melihat sumber daya manusia yang dimiliki tergolong minim dan masih membutuhkan banyak perbaikan dalam hal meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang dimilikinya.

Meskipun hal tersebut, MTs Ma'arif Pamotan juga selalu berusaha dan berinovasi dalam meningkatkan kualitas peserta didik seperti diantaranya ada beberapa kegiatan rutin yang dilakukan yaitu kegiatan kajian kitab, sholat tasbih,

istighosah, khataman 1 juz dalam setiap minggu, dan kegiatan lainnya. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kemampuan bidang agama bagi para peserta didik agar menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat sekitar. Untuk saat ini MTs Ma'arif Pamotan masih belum memiliki ruang perpustakaan sendiri dan hanya memiliki 2 kegiatan ekstrakurikuler yakni pramuka dan tahfidz.

Manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif Pamotan belum dilakukan secara optimal. Melihat adanya beberapa faktor yang mempengaruhi seperti kurangnya pendanaan madrasah yang akan digunakan untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan, masih belum dapat memberikan reward bagi pendidik maupun tenaga kependidikan, dan kurangnya kelengkapan sarana prasarana serta penunjang lainnya.

Untuk itu, manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif Pamotan sangat perlu diperhatikan kembali agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik antar seluruh komponen sumber daya manusia sehingga dapat mencapai visi, misi serta tujuan dari sekolah itu sendiri.

Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan masih belum sempurna, meskipun sudah memenuhi kualifikasi akademik (S1) tetapi karena kurangnya personalia sumber daya manusia yang dimiliki mengakibatkan pendidik juga memiliki tupoksi kerja yang ganda. Seperti pendidik yang mengajar tetapi juga menjadi staf TU, ada juga yang menjadi waka sarpras, waka kurikulum, waka kesiswaan, dan lain sebagainya.

Dari penjelasan latar belakang tersebut di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo" karena bertujuan untuk menggeneralisasikan atau

menjawab pemecahan masalah.

A. Fokus Penelitian

Dalam latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang diuraikan dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo?
2. Bagaimana kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo?
3. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo?
4. Apa faktor pendukung dan penghambat dari penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis penerapan manajemen sumber daya

manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.

4. Mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat dari penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.

C. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sebuah ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.
- b. Dengan adanya ini setidaknya dapat dijadikan acuan bagi pemimpin atau kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Dengan adanya penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan juga dapat dijadikan sebuah teori dalam meningkat kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia pada sekolah tersebut.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti

Setelah mendapatkan hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

- b. Bagi lembaga

Berguna sebagai bahan untuk referensi atau pandangan terkait teori tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

c. Bagi UIN Sunan Ampel Surabaya

Dengan adanya hasil dari penelitian ini diinginkan dapat menjadi referensi kepustakaan terkait dalam hal manajemen sumber daya manusia dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

d. Bagi peneliti lainnya

Dapat dijadikan pandangan langkah selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

D. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah sebuah penarikan keterbatasan kata dan pemaknaan yang digunakan untuk memperjelas kata kunci yang ada. Peneliti dapat memberikan dari istilah-istilah penting yang ada pada penelitian ini, hal ini bertujuan untuk mempermudah pembahasan selanjutnya agar penulisan ini lebih terarah dan menghindari kesalahpahaman dalam memberikan makna sebuah kata diantaranya:

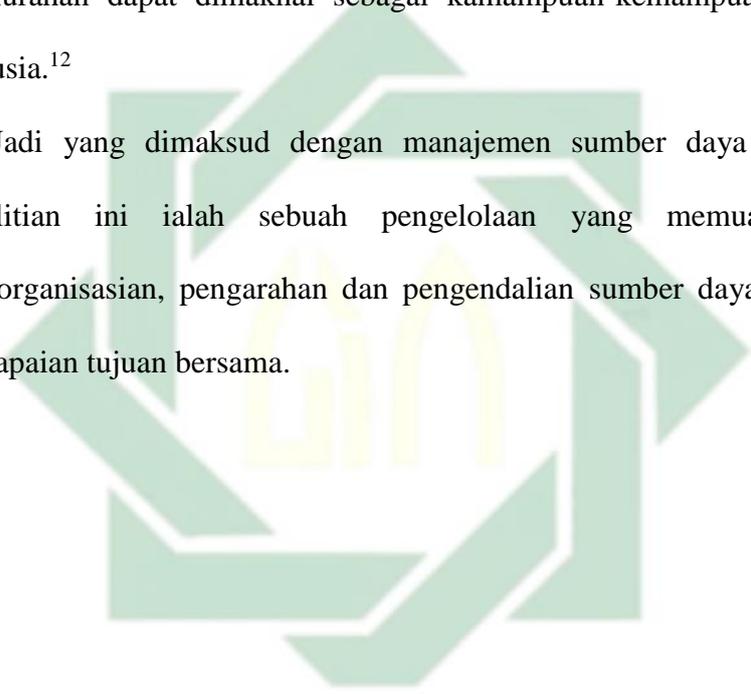
1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan cara dan mengelola sumber daya manusia yang terdapat pada suatu organisasi. Mampu menciptakan manusia yang unggul dan berkualitas, sehingga manajemen sumber daya manusia ini dirasa penting untuk mengimplementasikannya.

Ada beberapa pendapat mengenai definisi sumber daya manusia yang mengartikan sama dengan manajemen personalia dengan pengertian yakni

pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki dalam sebuah lembaga.¹⁰ Proses manajemen tersebut terkait dengan manajemen pada umumnya yakni perencanaan, pengorganisasian, dan pengelolaan serta evaluasi dari masing-masing personalia.¹¹ Jika diuraikan berdasarkan kata, maka secara teori kata tersebut merupakan kata yang tidak asing lagi dan sering kita dengar. Dan secara keseluruhan dapat dimaknai sebagai kemampuan-kemampuan yang dimiliki manusia.¹²

Jadi yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini ialah sebuah pengelolaan yang memuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan bersama.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011).

¹¹ Amirul Mukminin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2016).

¹² Hadi Purnomo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pandora, 2017).

2. Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a. Kualitas

Ndraha mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Danim mengemukakan kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).¹³

Teori kualitas sumber daya manusia dalam penelitian ini dikemukakan oleh Rahardjo menurutnya kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan menggunakan teori sebagai berikut :

1. Kualitas Fisik

Kualitas fisik ditentukan oleh aspek keterampilan, kekuatan tenaga, ataupun kesehatan.

Kualitas non fisik

2. Kualitas non fisik dapat berupa pendidikan, pengalaman atau kematangannya, sikap seta nilai-nilai yang dimilikinya.¹⁴

b. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik adalah orang yang mengajar dan membimbing peserta didik

¹³ Taliziduhu Ndaha, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Renika Cipta, 2012).

¹⁴ Sari Maysarah, "Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang," *Skripsi*, 2012.

untuk dapat menambah pengetahuan dan wawasan.¹⁵ Sedangkan tenaga kependidikan merupakan orang yang membantu dan ikut serta berpartisipasi dalam menyukseskan program pendidikan serta memberikan pelayanan kepada peserta didik dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Contoh dari tenaga kependidikan seperti penjaga perpustakaan, Tenaga Umum, dan penjaga keamanan serta kebersihan sekolah.¹⁶

Jadi yang dimaksud dengan pendidik dalam penelitian ini merupakan orang yang memberikan bimbingan kepada peserta didik yaitu guru atau dosen, sedangkan tenaga kependidikan adalah orang yang berperan dalam menunjang penyelenggaraan proses pendidikan seperti kepala sekolah, pegawai, pustakawan, peneliti dan lain sebagainya.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan beberapa karya ilmiah yang berakaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat dilihat dari uraian sebagai berikut:

1. Skripsi yang berjudul “Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung” oleh Nanang Kurniawan tahun 2019. Teori yang digunakan Nanang Kurniawan adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Malayu Hasibuan dan Hadari Nawawi, sedangkan pada penelitian menggunakan teori Edwin Flippo, Noe, John Miner dan Mary Green Miner. Jenis penelitian yang digunakan Nanang Kurniawan menggunakan metode yang sama dengan

¹⁵ Fathurrohman, *Meretas Pendidikan Berkualitas Dalam Pendidikan Islam (Menggags Pendidik Atau Guru Yang Ideal Dan Berkualitas Dalam Pendidikan Islam)* (Yogyakarta: Teras, 2012).

¹⁶ Bustari, *Kajian Pengelolaan Tenaga Kependidikan: Profesi Kepala Sekolah Dan Pengawas Sekolah* (Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, 2017).

penelitian ini yaitu metode kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian Nanang Kurniawan bertempat di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung, sedangkan penelitian ini di MTs NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo. Fokus Penelitian Nanang Kurniawan adalah manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan kualitas pendidikan sedangkan penelitian ini terfokus pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan kualitas mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian Nanang Kurniawan menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh kepala sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Kepala sekolah SMP Taman Siswa melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan baik, melakukan proses rekrutment terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi dengan melalui tahapan wawancara, penempatan posisi jabatan sesuai kinerja dan kemampuan dibidangnya, mengadakan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan, kompensasi berupa gaji bulanan dan berupa tunjangan, jaminan keselamatan kerja. Untuk itu, kepala sekolah harus memperhatikan pendidik dan tenaga kependidikannya yang belum menjadi pegawai dan selalu mengontrol serta mengevaluasi setiap kinerjanya agar dapat mewujudkan kualitas pendidikan.¹⁷

2. Skripsi yang berjudul “Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Limbung Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa” oleh Mila Rosmalia R tahun 2020. Teori yang digunakan Mila Rosmalia R adalah teori mutu tenaga pendidik menurut Djamah dan Mulyadi, sedangkan

¹⁷ Nanang Kurniawan, *Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*, 2019.

pada penelitian menggunakan teori Mohamad Mustari, Strawaji, dan Soegeng Priyodarminto, SH. Jenis penelitian yang digunakan Mila Rosmalia R menggunakan metode yang sama dengan penelitian ini yaitu metode kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian Mila Rosmalia R bertempat di SMP Muhammadiyah Limbung Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa, sedangkan penelitian ini di MTs NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo. Fokus Penelitian Mila Rosmalia R adalah strategi kepala sekolah dan mutu tenaga pendidik sedangkan penelitian ini terfokus pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan kualitas mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian Mila Rosmalia R menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah Limbung sebanyak 63 orang. Berdasarkan data yang diperoleh pendidik dan tenaga kependidikan tersebut mempunyai kualifikasi lulusan yang berberda-beda. Dari data tersebut juga diperoleh latar belakang pendidik sudah sesuai dengan spesifikasi ilmunya dan telah memiliki banyak pengalaman kerja yang cukup lama dalam bidang pengajaran meskipun sebagian pendidik juga ada yang masih baru.

3. Skripsi yang berjudul “Penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA Immim Putra Makassar” oleh Nurbaeti tahun 2019. Teori yang digunakan Nurbaeti adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Simamoro, Dessler, dan Schuler, sedangkan pada penelitian menggunakan teori Edwin Flippo, Noe, John Miner dan Mary Green Miner. Jenis penelitian yang digunakan Nurbaeti menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian Nurbaeti bertempat Pondok Pesantren SMA Immim Putra Makassar, sedangkan penelitian ini di MTs NU Tanggulangin

dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo. Fokus Penelitian Nurbaeti adalah penerapan manajemen Sumber Daya Manusia dan peningkatan mutu sekolah, sedangkan penelitian ini terfokus pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan kualitas mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian Nurbaeti menunjukkan bahwa penerapan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren SMA Immim Putra Makassar berada dalam kategori sedang yang menunjukkan presentase sebesar 65,62%. Begitu pula halnya dengan penilaian peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA Immim Putra Makassar berada dalam kategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa Pondok Pesantren SMA Immim Putra Makassar yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru sebaiknya bekerja sama secara maksimal dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar demi peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, perbedaan ketiga penelitian dengan penelitian ini adalah objek penelitian yang berbeda. Penelitian di atas lebih condong pada pendidikan formal seperti SMP dan SMA, sedangkan pada penelitian ini mengambil objek di lembaga formal yang berada dibawah naungan kementerian agama yaitu MTs. Selain itu, belum ada penelitian mengenai kedua variabel yang sama yaitu manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa beberapa penelitian terdahulu tidak memiliki fokus dan teori yang sama mengenai manajemen sumber daya manusia atau kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, adanya penelitian ini mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan ataupun referensi dan pelengkap dari penelitian-penelitian sebelumnya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dilakukan untuk mempermudah pembaca dalam memahami penelitian ini. Penelitian ini membagi lima bab yakni sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, keaslian penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN TEORI

Dalam bab ini mengemukakan kajian teori yang meliputi: *Pertama*, manajemen sumber daya manusia, dengan sub bab yaitu: pengertian sumber daya manusia, tujuan sumber daya manusia, komponen sumber daya manusia dan fungsi-fungsi sumber daya manusia, *Kedua*, kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, dengan sub bab yaitu: pengertian kualitas, pengertian pendidik dan tenaga kependidikan, dan standar kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan. *Ketiga*, manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, dengan sub bab yaitu: kerangka dasar manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dan keefektifan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

BAB III : METODE PENELITIAN

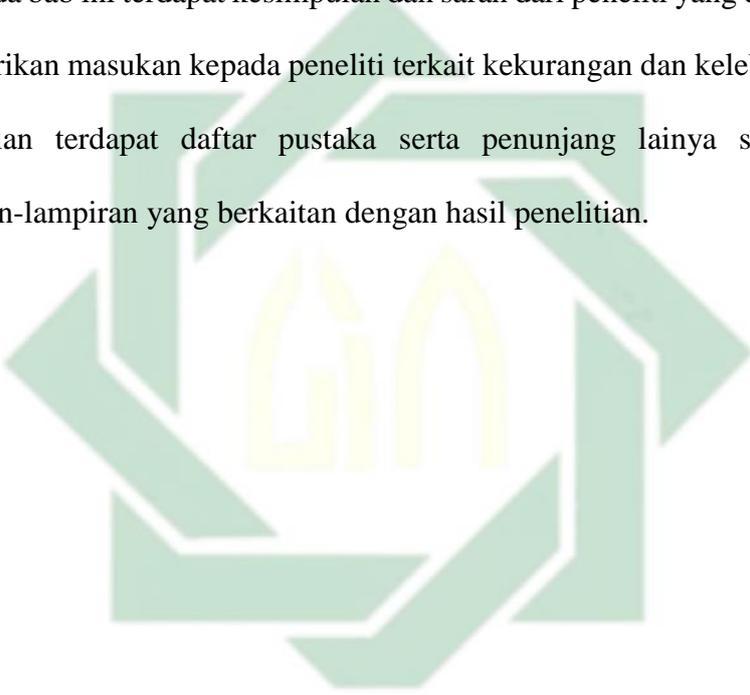
Pada bagian ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan informan penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan keabsahan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan deskripsi umum yakni profil sekolah, visi dan misi sekolah, data mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini terdapat kesimpulan dan saran dari peneliti yang diharapkan dapat memberikan masukan kepada peneliti terkait kekurangan dan kelebihan penelitian. Kemudian terdapat daftar pustaka serta penunjang lainnya seperti beberapa lampiran-lampiran yang berkaitan dengan hasil penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORI

A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia ini tentu faktor utamanya adalah manusia. Dimana manusia ini peran utama dan sasaran dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga berpedoman pada kebijakan, praktik, dan sistem yang dapat mempengaruhi kinerja, perilaku dan sikap dari setiap individu guna memperoleh, melatih dan menilai kinerja masing-masing sehingga pendidik dan tenaga kependidikan juga dapat memperoleh kompensasi, relasi kerja yang baik dan jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.¹⁸

Menurut Edwin Flippo mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai unsur manajemen pada umumnya yakni melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian agar tercapainya tujuan. Sehingga baik lembaga, individu, karyawan maupun masyarakat mendapatkan kepuasan sendiri dengan hasil yang maksimal.

Menurut Noe mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah usaha dalam memberikan pengaruh terhadap perilaku dan kinerja sumber daya manusia melalui kebijakan-kebijakan maupun sistem yang telah ditetapkan.¹⁹ Sedangkan menurut John Miner dan Mary Green Miner mengatakan bahwa manajemen sumber

¹⁸ Nurul ulfatin dan teguh triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).

¹⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: Rajawali Pers, 2018).

daya manusia merupakan pengembangan dan penerapan program yang berhubungan dengan individu pegawai dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia melalui prosedur, kebijakan, dan sistem yang diterapkan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk menetapkan dan merumuskan tujuan dari manajemen sumber daya manusia memanglah tidak mudah, karena penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan pada organisasi-organisasi lain juga kemungkinan berbeda.²⁰ Manajemen sumber daya manusia pendidikan termasuk kegiatan yang penting untuk dilakukan dalam lembaga khususnya pada lembaga pendidikan. Dengan adanya sumber daya manusia yang dikelola secara efektif dan efisien akan memberikan sebuah partisipasi yang bermakna.

Tujuan manajemen ini memiliki beberapa tingkatan mulai dari tingkat yang paling rendah yaitu tingkat personal (*personal objective*), kemudian tingkatan rendah yaitu tujuan fungsional (*functional objective*), dilanjutkan tingkatan sedang yaitu tujuan organisasional (*organizational objective*), dan tingkatan yang paling tinggi yang berhubungan dengan masyarakat yaitu tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*).

Maka berdasarkan dari penjelasan tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan tidak lain yaitu untuk memaksimalkan pencapaian kinerja sehingga

²⁰ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Alauddin University Press, 2014).

menciptakan kondisi kerja yang harmonis demi kenyamanan bersama yang akan mencapai tujuan dalam organisasi.²¹

3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa komponen manajemen sumber daya manusia dan terbagi menjadi tiga yakni pengusaha, karyawan dan pemimpin atau manajer.

a. Pengusaha

Pengusaha adalah seorang, sekelompok, ataupun lembaga yang melakukan aktivitas usaha baik dalam bidang industri, perdagangan dan pendapatannya juga tidak menentu.

b. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja pada sebuah lembaga dengan memperoleh upah dan gaji. Karyawan merupakan salah satu pekerjaan yang menjual jasanya, untuk itu mereka juga terikat pada sebuah kontrak kerja yang ditanda tangani pihak yang bersangkutan pihak yakni pengusaha dan karyawan.

c. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah orang peran untuk mempengaruhi dan memberikan arahan bagi bawahannya sehingga tujuan dalam organisasi tersebut dapat tercapai. Selalu memberikan motivasi dan memiliki jiwa kepemimpinan.

Seorang manajer bertugas untuk mengotrol dan mengkoordinasi dari berbagai kegiatan yang dilakukan bawahannya dalam sebuah organisasi. Memberikan pengarahan dan evaluasi dari setiap kinerja bawahannya dalam mengapai target dalam sebuah organisasi.

²¹ Nurul ulfatin dan teguh triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*.

4. Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Perencanaan adalah sebuah proses yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan dan penentuan sasaran dengan menggunakan beberapa kebijakan dan strategi yang telah disusun sebelumnya. Perencanaan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi agar tujuan dan sasaran dari organisasi tersebut dapat tercapai melalui proses perencanaan yang matang.

Apabila dalam sebuah organisasi tersebut tidak mempunyai perencanaan yang tersusun secara terencana, maka akan lebih sulit dalam mencapai tujuan. Karena dengan adanya sebuah proses perencanaan inilah kegiatan akan terarah dengan baik.²²

b. Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian proses yang dimulai dari mencari, menemukan, hingga mendapatkan kandidat yang terbaik dari kandidat yang lainnya, dengan melihat dan mempertimbangkan beberapa faktor. Kegiatan rekrutmen ini sangat dibutuhkan dalam sebuah lembaga agar lembaga tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpotensi dan mempunyai kemampuan dan keahlian dalam bidangnya.

c. Seleksi

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses dimana pemimpin akan memilih dari beberapa calon untuk dapat menemukan yang sesuai dengan pekerjaannya. Ada beberapa tahapan dan proses dalam menyeleksi pegawai, yakni yang pertama melihat berkas-berkas lamaran pegawai seperti riwayat hidup, biodata pegawai, dan pengalaman kerja. Kemudian dilakukan proses penyeleksian dari berkas-berkas

²² Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2015).

tersebut. Bagi calon pelamar yang lulus seleksi berkas akan dipanggil untuk proses interview dan tes lainnya. Setelah lolos dari tahap tes dan interview, maka pelamar dapat dipanggil kembali untuk mendapatkan pekerjaannya. Proses seleksi ini bertujuan untuk mencocokkan kebutuhan dan persyaratan dari organisasi terhadap keterampilan dan kualifikasi para pelamar.

d. Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (*training*) merupakan program sumber daya manusia untuk membantu para pegawai dalam mengasah kompetensi dan keahlian yang dimiliki mereka. Pengembangan (*development*) adalah proses dimana kemampuan yang dimiliki pegawai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk lebih ditingkatkan kembali.²³

Dari pengertian tersebut, sebenarnya saling berhubungan antara proses pelatihan dan pengembangan. Dimana pelatihan merupakan usaha yang dilakukan untuk menumbuhkan kemampuan dan keahlian dari masing-masing individu, sedangkan pengembangan adalah proses yang digunakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki.

e. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kerja merupakan bentuk penilaian dan peninjauan kembali yang dilakukan secara terus-menerus kepada karyawan terhadap hasil kinerja. Evaluasi kerja juga merupakan faktor penting dalam organisasi, karena dengan adanya evaluasi kerja para pemimpin dapat mempertimbangkan tentang kualitas kerja yang dilakukan para bawahannya. Apakah para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik atau tidak selama bekerja. Jika pegawai tersebut tidak melaksanakan tugas dengan baik atau kurang profesional maka kemungkinan

²³ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015).

pegawai tersebut akan mendapat peringatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.²⁴

f. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan pegawai baik berupa fisik maupun non fisik sebagai rasa balas jasa dan kontribusi terhadap lembaga. Kompensasi bertujuan untuk memberikan rasa kepuasan yang diterima oleh pegawai dan sebagai bentuk kerjasama antara pegawai atas kinerja yang telah diberikan dengan pemimpin lembaga.²⁵

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*intregation*) hal vital yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia dengan menyatukan keinginan pegawai yang memiliki tujuan serta visi misi organisasi. Dalam pengintegrasian ini juga mengatur hubungan antar manusia, motivasi dan kesepakatan kerja sama yang terjalin dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki latar belakang dan perilaku yang berbeda-beda, untuk menyatukannya diperlukan peran pemimpin dalam mempengaruhi dan memahami karakter dan sikap dari setiap individu agar terciptanya suasana kerja yang tentram dan damai.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) sumber daya manusia harus selalu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh oleh pemimpin. Supaya pendidik dan tenaga kependidikan bersemangat bekerja dan disiplin dalam menunjang tujuan lembaga sekolah maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapatkan perhatian pemimpin. Maka hal yang perlu diperhatikan adalah kesejahteraan pegawai didalamnya.²⁶

²⁴ Nurul ulfatin dan teguh triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*.

²⁵ Nurul ulfatin dan teguh triwiyanto.

²⁶ Nurul ulfatin dan teguh triwiyanto.

i. Pemberhentian

Pemberhentian adalah sebuah keputusan hubungan kerja antara organisasi dengan pegawai disebabkan oleh sesuatu. Pemberhentian ini juga merupakan lepasnya tanggung jawab dan pekerjaan yang telah diberikan sebelumnya. Dengan adanya keputusan kerja ini maka pegawai sudah tidak ada ikatan kembali dengan lembaga. Ada beberapa alasan yang menyebabkan terjadinya keputusan kerja antara lain faktor dari keinginan karyawan sendiri atau pengunduran diri atau sebab-sebab lainnya.²⁷

B. KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

1. Pengertian Kualitas

Kualitas merupakan penilaian pada suatu produk atau barang yang berstandar dan spesifikasi yang telah ditetapkan. Sesuatu dapat dikatakan berkualitas apabila sesuatu tersebut telah memenuhi standar dan mampu memberikan nilai kepuasan terhadap pelanggan atau konsumen. Dengan adanya standar maka sesuatu tersebut dapat dikategorikan sebagai sesuatu yang berkualitas maupun tidak.

2. Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan memberikan pengaruh dan kontribusi yang utama dalam menunjang keberhasilan dan pencapaian visi, misi serta tujuan pendidikan. Seorang pendidik harus mampu menempatkan dirinya dalam membina dan memberikan pengarahan peserta didik secara maksimal.

²⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

Tidak hanya itu, pendidik juga harus mampu mengetahui karakteristik setiap peserta didik yang dibimbingnya agar mampu menerima pengetahuan dan ilmu yang diberikan secara baik.

Ada beberapa macam kategori pendidik yaitu guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya sebagaimana yang termuat dalam Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.²⁸

Sedangkan menurut pandangan dalam islam, pendidik bertugas dalam membimbing, melatih serta menilai dari setiap hasil pembelajaran.²⁹ Tanpa adanya seorang pendidik yang berkualitas maka akan sulit menghasilkan lulusan yang berkualitas pula.

Menurut Usman yang mengatakan bahwa pendidik sebagai sebuah profesi yang bertugas mendidik, mengajar dan melatih. Sebagaimana yang terkatup dalam UU No.14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa pendidik yang dimaksud juga termasuk dalam pendidik bagi pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan menengah jalur formal.

Berdasarkan pengertian diatas, pendidik merupakan orang yang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai perencana, pelaksana serta penilai hasil peserta didik dalam proses pembelajaran. Pendidik yang berkualitas merupakan pendidik yang telah memenuhi standar dan kualifikasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan pengertian tenaga kependidikan merupakan orang yang bekerja pada satuan pendidikan serta mengabdikan diri dan mendukung semua program yang telah disusun demi tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Tenaga

²⁸ Nurul ulfatin dan teguh triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*.

²⁹ Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Tulungagung: Elkaf, 2001).

kependidikan juga memiliki pengetahuan dalam bidang pendidikan dan melakukan kegiatan dalam pelaksanaan pendidikan.

Ada beberapa kategori seseorang dapat dikatakan sebagai tenaga kependidikan diantaranya: pertama, wakil kepala sekolah seperti: waka kurikulum, waka kesiswaan. Kedua, Tata Usaha (TU) adalah orang yang bertugas dalam bidang administrasi sekolah. Ketiga, laboran adalah orang yang bertugas dan bertanggung jawab pada alat-alat laboratorium. Keempat, pustakawan adalah orang yang bekerja sebagai penjaga perpustakaan. Kelima, bimbingan Konseling (BK) orang yang memberikan bimbingan dan arahan kepada peserta didik. Dan keenam, petugas keamanan (penjaga sekolah) adalah orang yang bertugas menjaga keamanan di lingkungan sekolah dan juga petugas yang menjaga kebersihan sekolah.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka tenaga kependidikan merupakan orang yang membantu dan memberikan pelayanan kepada peserta didik dalam menunjang proses pendidikan.

3. Standar Kualifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik secara bertahap dan mencapai tingkat standar profesional sesuai dengan standar yang ditetapkan. SD / MI, SMP / MTS, SMA / MA / SMK, atau jenis guru lainnya harus menjadi Diploma 4 (DIV) atau sarjana (S1) dari program studi yang sudah berakreditasi. Standar pendidik dijelaskan sehubungan dengan SNP Pasal 28 dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 2005.

Dengan kata lain, pendidik harus memiliki kualifikasi dan kemampuan akademik sebagai agen pendidikan, fisik, dan kesehatan spiritual. Seperti yang ditentukan kemampuan untuk mengimplementasikan kegiatan pendidikan nasional sebagai hal yang biasa, sehingga merupakan tingkat pendidikan minimal yang

terkait dengan seorang guru di mana guru yang terbukti diploma. Memiliki kompetensi sebagai agen pendidikan berdasarkan ketentuan dan tingkat. Memiliki pengalaman khusus, dapat ditunjuk sebagai guru setelah melewati kesetaraan dan melewati validitas dan analisis.

Menurut PP No.57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 23 bahwa:

- (1) Standar tenaga kependidikan selain pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan selain pendidik sesuai dengan tugas dan fungsi dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- (2) Kompetensi tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- (3) Tenaga kependidikan selain pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) jumlah dan jenisnya disesuaikan dengan kebutuhan pengelolaan dan penyelenggaraan di satuan pendidikan.³⁰

³⁰ PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tentang Standar Nasional Pendidikan,” *Standar Nasional Pendidikan*, no. 102501 (2021): 1–49, https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Salinan_PP_Nomor_57_Tahun_2021.pdf.

C. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

1. Kerangka Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan keseluruhan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai segala usaha, baik dalam bentuk kebijakan, kegiatan, pertimbangan, dan lain-lain yang dimaksudkan agar sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) dapat mampu dan sejahtera dalam bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan pendidikan. Untuk mewujudkan makna manajemen sumber daya manusia dalam kesatuan sistem pendidikan nasional, khususnya manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, maka perlu kerangka jelas sebagai acuan. Kerangka tersebut akan menggambarkan arah dan tujuan, dasar acuan, lingkup kegiatan, sampai dengan pelaksanaannya.

Kebijakan nasional tentang manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tertuang berawal dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu pada Bab IX tentang pendidik dan tenaga kependidikan.

Memerhatikan beberapa strategisnya sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam kesatuan sistem pendidikan nasional, maka berikutnya diatur secara khusus melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dari dua peraturan perundang-undangan itu, kemudian diimplementasikan dengan sejumlah acuan kebijakan yang ada di bawahnya. Sebagai contoh adalah Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang salah satunya tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Contoh lain adalah peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Contoh berikutnya adalah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2010 tentang Program Induksi Bagi Guru Pemula. Begitu seterusnya masih banyak kebijakan lain, yang semuanya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pendidikan dilaksanakan oleh dan dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang profesional.

Indikator sumber daya manusia professional yang dimaksud yakni pendidik dan tenaga kependidikan, ditandai oleh sumber daya manusia yang terdidik secara baik, terlatih secara baik, didukung dengan fasilitas yang memadai sehingga mampu berkinerja secara baik yang disertai dengan komitmen yang tinggi dan pada akhirnya dapat diberi kompensasi secara layak. Untuk menyiapkan adanya sumber daya manusia yang terdidik secara baik, manajemen diterapkan khususnya pada lembaga pendidikan yang diprogram untuk mendidik calon sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu Perguruan Tinggi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK).

Selanjutnya untuk menjamin bahwa sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan sudah terlatih secara baik, manajemen diterapkan pada pusat-pusat pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan. Misalnya melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK), Lembaga Peningkatan Mutu Pendidikan (LPMP), atau Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Peningkatan Mutu Pendidikan (BPSDMP dan PMP). Untuk memfasilitasi secara agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas yang maksimal, maka manajemen diterapkan pada lembaga-lembaga pendidikan dengan berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Pada satuan-satuan

pendidikan disediakan fasilitas yang sesuai dengan tuntutan jenis dan jenjang pendidikan, mulai dari pendidikan prasekolah sampai dengan perguruan tinggi.

Jika pendidik dan tenaga kependidikan sudah menunjukkan dan memenuhi indikator-indikator yang tersebut diatas, maka sudah tentu pengorbanan, pengabdian, dan pekerjaanya harus dibayar secara baik.

2. Keefektifan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Keefektifan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen dalam suatu organisasi. Kegunaanya untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia pada organisasi dengan cara-cara yang strategis, etis, dan sosial serta dapat dipertanggung jawabkan untuk mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam peningkatan pelayanan. Dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas, pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki strategi yakni mempersiapkan diri untuk menjadi pelayan bagi seluruh masyarakat. Namun pelayanan tersebut masih dihadapkan pada permasalahan rendahnya kualitas dan kuantitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Efektivitas adalah tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas manajemen sumber daya sekolah adalah tingkat pencapaian tujuan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana prasarana, dan lain sebagainya untuk mencapai tujuan sekolah serta memiliki lingkungan sekolah yang mendukung kegiatan pembelajaran dan output yang dihasilkan oleh sekolah dapat bermanfaat bagi masyarakat. Dalam hal ini, sumber daya sekolah tersebut meliputi sumber daya

manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia tersebut meliputi kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan. Sumber daya non manusia meliputi sarana prasarana, lingkungan, program sekolah, dan program lainnya.³¹



³¹ Riza Nur Fadila et al., "Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (2020): 81–88.

BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut Sofyan Syafri metode penelitian ialah prosedur mengenai bagaimana cara mendapatkan, merumuskan kebenaran dari objek atau fenomena kejadian yang dilihat. Metode penelitian ilmiah bersifat empiris, terkendali, analisis, dan sistematis.³²

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Sehubungan dengan topik yang akan dibahas pada penelitian kali ini yaitu “*Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma’arif NU Tanggulangin dan MTs Ma’arif Pamotan Sidoarjo*”, maka peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan multisitus. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan kajian secara ilmiah dengan mengkaji secara mendalam mengenai fenomena yang terjadi. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan peristiwa yang terjadi di lapangan secara faktual, sistematis, akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi.³³

Rancangan penelitian multisitus merupakan salah satu bentuk penelitian kualitatif yang memang dapat digunakan terutama untuk mengembangkan teori yang diangkat dari beberapa latar penelitian serupa, sehingga dapat dihasilkan teori yang dapat ditransfer ke situasi yang lebih luas dan lebih umum cakupannya.³⁴

Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan multisitus karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kondisi yang terjadi di lapangan terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas

³² Muhammad Pandoyono dan Sofyan, *Metodologi Penelitian Skripsi*, 2017.

³³ Adhi Kusumastuti, *Metode Penelitian Kualitatif* (Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019).

³⁴ MA Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan, Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, 2019, <http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf>.

pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.

Untuk mendapat data yang akurat peneliti melakukannya dengan cara observasi, pengamatan, wawancara, merekam informasi dari narasumber kemudian merenungkan dan menafsirkan informasi yang didapat dari narasumber. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara mendalam dan mengetahui secara langsung terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo. Selain itu penelitian deskriptif kualitatif ini diharapkan dapat menemukan kendala-kendala yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah.

Terdapat beberapa pertimbangan pada pendekatan kualitatif yang harus diperhatikan, yaitu lebih mudah jika dihadapkan dengan fakta-fakta yang ada, pendekatan ini memparkan secara langsung interaksi antara peneliti atau responden dan pendekatan ini bersifat kondisional. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti akan menjabarkan, menggambarkan dan menganalisa data-data yang telah diperoleh mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada dua tempat yakni MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo. Peneliti menjadikan madrasah tersebut sebagai subjek penelitian dengan alasan sekolah ini berstatus swasta yang berada di tengah-tengah pemukiman warga sekitar.

Pada penelitian ini peneliti berperan sebagai instrument sekaligus pengumpul data dan secara partisiatif peran peneliti adalah menjadi bagian dari fakta-fakta yang diteliti. Kemudian peneliti melakukan pengamatan secara mendalam terhadap data-data yang telah

dikumpulkan. Peneliti turun langsung dalam mengali dan mencari data yang diperlukan. Oleh karena itu kehadiran peneliti dilapangan sangat dibutuhkan.

Alasan peneliti melakukan penelitian di kedua lokasi dikarenakan lokasi ini menunjukkan data yang menarik serta unik untuk diteliti yaitu:

1. Lembaga pendidikan ini memiliki jenis dan jenjang yang sama yakni Madrasah Tsanawiyah
2. MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten
3. MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan memiliki letak dan lokasi yang strategis di tengah pemukiman warga setempat

Waktu dan pelaksanaan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan ini dilaksanakan sejak bulan Februari 2022.

C. Sumber Data dan Informan Penelitian

Sumber data merupakan subjek yang didapatkan dari hasil data yang diperoleh. Data adalah hasil penjelasan dari responden maupun dari dokumen-dokumen baik yang berbentuk statistik atau bentuk lainnya yang digunakan untuk keperluan penelitian. Sumber data merupakan tahapan yang penting karena apabila data yang didapatkan valid, tepat dan mampu memberikan keterangan yang jelas, maka penelitian ini akan berlangsung sampai dapat menjawab semua rumusan masalah yang telah dirumuskan peneliti.

Tabel 3. 1 Informan Penelitian

No.	Informan	Jumlah informan
1.	Kepala madrasah	2

2.	Pendidik	2
3.	Tenaga kependidikan	2
4.	Kepala yayasan	2
5.	Peserta didik	2

Informan penelitian tersebut diyakini dapat memberikan sejumlah informasi terkait data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan orang yang dapat memberikan data dan informasi terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

Tabel 3. 2 Data Informan Penelitian

Informan	Bentuk Data
Kepala madrasah	Peneliti menggali data tentang: <ol style="list-style-type: none"> a. Peran serta dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan b. Faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan
Pendidik/guru	Peneliti menggali data tentang: <ol style="list-style-type: none"> a. Proses pendidik dalam menyampaikan materi b. Pendidik dalam memberikan pengarahan kepada peserta didik c. Pendidik dalam mencerminkan akhlak yang baik kepada peserta didik d. Pendidik yang bertanggung jawab dalam menjalankan peran dan tugasnya
Tenaga kependidikan	Peneliti menggali data tentang: <ol style="list-style-type: none"> a. Proses memberikan pelayanan yang baik kepada peserta didik b. Peran serta dalam pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah.
Ketua yayasan	Peneliti menggali data tentang: <ol style="list-style-type: none"> a. Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan b. Manajemen sumber daya manusia

Peserta didik	Peneliti menggali data tentang: a. Pelayanan dan pengajaran yang diperoleh dari pendidik dan tenaga kependidikan
---------------	---

E. Metode Pengumpulan Data

Pada metode pengumpulan data peneliti akan mengumpulkan data yang ditetapkan pada fokus penelitian, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian. Peneliti ini menggunakan teknik observasi partisipatif. Jadi peneliti turun langsung ke lapangan untuk mengamati secara langsung manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Peneliti mendapatkan sebuah pemahaman yang utuh tentang situasi dan kondisi secara langsung.

Tabel 3. 3 **Indikator Kebutuhan Data Observasi**

No.	Kebutuhan data
1.	Manajemen Sumber Daya Manusia
2.	Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

2. Wawancara

Wawancara sering disebut dialog atau percakapan yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari informan. Wawancara disusun secara terperinci agar dapat menggali data dengan maksimal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode tanya jawab. Peneliti memperoleh informasi dari pihak sekolah

secara langsung. Berdasarkan hal tersebut peneliti mewawancarai beberapa pihak seperti kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan. Wawancara ini digunakan untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo. Dalam melakukan wawancara peneliti menggunakan pedoman wawancara untuk mendapat informasi secara mendalam dari informan penelitian di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.

Tabel 3. 4 **Indikator Kebutuhan Data Wawancara**

No.	Informan	Kebutuhan data
1.	Kepala madrasah	<ul style="list-style-type: none"> a. Manajemen sumber daya manusia b. Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan c. Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia
2.	Pendidik	<ul style="list-style-type: none"> a. Manajemen sumber daya manusia b. Kualitas pendidik c. Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia
3.	Tenaga kependidikan	<ul style="list-style-type: none"> a. Manajemen sumber daya manusia b. Kualitas tenaga kependidikan c. Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia
4.	Ketua yayasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Manajemen sumber daya manusia b. Kualitas tenaga kependidikan
5.	Peserta didik	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data berdasar dokumen-dokumen yang terkait dalam penelitian. Dokumentasi yang dilakukan peneliti dengan melihat

langsung melalui web resmi sekolah MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo. Kemudian melihat secara langsung di lapangan dengan terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.

Tabel 3. 5 **Indikator Kebutuhan Data Dokumentasi**

No.	Kebutuhan Data
1.	Profil madrasah
2.	Visi, Misi dan tujuan madrasah
3.	Struktur organisasi madrasah
3.	Data pendidik dan tenaga kependidikan
4.	Data jumlah peserta didik
5.	Dokumentasi kegiatan mengajar pendidik
6.	Dokumentasi kegiatan tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data Miles dan Huberman dengan menggambarkan proses analisis data penelitian kualitatif sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti memperoleh data terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo. Peneliti datang langsung ke lapangan untuk selanjutnya data tersebut dikumpulkan dan direduksi.

2. Reduksi data

Reduksi data ialah proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan di lapangan. Peneliti memilih untuk lebih memusatkan data mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga

kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo kemudian data tersebut disajikan dalam bentuk uraian-uraian teks naratif.

3. Penyajian data

Setelah reduksi data langkah selanjutnya ialah penyajian data. Penyajian data digunakan untuk mempermudah penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Peneliti melakukan penyajian data dalam bentuk deskriptif yang mana dapat mempermudah peneliti dalam memahami kejadian-kejadian yang terjadi dilapangan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.

4. Penarikan kesimpulan

Upaya penarikan kesimpulan yang dilakukan peneliti secara terus menerus selama mengamati di lapangan. Kesimpulan tersebut dapat diverifikasi selama penelitian berlangsung yaitu dengan cara mengkaji ulang selama penulisan atau data yang sudah didapatkan, melakukan peninjauan ulang catatan lapangan, tinjauan kembali dengan teman atau orang yang berpengalaman untuk memperkuat data yang didapatkan, dan melakukan upaya-upaya luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data lain.³⁵ Peneliti melakukan verifikasi dan penyajian data mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.

Peneliti melakukan pengembangan sistem kategori pengkodean dalam melakukan analisis data. Pengkodean dibuat berdasarkan latar penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data, fokus penelitian dan waktu kegiatan. Berikut kode penelitian yang peneliti sajikan dalam bentuk tabel:

³⁵ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin" 17, no. 33 (2018): 81–95.

Tabel 3. 6 Pengkodean Data Penelitian

No.	Aspek pengkodean	Kode
Latar Penelitian		
1.	a. Sekolah I	MMNT
	b. Sekolah II	MMP
Teknik Pengumpulan Data		
2.	a. Observasi	O
	b. Wawancara	W
	c. Dokumentasi	D
Sumber Data		
3.	a. Informan I	LM
	b. Informan II	AM
	c. Informan III	UM
	d. Informan IV	MK
	e. Informan V	AD
	f. Informan VI	SM
	g. Informan VII	IL
	h. Informan VIII	LL
	i. Informan IX	I
	j. Informan X	BA
Fokus Penelitian		
4.	a. Manajemen Sumber Daya Manusia	F1
	b. Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	F2
	c. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	F3
	d. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	F4
5.	Waktu Penelitian	01-04-2022

G. Keabsahan Data

Agar data penelitian kualitatif dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya maka perlu diadakan uji keabsahan data yang meliputi:

1. Kredibilitas Data.

Kredibilitas data dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

a. Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan ini dilakukan untuk menguji kredibilitas dalam penelitian maka harus berfokus pada pengujian data-data yang diperoleh, apakah data yang diperoleh yang telah didapatkan dilapangan sudah benar atau masih perlu perbaikan, maka perlu perpanjangan waktu untuk pengamatan kembali.

b. Meningkatkan ketekunan

Ketekunan pengamatan merupakan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan maka data yang dipastikan akan direkam secara sistematis. Meningkatkan ketekunan ini seperti peneliti melakukan pengecekan kembali terhadap data yang telah diperoleh.³⁶

c. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik atau cara pemeriksaan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain untuk keperluan mengecek dan membandingkan. Terdapat 3 tahap dalam pengujian keabsahan triangulasi, sebagai berikut:

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber yaitu triangulasi mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber yang telah tersedia dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang, membandingkan hasil wawancara dan isu dari dokumen yang berkaitan.

³⁶ Umar Shiddiq, *Metode Penelitian Kualitatif Dibidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019).

b. Triangulasi teknik

Pengujian data menggunakan triangulasi teknik dilakukan dengan cara melakukan pengecekan data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Contoh: mengecek data tentang pengembangan program kewirausahaan melalui wawancara, kemudian dicek dengan teknik observasi atau dokumentasi. Apabila pengujian yang dilakukan dengan dua atau tiga teknik tersebut diperoleh data yang berbeda, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan sumber data yang bersangkutan untuk menentukan data yang benar atau sebenarnya semua data benar hanya saja dari sudut pandang yang berbeda.

c. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan mengecek data yang diperoleh melalui wawancara di siang hari dengan wawancara yang dilakukan di pagi hari. Hasil wawancara di pagi hari dapat lebih valid karena informan masih dalam keadaan segar, tidak terlalu lelah dibandingkan dengan hasil wawancara yang dilakukan di siang hari. Oleh karena itu apabila wawancara yang dilakukan di siang hari dapat dicek ulang dengan melakukan wawancara di pagi atau malam hari ketika informan dalam keadaan segar. Apabila hasil wawancara yang dilakukan di waktu yang berbeda menghasilkan data yang berbeda juga maka perlu dilakukan wawancara ulang sampai memperoleh data yang tepat.

Dalam analisa penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Karena penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo akan diuji

keabsahannya dengan melakukan pengecekan terhadap beberapa sumber dan teknik yang digunakan.

d. Analisis kasus negatif.

Analisis kasus negatif bermaksud agar peneliti teliti dalam menyimpulkan penelitian. Analisis kasus negatif diperlukan untuk menemukan data yang bertolak belakang dengan data yang telah kita kumpulkan. Kasus negatif disini berperan sebagai pembanding dalam pembuatan hipotesis alternatif yang dapat meningkatkan pendapat penelitian. Peneliti perlu mengungkapkan kasus negatif agar hasil penelitiannya seimbang. Dan data dinyatakan valid apabila tidak ditemukannya kasus negatif.

e. *Member chek*.

Member chek merupakan mencocokkan data yang telah dikumpulkan dengan data yang disampaikan oleh informan oleh persetujuannya. Apabila ada perbedaan penafsiran dengan informan maka perlu diadakan kembali pendiskusan terkait data yang telah dikumpulkan dengan informasi dari narasumber. Jika terjadi kesimpangan informasi terlalu jauh, maka peneliti wajib merubah hasil penelitiannya sesuai informasi yang dia dapat dari informan. *Member chek* bisa dilaksanakan secara individual maupun membuat grup diskusi, tergantung dari kuantitas informan.³⁷

2. Transferabilitas.

Transferabilitas merupakan perahlian persoalan empiris teragantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan hal itu peneliti harus mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteksnya.

³⁷ Kusumastuti, *Metode Penelitian Kualitatif*.

Peneliti diharuskan melakukan penelitian kecil untuk meneliti dan memastikan verifikasi data tersebut.³⁸

3. Dependabilitas.

Dependabilitas ditunjukkan dengan jalan mengadakan replika studi. Apabila terjadi persoalan yang rumit maka bisa dilakukan hal ini dengan cara bagaimana mencari kondisi yang benar benar sama.

4. Konfirmabilitas.

Konfirmabilitas merupakan melakukan konfirmasi kebenaran data yang dikumpulkan peneliti kepada informan penelitian. Dan konfirmabilitas dilaksanakan bersamaan dengan dependabilitas.³⁹

H. Pedoman Penelitian

Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.

Tabel 3. 7 Kisi-Kisi Pedoman Penelitian

No	Komponen	Sub komponen	Indikator	Pernyataan	Metode pengumpulan data
1.	Manajemen Sumber Daya Manusia	Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan	1) Pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan	Pemahaman manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	Wawancara
			2) Penerapan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan	Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	Wawancara, Dokumentasi dan Observasi

³⁸ Kusumastuti.

³⁹ Anis Fuad, *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018).

			3) Pihak yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan	Pihak yang termasuk dalam sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	Wawancara
		Tujuan manajemen sumber daya manusia	1) Tujuan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan	Tujuan penerapan manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	Wawancara
		Fungsi manajemen sumber daya manusia	1) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia	Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	Wawancara dan Dokumentasi
			2) Evaluasi kinerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan	Evaluasi kinerja sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	Wawancara
			3) Bentuk kerjasama antara sumber daya manusia dengan lembaga pendidikan	Bentuk kompensasi, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	Wawancara dan Observasi
2.	Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Standar kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan	1) Standar kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan	Standar kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	Wawancara
			2) Tujuan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Tujuan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan melalui manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs	Wawancara

				Ma'arif Pamotan Sidoarjo	
			3) Upaya yang dilakukan madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Upaya yang dilakukan madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	Wawancara dan Observasi
			4) Kesesuaian pendidik dan tenaga pendidikan dengan kompetensi akademik	Kesesuaian pendidik dan tenaga pendidikan dengan kompetensi akademik di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	Wawancara dan Observasi
3.	Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan	1) Kerangka manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Kerangka manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Wawancara dan Observasi
			2) Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Adanya peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo	Wawancara
			3) Faktor pendukung manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Faktor pendukung dalam proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Wawancara

		4) Faktor penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Faktor penghambat dalam proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Wawancara
--	--	---	---	-----------

1. Pedoman observasi

Tabel 3. 8 **Pedoman Observasi**

No.	Waktu	Aktivitas	Catatan
1.		Observasi kondisi lembaga dan meminta izin untuk penelitian	
2.		Pengamatan mengenai manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan	
3.		Pengamatan mengenai kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	
4.		Pengamatan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	

2. Pedoman wawancara

Tabel 3. 9 **Pedoman Wawancara**

1.	Apa yang anda ketahui tentang manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan?
2.	Siapa saja yang dapat dikatakan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan?
3.	Apa tujuan dari manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan?
4.	Apa saja aspek dan fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di sekolah ini?
5.	Bagaimana peran kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia?

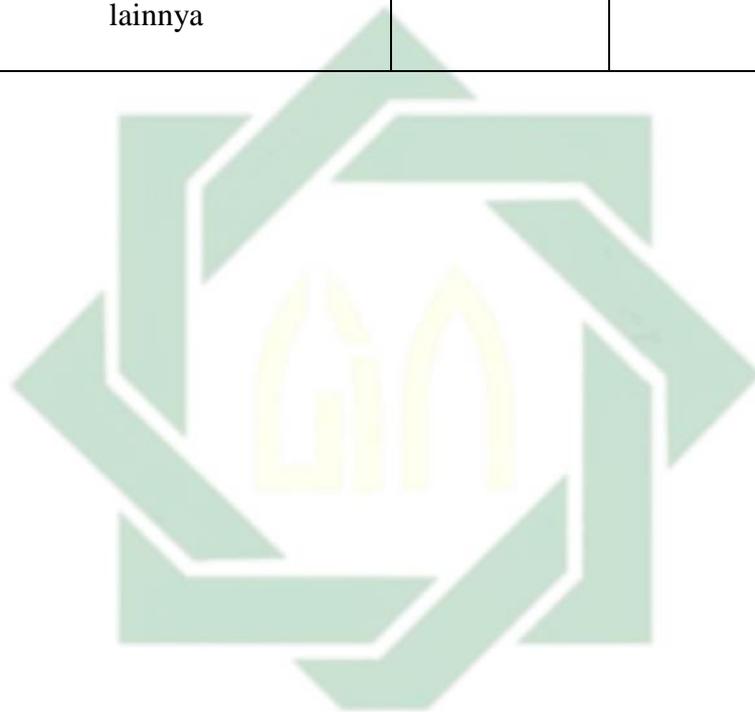
6.	Apa saja tugas dan tanggung jawab seorang pendidik dan tenaga kependidikan?
7.	Apa yang dimaksud pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas?
8.	Bagaimana standar pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas?
9.	Apakah pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah ini sudah memenuhi kualifikasi dan standar yang telah ditetapkan?
10.	Siapa yang berperan dalam memberikan penilaian dan evaluasi terhadap hasil kinerja pendidik dan tenaga kependidikan?
11.	Kapan dilaksanakan pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan ?
12.	Bagaimana pendidik mengajarkan, membina dan mencerminkan akhlak yang baik kepada peserta didik?
13.	Bagaimana tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada peserta didik?
14.	Apa faktor pendukung manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini?
15.	Apa faktor penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini?

3. Pedoman dokumentasi

Tabel 3. 10 Pedoman Dokumentasi

No.	Kebutuhan dokumentasi	Keberadaan		Keterangan
		Ada	Tidak	
1.	Data-data kegiatan sekolah: a. Profil sekolah b. Struktur organisasi sekolah c. Visi, misi dan tujuan sekolah d. Dokumentasi kegiatan sekolah			
2.	Data administrasi: a. Data pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah b. Foto atau kegiatan mengajar pendidik c. Foto atau kegiatan layanan tenaga kependidikan			

	d. Data riwayat pendidik dan tenaga kependidikan			
3.	<p>Sarana dan prasarana sekolah:</p> <p>a. Denah lokasi sekolah</p> <p>b. Gedung, ruang kepala sekolah, ruang TU dan fasilitas lainnya</p> <p>c. Sarana penunjang lainnya</p>			



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Kajian analisis data terdiri atas gambaran umum tempat penelitian, pemaparan data, dan analisa data penelitian.

A. Hasil Penelitian

1. Temuan Penelitian di MTs Ma'arif NU Tanggulangin

a. Deskripsi Lokasi Penelitian di MTs Ma'arif NU Tanggulangin

1) Sejarah MTs Ma'arif NU Tanggulangin

Awal mula berdirinya Lembaga pendidikan Ma'arif NU Tanggulangin adalah milik MWC Tanggulangin kabupaten Sidoarjo yang terletak di jantung kecamatan Tanggulangin. Pada tahun 1957 sebagai ketua MWC Tanggulangin yaitu H Mansur Ali ingin mendirikan wadah pendidikan untuk mencetak generasi penerus bangsa. Beliau mendirikan wadah pendidikan yang pertama adalah Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang setara dengan Sekolah Dasar (SD) pada tahun 1957 yang terletak di jl. Raya Ngaban No.23 Tanggulangin Sidoarjo.

Seiring berjalannya waktu, dunia pendidikan sebagai kebutuhan pokok masyarakat maka MWC mendirikan pendidikan setingkat lebih tinggi yaitu MTs Maarif NU Tanggulangin pada tahun 1963 yang juga satu atap dengan SD Ma'arif waktu itu, tuntutan pendidikan semakin tahun semakin tinggi dan membutuhkan wadah maka pada tahun 2009 MTs Ma'arif pindah di jalan tangkis mewah No.1 hingga sekarang.

Tuntutan kehidupan pada masa globalisasi harus adanya manusia berilmu berprestasi dan berahlak mulia maka dilingkungan Ma'arif NU Tanggulangin akan mewujudkannya.

MTs Ma'arif NU Tanggulangin ini didasari oleh sebuah pemikiran dari yayasan yang berkeinginan untuk mengangkat pendidikan agama yang lebih khususnya bagi warga wilayah Tanggulangin dan sekitarnya. Yayasan Ma'arif NU Tanggulangin tidak hanya memiliki sekolah MTs saja melainkan juga memiliki beberapa sekolah lainnya seperti TA, MI, MTs, dan juga SMK. MTs Ma'arif NU Tanggulangin saat ini merupakan salah satu sekolah yang tergolong maju dan sudah memiliki peserta didik kurang lebih 300 peserta didik.

2) Profil MTs Ma'arif NU Tanggulangin

Nama Madrasah	: MTs. Trend Language Ma'arif NU Tanggulangin
Alamat	: Jl. Tangkis Mewah No. 01 Ngaban
Kecamatan	: Tanggulangin
Kota	: Sidoarjo
Provinsi	: Jawa Timur
No. Telp	: (031) 8957500
Nama Yayasan	: LPPPMNU
Alamat	: Jl. Tangkis Mewah No 01 Ngaban
NSM (12 digit)	: 1212
Jenjang Akreditasi	: A
Tahun mulai beroperasi	: 1963
Kepemilikan Tanah	: MWC Tanggulangin
Status Tanah	: Wakaf
Kepala Sekolah	: Laila Mufidah, S.Ag

3) Visi, Misi dan Tujuan MTs Ma'arif NU Tanggulangin

Sesuai dengan inisiatif berdirinya sekolah MTs Ma'arif NU Tanggulangin adalah menjadikan peserta didik untuk dapat menguasai pendidikan terutama pendidikan agama islam. Maka visi, misi dan tujuan sekolah adalah sebagai berikut:

Visi : “Mewujudkan Madrasah Bergengarasi Islami Dan Berprestasi”

Misi :

- (a) Membiasakan peserta didik sholat lima waktu. Sholat sunnah dhuha, menghafal al-qur’an juz 30, baca yasin dan tahlil, istighosah dan asmaul husnah
- (b) Mengembangkan perilaku terpuji dan menjadi teladan bagi teman dan warga madrasah (salam, sapa, senyum, sopan dan santun)
- (c) Mengalokasikan waktu untuk kegiatan baca al-qur’an dan hafalan
- (d) Meningkatkan sikap disiplin untuk semua warga madrasah dengan penilaian (*Per Assessment, Parent Assessment, Teacher Assessment, Dan Leader Assessment*)
- (e) Melaksanakan tata tertib yang berlaku untuk semua warga Madrasah
- (f) Membiasakan berbicara berbahasa inggris di lingkungan Madrasah
- (g) Mengadakan program *English day* dan *English club*
- (h) Meningkatkan kreatifitas guru dalam pembelajaran
- (i) Membiasakan berlatih mengerjakan soal-soal berbasis HOT

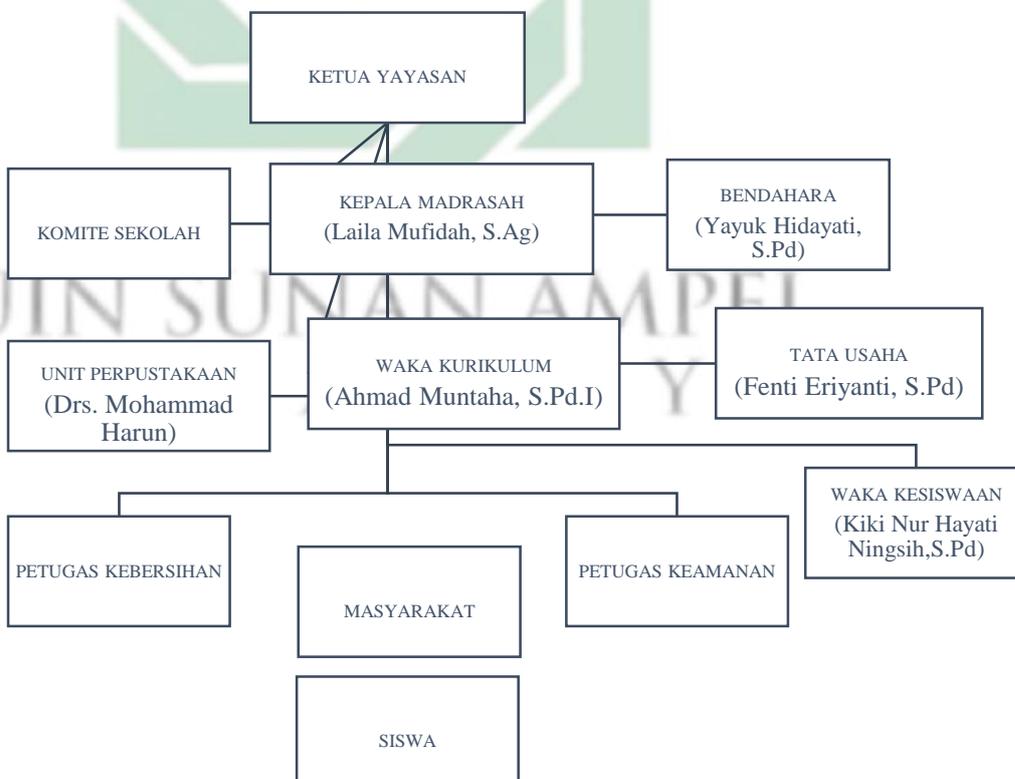
Tujuan :

Tujuan yang ingin dicapai oleh MTs. Trend Language Ma’arif NU Tanggulangin adalah:

- (a) Terlaksananya peningkatan pembinaan nilai-nilai Ibadah dalam kehidupan sehari-hari
- (b) Terlaksananya pembiasaan perilaku terpuji dalam kehidupan sehari-hari
- (c) Terlaksananya peningkatan dalam membaca dan hafalan Al-qur’an
- (d) Meningkatnya kedisiplinan untuk semua warga Madrasah

- (e) Terlaksananya tata tertib dan segala ketentuan yang mengatur operasional madrasah
- (f) Terlaksananya penguasaan berbahasa Inggris (speaking) dalam kehidupan sehari-hari
- (g) Terlaksananya pengembangan kurikulum secara bertahap melalui pengembangan kurikulum dalam satuan pendidikan
- (h) Pembinaan yang merata pada setiap mata pelajaran untuk mencapai kompetensi yang diharapkan
- (i) Memiliki kelompok siswa yang peduli lingkungan alam dan sosial melalui pembinaan Organisasi Intra Sekolah (OSIS)
- (j) Tercapainya perolehan nilai akademis siswa dari tahun ketahun

4) Struktur Organisasi MTs Ma'arif NU Tanggulangin



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi MTs Ma'arif NU Tanggulangin

5) Data Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Ma'arif NU Tanggulangin

Tabel 4. 1 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Ma'arif NU Tanggulangin

NO.	NAMA	JABATAN	TEMPAT	TANGGAL LAHIR	L/P	MAPEL YANG DI AMPU	TMT MENGAJAR
1	Laila Mufidah, S.Ag	Guru/Kepala Madrasah	SIDOARJO	04/11/1973	P	Bahasa Arab	01/07/2000
2	Drs. H. Suwarno, M.Pd	Guru	MALANG	15/08/1962	L	Matematika	01/07/1963
3	Ahmad Furqon, S.Pd	Guru	SIDOARJO	23/06/1959	L	Bahasa Inggris	01/07/1982
4	Dra. Umi Rodiyah	Guru	SIDOARJO	07/06/1966	P	Al Qur'an Hadits, Fiqih	01/07/1989
5	Dra. Yayuk Lutfiyah	Guru/Waka. Sarpras	SIDOARJO	07/09/1964	P	Akidah Akhlak	01/07/1992
6	Drs. Mohammad Harun	Guru/ Kep. Perpustakaan	SIDOARJO	01/04/1967	L	Bhs. Arab dan Bhs. Indo	01/07/1993
7	Drs. Akhmad Soleh	Guru	SIDOARJO	06/12/1956	L	Bahasa Indonesia	01/07/1993
8	Heru Setiawan, SE	Guru/ Waka. Humas	SIDOARJO	05/12/1980	L	IPS (Ekonomi)	01/07/1996
9	Yusron, S.Pd	Guru	SIDOARJO	02/07/1959	L	Hadits BM, Ushul Fiqih, SKI	01/07/2000
10	Hj. Ari Murti, S.Ag	Guru	KLATEN	21/03/1955	P	Seni Budaya, Bahasa Jawa	01/07/2000
11	Badri Dujjah, S.Ag	Guru	SIDOARJO	19/05/1969	L	Akidah Akhlak, Fiqih, SKI	01/07/2000
12	Muhammad Zakariyah, S.Pd	Guru	LAMONGAN	27/07/1975	L	IPS (Geografi)	01/07/2002
13	Imroatul Mufidah, S.Si	Guru	SIDOARJO	16/09/1978	P	IPA	01/07/2002
14	Siti Arofah, S.Sos	Guru	SIDOARJO	29/02/1972	P	PKN	01/07/2005
15	H. Ngusmar, S.Pd	Guru	NGANJUK	03/10/1969	L	Penjaskes	01/07/2005
16	Lailiyatul Mubasyaroh, SE	Guru	SIDOARJO	19/08/1979	P	Prakarya	01/07/2006
17	Anwari, S.Pd	Guru	SIDOARJO	07/10/1966	L	Bhs. Indo dan Bhs. Jawa	01/07/2006
18	Kiki Nur Hayati Ningsih, S.Pd	Guru/Waka. Kesiswaan	SIDOARJO	03/04/1980	P	IPA dan Matematika	01/07/2006
19	Firmanto, SE	Guru	SIDOARJO	08/03/1979	L	Matematika	01/07/2008
20	Moh. Najib, SHI	Guru	SIDOARJO	22/12/1983	L	Ke NU an & Prakarya	01/07/2008
21	Ainul Milla, SS	Guru /Ka. Operator	SIDOARJO	22/10/1986	P	BTQ dan Bahasa Arab	01/07/2011
22	Ahmad Muntaha, S.Pd.I	Guru/ Waka. Kurikulum	SIDOARJO	19/09/1982	L	Hadits BM dan Ushul Fiqih	01/07/2015
23	Mokh. Khoiruddin, S.Pd.I	Guru	SIDOARJO	01/10/1979	L	Prakarya dan Seni Budaya	01/07/2001
24	M. Supriono, SE	Guru	PONOROGO	11/11/1981	L	Bahasa Inggris	01/07/2017

25	Yayuk Hidayati, S.Pd	Bendahara	SIDOARJO	28/12/1982	P	-	01/07/2014
26	Sholihuddin Zuhri, S.Pd	Guru	SIDOARJO		L	Penjaskor	01/07/2018
27	Ula Maulidiyah, S.Pd	Bendahara BOS & Proktor	SIDOARJO	31/07/1995	P	-	01/07/2016
28	Chilmiyatul Mudrikah, S.Psi	BK/BP	SIDOARJO	23/09/1997	P	Bimbingan Konseling	01/09/2019
29	Fenti Eriyanti, S.Pd	Staf TU	SIDOARJO	13/03/1997	P	-	18/11/2019

6) Data Peserta didik MTs Ma'arif NU Tanggulangin

Tabel 4. 2 Jumlah Peserta Didik dalam 5 Tahun Terakhir di MTs Ma'arif NU Tanggulangin

Tahun Pelajaran	Jumlah Pendaftar	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah Keseluruhan	
		Jumlah Siswa	Jumlah Rombe	Jumlah Siswa	Jumlah Rombe	Jumlah Siswa	Jumlah Rombe	Siswa	Rombel
2016/2017	86	83	3	85	3	71	3	239	9
2017/2018	69	67	3	83	3	86	3	236	9
2018/2019	89	83	3	66	3	81	3	230	9
2019/2020	161	126	4	85	3	66	3	277	10
2020/2021	120	78	3	123	4	79	3	280	10
2021/2022	175	112	4	74	3	117	4	303	11

Rincian jumlah peserta didik kelas VII sampai IX tahun pelajaran

2021/2022 pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Jumlah Peserta Didik di Tahun 2021/2022 di MTs Ma'arif NU Tanggulangin

No.	Kelas	Jumlah
1.	VII-A	31
2.	VII-B	31
3.	VII-C	32
4.	VII-D	28
	Jumlah	122
5.	VIII-A	27
6.	VIII-B	27
7.	VIII-C	21
	Jumlah	75
8.	IX-A	29
9.	IX-B	32
10.	IX-C	28
11.	IX-D	28
	Jumlah	107
	TOTAL	304

7) Data Keadaan Sarana Dan Prasarana MTs Ma'arif NU Tanggulangin

a) Data Ruang Belajar

Tabel 4. 4 Data Keadaan Ruang Belajar MTs Ma'arif NU Tanggulangin

Kondisi	Jumlah dan ukuran				Jumlah ruang lain yang digunakan untuk ruang kelas (e)	Jumlah ruang yang digunakan untuk ruang kelas (f) = (d+e)
	Ukuran 7 x 9 m ² (a)	Ukuran >63m ² (b)	Ukuran <63m ² (c)	Jumlah (d) = (a+b+c)		
Baik	11			11		11
Rusak Ringan						
Rusak Sedang						
Rusak Berat						
Rusak Total						

b) Data Ruang Belajar lainnya

Tabel 4. 5 Data Keadaan Ruang Belajar Lainnya MTs Ma'arif NU Tanggulangin

Jenis Ruangan	Jumlah	Ukuran	Kondisi
Perpustakaan	1	3 x 8 m ²	Baik
Lab. IPA			
Lab. Komputer	1	7 x 8 m ²	Baik
Multimedia	11	7 x 8 m ²	Baik

c) Data Ruang Kantor

Tabel 4. 6 Data Keadaan Ruang Kantor MTs Ma'arif NU Tanggulangin

Jenis Ruangan	Jumlah	Ukuran	Kondisi
Kepala Madrasah	1	4 x 4 m ²	Baik
Wakil Kepala Madrasah	1	7 x 4 m ²	Baik
Guru	1	7 x 8 m ²	Baik
Tata Usaha	1	3 x 4 m ²	Baik
Tamu	1	3 x 4 m ²	Baik

d) Data Ruang Penunjang

Tabel 4. 7 Data Keadaan Ruang Penunjang MTs Ma'arif NU Tanggulangin

Jenis Ruangan	Jumlah	Ukuran	Kondisi
Gudang	1	2 x 2	Sedang
Dapur	-	-	
KM/WC Guru	2	2 x 2	Baik
KM/WC Siswa	10	2 x 2	Baik

BK	1	3 x 8	Baik
Koperasi Siswa	1	3 x 8	Baik
UKS	1	3 x 8	Baik

e) Data Ruang Penunjang lainnya

Tabel 4. 8 Data Keadaan Ruang Penunjang Lainnya MTs Ma'arif NU Tanggulangin

Lapangan	Jumlah	Ukuran	Kondisi	Keterangan
Lapangan Olahraga	1		Baik	
Lapangan Upacara				
Bola Voly				

8) Informan Penelitian di MTs Ma'arif NU Tanggulangin

Hasil penelitian ini merupakan jawaban dari rumusan masalah dengan menjelaskan data penelitian yang diperoleh melalui hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi di MTs Ma'arif NU Tanggulangin. dalam penelitian ini, peneliti mengambil lima narasumber atau informan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan kualitas pendidik serta tenaga kependidikan yang berada di MTs Ma'arif NU Tanggulangin. Berikut deskripsi singkat dari lima narasumber tersebut:

a. Informan I (LM)

Informan pertama dalam penelitian ini adalah LM yang menjabat sebagai kepala madrasah MTs Ma'arif NU Tanggulangin. Wawancara dilakukan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin selama 3 hari mulai pada hari Kamis 7 April 2022 sampai hari Sabtu 9 April 2022 pukul 08.00-10.00 WIB bertempat di ruang kepala madrasah.

b. Informan II (AM)

Informan kedua yakni AM yang menjabat sebagai waka kurikulum dan sekaligus sebagai seorang pendidik MTs Ma'arif NU Tanggulangin. Wawancara ini dilakukan secara langsung dan tatap muka dengan narasumber yang terkait. Wawancara dilakukan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin selama 2 hari yakni mulai pada hari Sabtu 16 April 2022 dan hari Senin 13 April 2022 pukul 08.00-10.00 WIB bertempat di ruang kantor guru.

c. Informan III (UM)

Informan ketiga yakni UM yang bertugas pada bagian Tata Usaha di MTs Ma'arif NU Tanggulangin. Sehingga informan ketiga ini juga bisa dikatakan sebagai salah satu tenaga kependidikan yang membantu administrasi sekolah. Wawancara dilakukan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin selama 2 hari yakni mulai pada hari Selasa 12 April 2022 dan hari Senin 9 Mei 2022 pukul 08.00-10.00 WIB bertempat di ruang kantor guru.

d. Informan IV (MK)

Informan keempat yakni MK yang menjadi kepala yayasan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin. Wawancara ini dilakukan secara *online* melalui Whatsapp pada hari Jum'at 15 Juli pukul 10.00 WIB.

e. Informan V (AD)

Informan kelima yakni AD yang menjadi salah satu peserta didik kelas IX di MTs Ma'arif NU Tanggulangin. Wawancara ini dilakukan secara *online* melalui Whatsapp pada hari Jum'at 15 Juli pukul 10.00 WIB.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh sebuah lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Bukan hal yang mudah dalam *me-manage* setiap sumber daya manusia. Terkadang mereka memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan lainnya.

Untuk itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan efisien dalam menunjang keberhasilan dan pencapaian visi, misi, serta tujuan lembaga pendidikan. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh kepala sekolah MTs Ma'arif NU Tanggulangin terkait manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan:

“manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dimana kita (kepala sekolah) dapat mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan, rekrutment, seleksi dan evaluasi kinerja, pelatihan dan pengembangan yang dimiliki sehingga individu sehingga dapat mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul demi tercapainya program visi, misi serta tujuan lembaga pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.”⁴⁰(MMNT.W.LM.F1/07-04-2022)

Hal tersebut juga ditambahkan pendapat lain dari tenaga kependidikan terkait manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada lembaga pendidikan.

“manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan itu bisa di tata dengan baik apabila manajemen tersebut mulai dari manajemen tata usaha, data siswa, data guru atau data yang ada disekolah ini dapat di kelola dengan baik dan benar. Jika hal tersebut kurang diperhatikan maka manajemen sekolah juga akan berantakan dan tidak teratur.”⁴¹(MMNT.W.UM.F1/16-04-2022)

⁴⁰ LM, “Hasil Wawancara” (MTs Ma'arif NU Tanggulangin, 2022).

⁴¹ UM, “Hasil Wawancara” (MTs Ma'arif NU Tanggulangin, 2022).

Hal tersebut juga selaras juga disampaikan oleh pendidik mengenai manajemen sumber daya manusia yang berada di MTs Ma'arif NU Tanggulangin.

“mengingat pendidikan seperti sekarang ini selalu mengalami perkembangan dalam kemajuan bangsa dan negara, untuk itu juga sepantasnya kita sebagai pendidik juga harus selalu mengalami kemajuan dan tidak hanya berada di satu titik tanpa adanya perubahan.”⁴² (MMNT.W.AM.F1/12-04-2022)

Pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan yang disampaikan oleh Ketua Yayasan sebagai berikut:

“manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang harus diterapkan dalam setiap suatu organisasi, tentunya dalam lingkup pendidikan juga. Hal ini sangat diperlukan untuk mengatur bagaimana hubungan kerja yang baik antar seluruh manusia yang berada di dalamnya baik itu kepala sekolah, pendidik, maupun tenaga kependidikan harus selalu menjaga komunikasi dengan baik dan saling bekerjasama dalam menjalankan tugasnya masing-masing.”⁴³ (MMNT.W.MK.F1/15-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan LM, AM, UM, dan MK peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di lembaga pendidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin menurut informan ialah suatu usaha dalam mengatur sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien agar terjalin hubungan kerja yang baik sehingga sumber daya manusia dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi tercapainya visi, misi serta tujuan lembaga.

Hal ini sesuai dengan tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan adalah agar tercapainya visi dan misi madrasah, mengikuti perkembangan zaman dan tuntunan pendidikan

⁴² AM, “Hasil Wawancara” (MTs Ma'arif NU Tanggulangin, 2022).

⁴³ MK, “Hasil Wawancara” (MTs Ma'arif NU Tanggulangin, 2022).

sehingga dapat menciptakan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Sebagaimana yang telah disampaikan kepala sekolah mengenai tujuan dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

“tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia ini adalah untuk mengembangkan potensi, kemampuan dan keahlian yang dimiliki pendidik dan juga tenaga kependidikan. Menumbuhkan jiwa sosial dan tanggung jawab dalam mengemban tugas yang telah diberikan. Dengan begitu, lembaga akan selalu aktif dalam mengikuti perkembangan pendidikan. salah satu contoh manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan yang kita lakukan saat ini adalah dengan cara memberikan pelatihan (*workshop*) baik mandiri maupun yang diselenggarakan pendidikan ma’arif dan juga kemenag.”⁴⁴ (MMNT.W.LM.F1/07-04-2022)

Hal tersebut selaras juga disampaikan oleh tenaga kependidikan mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia di MTs Ma’arif NU

Tanggulangi sebagai berikut:

“manajemen sumber daya manusia juga merupakan sebuah proses yang dilakukan demi terciptanya hubungan yang saling memberikan keuntungan baik bagi seluruh komponen sumber daya manusia maupun untuk lembaga itu sendiri. Karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik maka kesejahteraan pegawai juga akan diperhatikan dan terpenuhi.”⁴⁵ (MMNT.W.UM.F1/16-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik di MTs Ma’arif NU
Tanggulangi sebagai berikut:

“manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki sumber daya manusia di lembaga seperti kepala madrasah, pendidik, dan tenaga kependidikan melalui pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh setiap bapak ibu dewan guru”⁴⁶(MMNT.W.AM.F1/12-04-2022)

⁴⁴ LM, “Hasil Wawancara.”

⁴⁵ UM, “Hasil Wawancara.”

⁴⁶ AM, “Hasil Wawancara.”

Hal serupa disampaikan oleh pendidik di MTs Ma'arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

“penerapan manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan yakni mengatur hubungan kerja antar individu yang berada dalam suatu lembaga pendidikan, mengembangkan potensi diri individu, dan menjamin kesejahteraan bagi seluruh komponen sumber daya manusia.”⁴⁷ (MMNT.W.MK.F1/15-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan LM, AM, UM, dan MK peneliti dapat menyimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di lembaga pendidikan MTs Ma'arif NU Tanggulangin menurut informan ialah mengembangkan kemampuan sumber daya manusia, menyesuaikan dengan tuntutan zaman, menjalin hubungan kerja sama yang baik antar sumber daya manusia dan menjamin kesejahteraan bagi setiap individu.

Komponen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan terdiri atas personil-personil yang berada dalam lembaga pendidikan dan berperan dalam keberhasilan tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan tersebut.

Pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan yang disampaikan oleh ibu kepala madrasah terkait komponen sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah sebagai berikut:

“yang dapat dikatakan komponen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan yaitu semua yang ikut berpartisipasi dalam proses pendidikan salah satunya yakni pendidik dan tenaga kependidikan seperti: guru, staf, kepala sekolah, pengawas dan konsultan pendidikan. Dengan berbagai latar belakang dan karakter yang berbeda-beda tentunya menjadikan sumber daya manusia yang dimiliki juga beragam.”⁴⁸ (MMNT.W.LM.F1/07-04-2022)

⁴⁷ MK, “Hasil Wawancara.”

⁴⁸ LM, “Hasil Wawancara.”

Hal senada disampaikan oleh pendidik di MTs Ma'arif NU

Tanggulangin sebagai berikut:

“komponen sumber daya manusia di lembaga pendidikan ini adalah kepala madrasah, pendidik dan juga tenaga kependidikan serta sumber daya manusia yang lain yang menunjang keberhasilan jalannya organisasi pendidikan.”⁴⁹(MMNT.W.AM.F1/12-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU

Tanggulangin sebagai berikut:

“ada beberapa yang disebut komponen sumber daya manusia diantaranya yakni kepala madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, pengawas, konsultan pendidikan, dan pengurus yayasan.”⁵⁰(MMNT.W.UM.F1/16-04-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh ketua yayasan di MTs Ma'arif NU

Tanggulangin sebagai berikut:

“komponen sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan ini tentunya ada guru, kepala madrasah, staf TU, waka, konsultan pendidikan, pengawas dan karena kita ini sekolah islam swasta maka ada juga pengurus yayasan.”⁵¹(MMNT.W.MK.F1/15-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan LM, AM, UM, dan MK peneliti dapat menyimpulkan bahwa komponen manajemen sumber daya manusia yang berada di lembaga pendidikan MTs Ma'arif NU Tanggulangin menurut informan ialah kepala madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, pengawas, yayasan, dan konsultan pendidikan.

Terkait dengan hal tersebut, ada beberapa fungsi dan aspek dari manajemen sumber daya manusia diantaranya perencanaan, rekrutment, seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian. Dari

⁴⁹ AM, “Hasil Wawancara.”

⁵⁰ UM, “Hasil Wawancara.”

⁵¹ MK, “Hasil Wawancara.”

fungsi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin berdasarkan wawancara dengan ibu kepala madrasah adalah yakni:

“untuk aspek manajemen sumber daya manusia yang kita terapkan disini yang *pertama*, perencanaan disini kita lakukan apabila suatu saat kita sedang membutuhkan pendidik atau tenaga kependidikan baru, entah yang lama itu sudah keluar mengundurkan diri, pensiun atau hal lain sebagainya. Maka kita melakukan perencanaan penerimaan pendidik atau tenaga kependidikan dengan cara kita berkoordinasi dengan yayasan kemudian kita membuka lowongan dan disebarakan kepada masyarakat sekitar melalui media cetak maupun media online. Yang *kedua*, rekrutment ini kita memiliki beberapa kriteria yang harus dipenuhi seperti beragama islam, pendidikan minimal S1, memiliki motivasi mengajar dan mengabdikan di madrasah, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan ijazah sesuai dengan mata pelajaran yang di ampunya. Yang *ketiga*, seleksi ini apabila ada beberapa calon atau kandidat yang sudah memenuhi persyaratan tersebut dan dapat dikatakan layak diterima maka kita melakukan sebuah tes wawancara yang dengan ini dilakukan oleh pihak yayasan serta kepala madrasah. Yang *keempat*, pelatihan dan pengembangan kita lakukan secara rutin bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar, dan studi banding ke sekolah lain. Yang *kelima*, evaluasi kinerja biasanya kepala madrasah selalu memantau dan mengevaluasi setiap kinerja dari individu sumber daya manusia, apakah mengalami peningkatan atau penurunan. Jika mengalami penurunan maka kepala madrasah melakukan pendekatan kepada pendidik atau tenaga kependidikan. Yang *keenam*, kompensasi kami selalu berikan berupa *reward* atau tunjangan yang diberikan setiap 3 bulan sekali melihat hasil kinerja dari sumber daya manusianya. Yang *ketujuh*, pengintegrasian ini kita menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar semua komponen sumber daya manusia. seperti halnya kepala madrasah melakukan pendekatan, memberikan dukungan dan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan agar terciptanya suasana kerja yang tenang dan damai.”⁵²(MMNT.W.LM.F1/07-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh pendidik di MTs Ma'arif NU

Tanggulangin sebagai berikut:

“dalam aspek manajemen sumber daya manusia kita disini ada perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, pengintegrasian. Seleksi ini dilakukan

⁵² LM, “Hasil Wawancara.”

melalui proses wawancara bagi yang sudah memenuhi kriteria yang telah dibutuhkan.”⁵³(MMNT.W.AM.F1/12-04-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh tenaga kependidikan di MTs Ma’arif

NU Tanggulangin sebagai berikut:

“ada perencanaan, rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan pihak yayasan, pelatihan dan pengembangan dengan mengikuti beberapa pelatihan, evaluasi kinerja oleh ibu kepala madrasah, kompensasi yang diberikan oleh pendidik dan tenaga kependidikan serta pengintegrasian.”⁵⁴(MMNT.W.UM.F1/16-04-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh ketua yayasan di MTs Ma’arif NU

Tanggulangin sebagai berikut:

“ada proses perencanaan dengan melihat kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan, rekrutmen dan seleksi bagi calon pendidik dan tenaga kependidikan, ada pelatihan yang diberikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, evaluasi kinerja bagi pendidik dan tenaga kependidikan yakni kepala madrasah, sedangkan untuk kepala madrasah yakni pihak yayasan dan pengawas madrasah, kompensasi dan pengintegrasian.”⁵⁵(MMNT.W.MK.F1/15-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan LM, AM, UM, dan MK peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di lembaga pendidikan MTs Ma’arif NU Tanggulangin maka beberapa aspek manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di MTs Ma’arif NU Tanggulangin adalah perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi dan pengintegrasian.

c. Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kualitas pendidik merupakan kemampuan seorang pendidik untuk menghasilkan kompetensi pendidikan yang baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pendidik yaitu kemampuan pedagogis, kognitif,

⁵³ AM, “Hasil Wawancara.”

⁵⁴ UM, “Hasil Wawancara.”

⁵⁵ MK, “Hasil Wawancara.”

profesional dan sosial sehingga menjadi pendidik yang professional dan berkualitas. Pendidik mempunyai dua arti yaitu pendidik yang berkewajiban membina peserta didik dan pendidik yang telah disengaja dipersiapkan menjadi guru atau dosen. Sedangkan kualitas tenaga kependidikan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan dalam menunjang keberhasilan proses pendidikan.

Adapun disini peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin berdasarkan wawancara kepada ibu kepala madrasah yang telah dilakukan peneliti sebagai berikut:

“pendidik merupakan tenaga yang bertugas untuk mendidik peserta didik dalam proses pembelajaran sedangkan tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas dalam administrasi pendidikan. Pendidik dapat dikatakan pendidik yang berkualitas apabila berhasil mendidik siswa sesuai dengan pencapaian hasil belajar dan tenaga kependidikan yang berkualitas apabila administrasi sekolah dapat berjalan dengan baik dan lancar sehingga dapat menunjang keberhasilan pendidikan. Peran kepala madrasah disini yakni sebagai motivator dan pendorong bagi pendidik dan tenaga kependidikan”⁵⁶ (MMNT.W.LM.F2/08-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik di MTs Ma'arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

“jadi ya peran kita disini antara lain menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan pendidik dan tenaga kependidikan, sebisa mungkin kita melakukan pendekatan kepada mereka sehingga dalam kondisi apapun mereka juga bisa terbuka dengan kita. Seperti contoh sekarang ini ada seorang pendidik yang anaknya sedang sakit dan butuh perawatan intensif, maka kita berikan pendidik tersebut cuti selama 1 tahun dan mencarikan pengganti sementara. Karena jika tidak begitu maka pendidik tersebut pasti akan merasa kurang nyaman dan terbebani pikiran sehingga tidak dapat menyampaikan materi dengan maksimal. Selain itu juga kita mempertinggi dan menambah ilmu pengetahuan

⁵⁶ LM, “Hasil Wawancara.”

mereka salah satunya adalah dengan pelatihan (*workshop*)”,⁵⁷(MMNT.W.AM.F2/13-04-2022)

Hal selaras juga disampaikan oleh tenaga kependidikan di MTs Ma’arif

NU Tanggulangin sebagai berikut:

“peran kepala sekolah sangat besar terhadap peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki, seperti halnya ibu kepala madrasah yang selalu mengingatkan dan memberikan kita pelatihan-pelatihan dan juga ibu kepala madrasah juga tidak tertinggal dengan informasi terkait pendidikan saat ini, misalnya beliau aktif dalam bidang IT dan selalu memberikan tugas baik kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk selalu mengikuti workshop dan pelatihan. Tidak hanya itu, ibu kepala madrasah juga yang menjadi supervisi dalam kegiatan pembelajaran.”⁵⁸(MMNT.W.UM.F2/09-05-2022)

Hal selaras juga disampaikan oleh ketua yayasan di MTs Ma’arif NU

Tanggulangin sebagai berikut:

“untuk peran kepala madrasah yang saya lihat disini selalu berusaha dalam memberikan dukungan, motivasi dan sekaligus sebagai supervisi dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.”⁵⁹(MMNT.W.MK.F2/15-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan LM, AM, UM, dan MK peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di lembaga pendidikan MTs Ma’arif NU Tanggulangin adalah sebagai motivator dan selalu memberikan dukungan bagi setiap sumber daya manusia yang dimiliki untuk terus berkembang dan berkarya.

Melihat upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah tersebut sangat berarti bagi peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan juga akan mampu bekerja secara

⁵⁷ AM, “Hasil Wawancara.”

⁵⁸ UM, “Hasil Wawancara.”

⁵⁹ MK, “Hasil Wawancara.”

maksimal. Maka hal tersebut juga tidak luput dari tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan.

Adapun disini tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana wawancara dengan ibu kepala madrasah sebagai berikut:

“manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah seperti pelatihan (*workshop*) yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan tentunya hal yang sangat bermanfaat dalam menunjang keberhasilan program pendidikan. Tidak hanya itu kepala sekolah juga memberikan *feedback* yang baik, sehingga pendidik dan tenaga kependidikan tidak pernah merasakan terbebani dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Tugas dan tanggung jawab pendidik adalah mengajarkan pemahaman kepada peserta didik sedangkan tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan adalah memberikan pelayanan.”⁶⁰(MMNT.W.LM.F2/09-04-2022)

Hal senada dengan yang disampaikan oleh pendidik di MTs Ma’arif NU

Tanggulangi sebagai berikut:

“kita inikan sebagai pendidik ya tentunya kurikulum dalam setiap tahun ini juga ada peng-*updatean*, maka sumber daya manusia juga perlu kita tingkatkan kembali seperti halnya kita membutuhkan bimtek, pelatihan (*workshop*). Jadi saat ini juga ada kurikulum merdeka belajar kemudian sebelumnya prototipe dan kemarin juga ada dari para pendidik pembuatan materi esensial. Dari materi esensial ini akan dimampatkan dalam satu mata pelajaran yang dijadikan satu misalnya bab penyembelihan hewan qurban dijadikan satu dengan bab aqiqah karena sama-sama membahas tentang penyembelihan. Dari sisa waktu dari pembelajaran tersebut dapat kita gunakan untuk portopolio projek yang mana dalam rapat RKM yang terbaru itu ada projek dan nilai pengetahuan. tujuannya dengan waktu sesingkat mungkin dalam jangka 3 tahun kita dapat menyeimbangkan antara nilai pengetahuan dengan nilai keterampilan yang mana dulu nilai keterampilan ini masih kurang diperhatikan. Dan Alhamdulillah untuk saat ini sudah berjalan di kelas IX dan inyaallah tahun depan bisa kita terapkan untuk kelas VII dan VIII. Bekal dari pendidik pun sumber daya manusianya juga perlu ditingkatkan kembali melalui bimbingan, *workshop*, studi banding bersama dengan sekolah yang lain.”⁶¹(MMNT.W.AM.F2/13-04-2022)

⁶⁰ LM, “Hasil Wawancara.”

⁶¹ AM, “Hasil Wawancara.”

Hal selaras disampaikan oleh tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU

Tanggulangun sebagai berikut:

“tugas tenaga kependidikan adalah memberikan apa yang dibutuhkan oleh peserta didik, memberikan pelayanan yang baik dan ramah, selalu siap kapanpun kita dibutuhkan. Sebisa mungkin kita selalu berusaha untuk menjadi tenaga kependidikan yang baik dan bisa mengemban amanah yang telah diberikan kepada kita.”⁶² (MMNT.W.UM.F2/09-05-2022)

Hal selaras juga disampaikan oleh ketua yayasan di MTs Ma'arif NU

Tanggulangun sebagai berikut:

“tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan adalah memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada peserta didik. Sehingga peserta didik mampu mendapatkan pendidikan dan pemahaman yang diharapkan.”⁶³(MMNT.W.MK.F2/15-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan LM, AM, UM, dan MK peneliti dapat menyimpulkan bahwa tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangun adalah melaksanakan tugasnya dengan baik dan memberikan pelayanan yang semaksimal mungkin kepada peserta didik, agar peserta didik dapat memperoleh pendidikan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Yang dikatakan pendidik profesional disini adalah memiliki kualifikasi akademik dibuktikan dengan ijazah strata 1 (S1) atau diploma IV dalam bidang yang relevan mata pelajaran yang di ampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Berdasarkan hal tersebut, semua pendidik di MTs Ma'arif NU Tanggulangun ini sudah memiliki kualifikasi akademik baik itu S1 maupun

⁶² UM, “Hasil Wawancara.”

⁶³ MK, “Hasil Wawancara.”

DIV. Sebagaimana wawancara dengan ibu kepala madrasah sebagai berikut:

“Alhamdulillah di sekolah kita ini semua baik pendidik dan tenaga kependidikan sudah 100% lulus S1 dan bahkan sekarang ada yang melanjutkan jenjang S2. Tetapi untuk yang pendidik yang linier perkiraan masih 85% yang sesuai dengan mata pelajaran yang di ampunya”⁶⁴ (MMNT.W.LM.F2/09-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma’arif NU

Tanggulangi sebagai berikut:

“dapat kita lihat bersama dalam tabel data pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di sekolah ini sudah memenuhi kualifikasi akademik sesuai dengan peraturan Undang-Undang. Karena apa jadinya apabila kita tidak memperhatikan kualifikasi akademik baik pendidik dan tenaga kependidikan. Maka bagaimana bisa kita menciptakan generasi yang unggul apabila sumber daya manusia yang kita miliki tergolong belum mampu dan masih terbatas.”⁶⁵ (MMNT.W.UM.F2/09-05-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh pendidik di MTs Ma’arif NU

Tanggulangi sebagai berikut:

“alhamdulillah untuk kualifikasi dan standar semuanya sudah tergolong memenuhi dan sudah sesuai dengan porsinya masing-masing. Misalnya bapak ibu sarjana pendidikan matematika maka kita beri tugas mengajar pelajaran matematika. Kemudian apabila sarjana sosiologi kita masukan pada mata pelajaran ppkn. Jadi ya, sudah sesuai antara riwayat kelulusannya dengan mata pelajaran yang dipegang bapak atau ibu pendidik.”⁶⁶ (MMNT.W.AM.F2/13-04-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh ketua yayasan di MTs Ma’arif NU

Tanggulangi sebagai berikut:

“Mengenai standar pendidik dan tenaga kependidikan bahwasannya untuk pendidikan pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat memiliki kualifikasi akademik pendidikan tinggi minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1) dan latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang

⁶⁴ LM, “Hasil Wawancara.”

⁶⁵ UM, “Hasil Wawancara.”

⁶⁶ AM, “Hasil Wawancara.”

diajarkan. Bahkan kita disini juga memiliki pendidik yang sudah berijazah S2.”(MMNT.W.MK.F2/15-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan LM, AM, UM, dan MK peneliti dapat menyimpulkan bahwa standar pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan MTs Ma’arif NU Tanggulangin ialah sudah memenuhi kualifikasi akademik tetapi beberapa masih belum relevan dengan mata pelajaran yang diampunya.

Tentunya dalam manajemen sumber daya manusia dibutuhkan penilaian dan evaluasi terhadap hasil kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk mengetahui sejauh mana pencapaian yang dihasilkan untuk lembaga. Sebagaimana wawancara dengan ibu kepala madrasah di MTs Ma’arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

“kita dalam manajemen sumber daya manusia yang kita punya selain menerapkan reward yang berupa tunjangan setiap 3 bulan sekali, kita juga melakukan penilaian dan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada setiap semester”⁶⁷(MMNT.W.LM.F2/09-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh pendidik MTs Ma’arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

“peran kepala sekolah sangat besar terhadap peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki, seperti halnya ibu kepala madrasah yang selalu mengingatkan dan memberikan kita pelatihan-pelatihan dan ibu kepala madrasah juga tidak tertinggal dengan informasi terkait pendidikan saat ini, misalnya beliau aktif dalam bidang IT dan selalu memberikan tugas baik kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk selalu mengikuti *workshop* dan pelatihan. Tidak hanya itu, ibu kepala madrasah juga yang menjadi supervisi, memberikan penilaian dan hasil kinerja dalam setiap kegiatan pembelajaran.”⁶⁸ (MMNT.W.AM.F2/13-04-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma’arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

⁶⁷ LM, “Hasil Wawancara.”

⁶⁸ AM, “Hasil Wawancara.”

“yang memberikan penilaian dan hasil kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah kepala madrasah dan pihak yayasan. Yang saling berkomunikasi dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki oleh lembaga pendidikan.”⁶⁹(MMNT.W.UM.F2/09-05-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma'arif NU

Tanggulagin sebagai berikut:

“untuk penilaian dan evaluasi hasil kinerja yang menjalankan adalah ibu kepala madrasah yang berkoordinasi dengan yayasan. Apakah hasil kinerja pendidik dan tenaga kependidikan tersebut sudah baik dan menjalankan tugasnya dengan mengemban amanah dan tanggung jawab.”⁷⁰(MMNT.W.MK.F2/15-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan LM, AM, UM, dan MK peneliti dapat menyimpulkan bahwa yang berperan dalam memberikan evaluasi dan hasil kinerja pendidik dan tenaga kependidikan ialah kepala madrasah dan pihak yayasan MTs Ma'arif NU Tanggulagin.

Penerapan manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagaimana wawancara dengan ibu kepala madrasah waktu dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulagin sebagai berikut:

“disini kami mengikuti beberapa pelatihan diantaranya pelatihan dari kemenag, pelatihan dari dinas, pelatihan desiminasi yang dilakukan setiap 2 minggu sekali bisa berupa pelatihan membuat RPP dan modul atau pelatihan kurikulum merdeka belajar, pelatihan KKG (Kelompok Kerja Guru) yang dilakukan setiap 1 bulan sekali, dan pelatihan ma'arif yang dilakukan setiap 1 tahun 4 kali”⁷¹ (MMNT.W.LM.F2/09-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh pendidik MTs Ma'arif NU Tanggulagin sebagai berikut:

⁶⁹ UM, “Hasil Wawancara.”

⁷⁰ MK, “Hasil Wawancara.”

⁷¹ LM, “Hasil Wawancara.”

“karena ini masih dibawah naungan MTs Ma’arif Billigual Pucang kita mencari waktu yang sekiranya kita jadwalnya longgar seperti contoh setelah ujian kita dapat melakukan bimbingan. Dan mungkin peserta didik kita beri libur sehari tetapi bagi bapak ibu pendidik dan tenaga kependidikan masih masuk seperti biasa dan mengikuti pelatihan. Biasanya untuk pendidik kita melakukan pelatihan RPP, pembuatan modul dan lain sebagainya.”⁷²(MMNT.W.AM.F2/13-04-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma’arif

NU Tanggulangin sebagai berikut:

“untuk pelatihan yang diberikan kepada tenaga kependidikan biasanya meliputi pelatihan proktor (operator ujian online) atau AKM (*Assessment Kompetensi Minimum*) pelatihan tersebut merupakan pelatihan dari dinas, atau dapat juga pelatihan mandiri yang diadakan oleh sekolah dengan mencari tutor dari luar yang diikuti oleh semua komponen manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan ini”⁷³ (MMNT.W.UM.F2/09-05-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma’arif NU

Tanggulangin sebagai berikut:

“memanglah bukan suatu hal yang mudah dalam memajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Dibutuhkan kesabaran dan juga kesadaran masing-masing individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Adanya pelatihan, seminar atau *workshop* yang diadakan harus sesering mungkin selalu kita ikuti agar dapat menambah wawasan serta pengetahuan kita dalam bidang pendidikan, apalagi pendidikan saat ini sudah modern dan canggih. Juga seharusnya kita sebagai sumber daya manusia yang berkualitas tidak tertinggal dengan perkembangan zaman dan selalu memiliki inovasi dan kreatifitas yang baru. Pelatihan ini tidak hanya dilaksanakan dalam lingkup sekolah saja, akan tetapi pelatihan ini juga bisa kita dapatkan di luar sekolah misalnya pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga ma’arif, pelatihan dari kemenag, pelatihan dari dinas dan juga pelatihan KKG.”⁷⁴(MMNT.W.MK.F2/15-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan LM, AM, UM, dan MK peneliti dapat menyimpulkan bahwa waktu pelaksanaan pelatihan dan pengembangan

⁷² AM, “Hasil Wawancara.”

⁷³ UM, “Hasil Wawancara.”

⁷⁴ MK, “Hasil Wawancara.”

bagi pendidik dan tenaga kependidikan ini tidak menentu dan dapat berubah menyesuaikan kondisi madrasah satu dengan madrasah yang lain.

d. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Tugas dari pendidik antara lain yakni mendidik, mengajarkan, membina serta mencerminkan akhlak yang baik bagi peserta didik. Sebagaimana wawancara dengan ibu kepala madrasah di MTs Ma'arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

“Pendidik tersebut dalam mengajarkan, membina dan mencerminkan akhlak yang baik kepada peserta didik adalah dengan cara melalui pelaksanaan pembiasaan keagamaan yang dilakukan setiap pagi sebelum memulai pembelajaran.”⁷⁵(MMNT.W.LM.F3/13-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma'arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

“Melalui membiasakan keagamaan yang dilakukan setiap pagi sebelum memulai pembelajaran seperti sholat dhuha berjamaah, membaca surah pendek, membaca yasin dan tahlil, istighosah bersama dan membaca asmaul husna.”⁷⁶(MMNT.W.AM.F3/13-04-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

“dalam mencerminkan akhlak yang baik kepada peserta didik adalah melalui tata cara atau tingkah laku bapak ibu guru sendiri yang sudah dapat dijadikan contoh bagi peserta didik. Jika bapak ibu guru memberi tauladan yang baik, maka secara otomatis peserta didik juga akan secara tidak langsung mencontohnya apa yang menjadi panutan baginya.”⁷⁷(MMNT.W.UM.F3/09-05-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma'arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

⁷⁵ LM, “Hasil Wawancara.”

⁷⁶ AM, “Hasil Wawancara.”

⁷⁷ UM, “Hasil Wawancara.”

“sebisa mungkin semua baik itu pendidik maupun tenaga kependidikan salah satu yang kita terapkan dalam kewajiban bagi mereka disini adalah mengajar sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing, membina peserta didik dalam mencapai keberhasilan pendidikan serta mencerminkan akhlak yang baik melalui perilaku yang baik pula terhadap seluruh komponen sumber daya manusia yang ada dalam lembaga pendidikan ini.”⁷⁸(MMNT.W.MK.F3/15-07-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh Peserta Didik MTs Ma’arif NU

Tanggulangi sebagai berikut:

“menurut saya, pendidik (guru) disini rata-rata sudah memberikan pengajaran dengan baik kepada kita (peserta didik), yang sabar dan semangat dalam memberikan pelajaran, jadi kitapun sebagai peserta didik jadi ikut semangat. Ada beberapa pendidik (guru) yang menggunakan metode pengajaran yang tidak hanya dengan model ceramah, tetapi ada juga yang seperti diskusi, serta menggunakan alat peraga agar peserta didik lebih mudah dalam menerima materi. Selain itu, kita juga ada kegiatan keagamaan yang dilakukan setiap hari sebelum memulai pelajaran.”⁷⁹(MMNT.W.AD.F3/16-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan LM, AM, UM, MK dan AD peneliti dapat menyimpulkan bahwa pendidik dalam mengajar, membina dan mencerminkan akhlak yang baik di lembaga pendidikan di MTs Ma’arif NU Tanggulangi ialah melalui pembiasaan keagamaan yang dilakukan setiap hari, memberikan teladan yang baik kepada peserta didik, mengajarkan dengan berbagai metode agar pendidik tidak merasa bosan serta menggunakan alat peraga agar peserta didik lebih mudah memahami dan mencerna materi pembelajaran.

Sedangkan dari segi tenaga kependidikan maka juga harus memberikan pelayanan kepada peserta didik sehingga dapat menunjang keberhasilan pencapaian pendidikan.

⁷⁸ MK, “Hasil Wawancara.”

⁷⁹ AD, “Hasil Wawancara,” 2022.

Sebagaimana wawancara dengan ibu kepala sekolah MTs Ma'arif NU

Tanggulangin sebagai berikut:

“Tenaga kependidikan selalu menerapkan sikap ramah kepada peserta didik yang apabila membutuhkan sesuatu hal atau data diri yang diperlukan. Tidak hanya itu, tenaga kependidikan juga telah memberikan pelayanan yang semaksimal mungkin kepada peserta didik.”⁸⁰(MMNT.W.LM.F3/09-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh pendidik MTs Ma'arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

“Tenaga kependidikan disini berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kebutuhan data yang ketika suatu saat dibutuhkan dan diperlukan oleh peserta didik.”⁸¹(MMNT.W.AM.F3/13-04-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

“kita sebagai tenaga kependidikan harus sabar apabila ada peserta didik yang memang agak bermasalah, misalnya data diri peserta didik tersebut kurang dan belum lengkap tetapi disuruh untuk mengumpulkan dan melengkapi data terkadang masih menunda-nunda. Jadi kita juga terkadang merasa kesusahan akan hal tersebut.”⁸²(MMNT.W.UM.F3/09-05-2022)

Hal senada disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma'arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

“sebagai tenaga kependidikan yang baik tentunya harus memberikan pelayanan yang baik pula kepada peserta didik, dapat berupa perilaku yang ramah, berbicara dengan santun dan mencerminkan contoh yang baik untuk peserta didiknya.”⁸³(MMNT.W.MK.F3/15-07-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh peserta didik MTs Ma'arif NU

Tanggulangin sebagai berikut:

“tenaga kependidikan, staf, TU disini saya rasa semuanya berperilaku baik dan ramah, serta memberikan pelayanan yang baik kepada kita

⁸⁰ LM, “Hasil Wawancara.”

⁸¹ AM, “Hasil Wawancara.”

⁸² UM, “Hasil Wawancara.”

⁸³ MK, “Hasil Wawancara.”

(peserta didik) apabila kita membutuhkan dan memerlukan sesuatu mereka juga membantu.”⁸⁴(MMNT.W.AD.F3/16-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan LM, AM, UM, MK dan AD peneliti dapat menyimpulkan bahwa tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik yakni bersikap ramah dan selalu membantu peserta didik apabila memerlukan sesuatu yang dibutuhkannya.

Berdasarkan hasil pengamatan terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin yang tampak adalah seluruh komponen sumber daya manusia mengikuti beberapa pelatihan dan pengembangan, kepala madrasah dan pihak yayasan selalu memberikan motivasi serta dukungan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan pengetahuannya. Seluruh komponen sumber daya manusia saling bekerja sama dan menjalin kerjasama yang baik.

Berdasarkan hasil dokumentasi tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin terdapat pada dokumentasi kegiatan pelatihan (*workshop*) yang diikuti oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan terkait pelatihan kurikulum merdeka belajar.

- e. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang tidak mudah dalam mengimplementasikannya di sebuah lembaga pendidikan.

Mengingat sumber daya manusia yang dimiliki juga beragam dan

⁸⁴ AD, “Hasil Wawancara.”

bervariasi. Tentunya setiap individu memiliki kemampuan, karakter, sifat yang berbeda dengan individu lainnya.

Maka tidak heran jika penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan juga terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat yang dialami.

Sebagaimana wawancara dengan ibu kepala madrasah MTs Ma'arif NU Tanggulangin sebagai berikut::

“karena sumber daya manusia yang kita miliki beragam maka tentu kita juga menemukan faktor pendukung dan penghambat dalam hal tersebut, untuk faktor pendukung dan penghambat itu mungkin dari personalnya sendiri karena dari sarana prasarana sudah kita fasilitasi semua. Kalau personal tersebut mau berkembang ya itu lebih baik. Karenakan sumber daya manusia yang kita miliki juga beragam. Untuk sumber daya manusia yang bagus maka ya bisa cepat menangkap dan selalu mengalami perubahan ke arah yang lebih baik. Begitupun sebaliknya untuk sumber daya manusia yang masih *low* ya mau gimana lagi. Saya disini hanya membantu mendorong dan memfasilitasi mereka dengan pelatihan yang diberikan. Disisi lain sumber daya manusia juga memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing.”⁸⁵ (MMNT.W.LM.F4/09-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh pendidik MTs Ma'arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

“menurut saya pribadi untuk faktor pendukung disini adalah adanya motivasi serta dukungan dari ibu kepala madrasah kemudian fasilitas juga sudah memadai, namun yang menjadi faktor penghambat adalah mungkin masih belum adanya pendanaan dari pihak madrasah untuk pendidik maupun tenaga kependidikan dalam melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi sehingga memperoleh dan menambah pengetahuan, wawasan dan kemampuan yang dimilikinya.”⁸⁶(MMNT.W.AM.F4/13-04-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

⁸⁵ LM, “Hasil Wawancara.”

⁸⁶ AM, “Hasil Wawancara.”

“faktor penghambatnya yakni ketika data tersebut diminta secara online kita juga harus dapat memasukkannya online. Tetapi apabila hal tersebut ada kendala seperti halnya wifi mati, listrik mati, jaringan eror atau yang lain sebagainya kan kita juga sebagai tenaga kependidikan yang merasa kebingungan dengan hal tersebut. Untuk faktor pendukung yakni apabila data tersebut online kita lebih mudah meng-*update* dan tidak memerlukan waktu lama dalam mencari data yang akan dibutuhkan”⁸⁷ (MMNT.W.UM.F4/09-05-2022)

Hal senada disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma’arif NU

Tanggulangin sebagai berikut:

“untuk faktor pendukung saya rasa bisa dari segi yayasan dan kepala madrasah juga mendukung dan selalu memotivasi, sarana prasarana yang memadai dan sumber daya manusia saling bekerjasama dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan faktor penghambat yakni saya rasa masih belum menemukan untuk saat ini.”⁸⁸(MMNT.W.MK.F4/15-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan LM, AM, UM, dan MK peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor pendukung dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma’arif NU Tanggulangin antara lain yakni dukungan dan motivasi dari kepala madrasah serta terpenuhinya kebutuhan sarpras dan penunjang lainnya. Sedangkan faktor penghambat antara lain terkadang masih kurangnya kemauan untuk berkembang dari masing-masing personal sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil pengamatan terkait faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma’arif NU Tanggulangin adalah peneliti mengamati bahwa secara fasilitas sarana

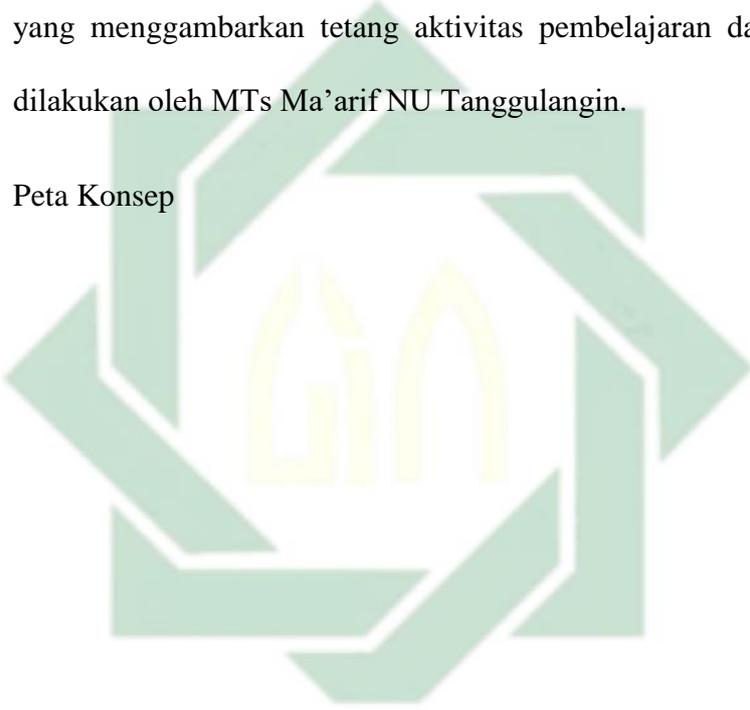
⁸⁷ UM, “Hasil Wawancara.”

⁸⁸ MK, “Hasil Wawancara.”

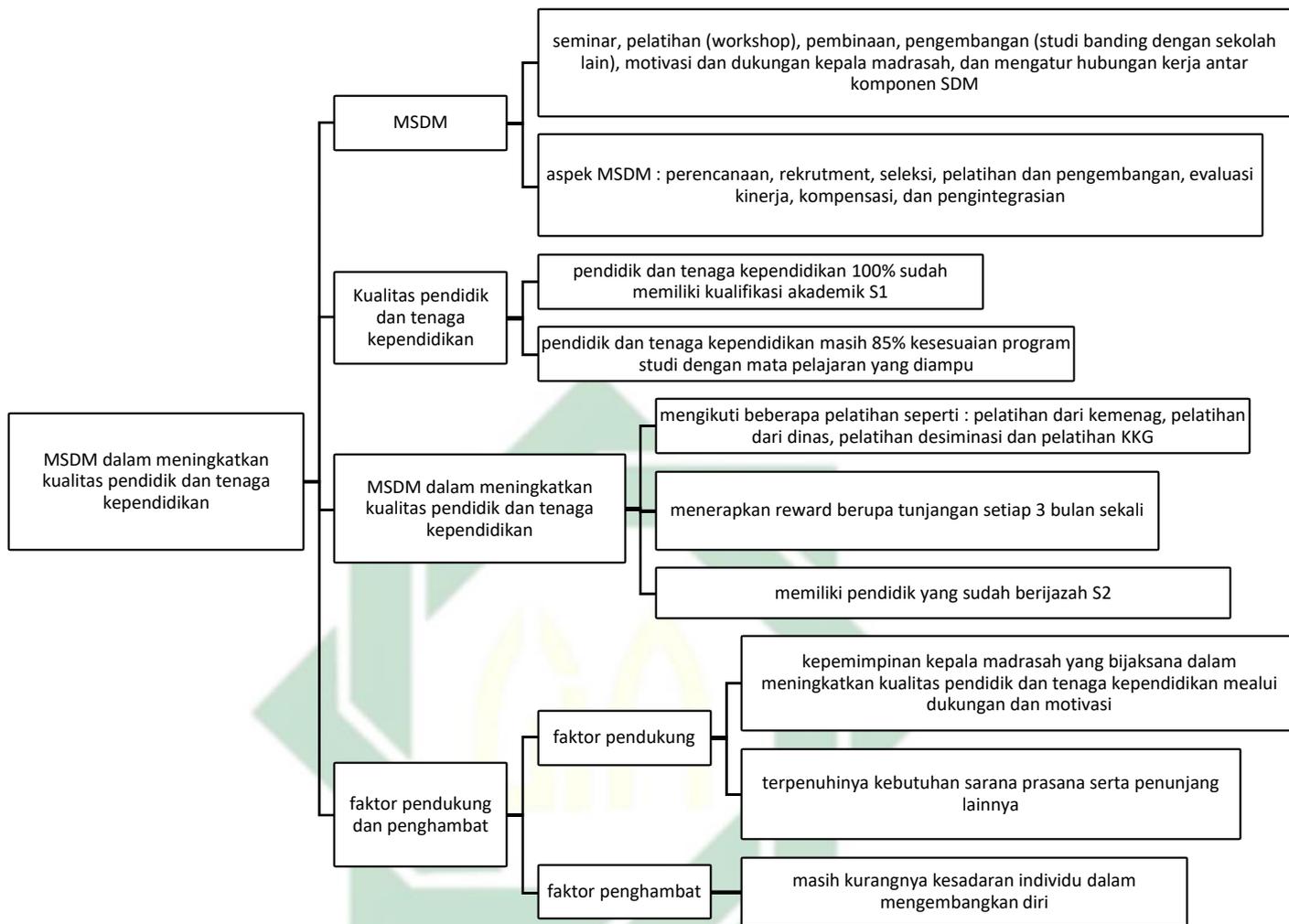
prasarana ini sudah memadai, adanya kerjasama yang baik antar sumber daya manusia, serta dukungan dari kepala madrasah dan pihak yayasan.

Berdasarkan hasil dokumentasi tentang faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin adalah pada <https://www.facebook.com/mts.maarifngaban> yang menggambarkan tentang aktivitas pembelajaran dan kegiatan yang dilakukan oleh MTs Ma'arif NU Tanggulangin.

f. Peta Konsep



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A



Gambar 4. 2 **Peta Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin**

2. Temuan Penelitian di MTs Ma'arif Pamotan
 - a. Deskripsi Lokasi Penelitian di MTs Ma'arif Pamotan
 - 1) Sejarah Singkat Berdirinya MTs Ma'arif Pamotan

MTs Ma'arif Pamotan berdiri pada tahun 1997 yang diprakarsai oleh kyai H. Miswan dengan kepala sekolah pertama yaitu bapak Saiful Abidin,S.Pd. secara organisasi sekian tahun selanjutnya yakni bapak Dzikron yang menjabat kurang lebih 2 periode kemudian periode selanjutnya bapak Bukhori yang tidak lama kemudian beliau meninggal dan

digantikan secara langsung oleh bapak Saiful Misbah, S.Pd yang menjabat sampai sekarang. Pada saat sekolah ini berdiri pembelajaran peserta didik berlangsung pada sore hari karena masih terbatasnya bangunan yang digunakan untuk ruang belajar. Lambat laun sekolah MTs Ma'arif Pamotan akhirnya mempunyai gedung dan kelas sendiri meskipun masih bergabung dengan sekolah MI Ma'arif Pamotan yang masih dalam lingkup satu yayasan. Untuk peserta didik pada tahun ini mulai stabil dengan rata-rata perkelas yakni 20 sampai 25 siswa dan siswi. Disebabkan oleh beberapa faktor yang mungkin sekolah MTs Ma'arif Pamotan ini kurang diminati oleh beberapa peserta didik yakni letak sekolah yang kurang strategis, fasilitas sarana prasarana yang kurang memadai dan kurang berkembangnya kegiatan ekstrakurikuler peserta didik. Melalui kebijakan kepala sekolah yang menerapkan program tahfidz dan kajian kitab bagi peserta didik yang dilakukan setiap hari sebelum memulai kegiatan aktifitas belajar mengajar. Tidak hanya itu, beliau juga menerapkan program khataman 1 juz dalam satu minggu. Hal tersebut tidak lain diterapkan oleh kepala sekolah dengan tujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki integritas agama yang baik sehingga kelak dapat bermanfaat bagi masyarakat di sekitarnya.

2) Profil MTs Ma'arif Pamotan

Nama Madrasah	: MTs. Maarif Pamotan
Alamat	: Jl. Masjid Baitussa'adah Pamotan
Kecamatan	: Porong
Kota	: Sidoarjo
Provinsi	: Jawa Timur
No. Telp	: 083174990340

Nama Yayasan	: Lembaga Pendidikan Maarif Pamotan
Alamat	: Pamotan Porong
NPSN baru	: 20582188
Jenjang Akreditasi	: B
Tahun mulai beroperasi	: 1997
Kepemilikan Tanah	: Wakaf
Status Tanah	: Wakaf
Kepala Sekolah	: Saiful Misbah, S.Pd

3) Visi, Misi dan Tujuan MTs Ma'arif Pamotan

Visi : “Terwujudnya lembaga pendidikan MTs Ma'arif Pamotan yang mampu mencetak siswa berprestasi, beriman, bertaqwa, berpijak pada tujuan pendidikan nasional serta berwawasan Ahlusunnah Wal Jama'ah”

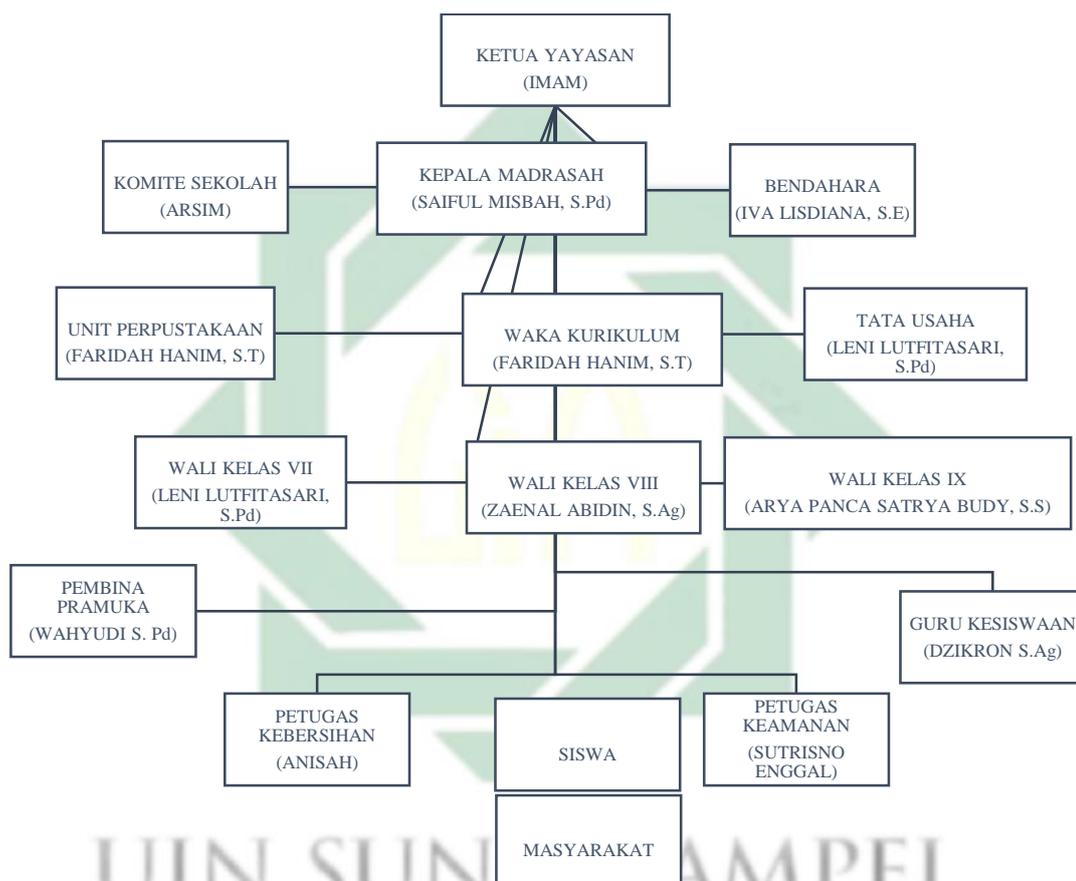
Indikator visi :

- (1) Mengamalkan ajaran islam yang berhaluan Ahlusunnah Wal Jama'ah
- (2) Melaksanakan budaya literasi
- (3) Membiasakan bertingkah laku yang baik kepada semua orang
- (4) Mempunyai kelakuan akademik dan non akademik yang baik

Misi :

- (1) Memberikan pembiasaan kegiatan keagamaan secara rutin untuk meningkatkan akidah, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak karimah
- (2) Mempelajari dan mengamalkan ajaran Ahlusunnah Wal Jama'ah An nadiyah dalam kehidupan sehari-hari
- (3) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan peserta didik secara efektif yang di dasari IMPTAQ dan IMTEQ
- (4) Meningkatkan kualitas hafalan beberapa ayat al-qur'an bagi peserta didik

- (5) Mengembangkan budaya sopan santun dan saling menghargai antara komponen madrasah
- (6) Mengembangkan bakat dan prestasi peserta didik secara optimal
- (7) Mengikuti berbagai lomba untuk meraih prestasi di segala bidang
- 4) Struktur Organisasi MTs Ma'arif Pamotan



Gambar 4. 3 Struktur Organisasi MTs Ma'arif Pamotan

- 5) Data Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Ma'arif Pamotan

Tabel 4. 9 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Ma'arif Pamotan

No.	Nama	TTL	Ijazah	Jabatan	Mengajar Di Kelas	Bidang Study	Mulai Dinas	Sertifikasi
1.	Saiful Misbah, S.Pd	Sidoarjo, 28/10/1970	S1 FPMIPA /Biologi	Kepala sekolah	VII-IX	IPA	1997	2008
2.	Dzikron, S.Ag	Sidoarjo, 26/01/1969	S1 Syariah	Guru	VII-IX	Akidah Akhlak, SKI	1997	2009

3.	Zainal Abidin, S.PdH	Sidoarjo, 07/08/1967	S1 B.Inggri s	Guru	VII-IX	Bahasa Inggris	1997	
4.	Akhmad Khusaini, S.Pd.I	Sidoarjo, 26/11/1968		Guru	VII-IX	Aswaja	1997	
5.	Zaenal Abidin, S.Ag	Sidoarjo, 22/10/1973	S1 Tarbiyah	Guru	VII-IX	PPkn, Qurdots	1997	
6.	Arya Panca Satya Budy, SS	Sidoarjo, 02/01/1991	S1 Sastra Indonesia	Guru	VII-IX	Bahasa Indonesia	2014	
7.	M. Rizal	Sidoarjo, 08/07/1995	S1 PKO	Guru	VII-IX	Penjas kes	2019	
8.	M. Badruddin, S.Pd	Pasuruan, 25/03/1971	S1 BK	Guru	VII-IX	Fiqih		
9.	Ning Saudah, M.Pd	Sidoarjo, 23/06/1974	S2 B.Arab	Guru	VII-IX	Bahasa Arab	1997	2009
10.	Ilva Lisdiana, SE	Sidoarjo, 09/05/1976	S1 Ekonomi	Guru	VII-IX	IPS	1999	2009
11.	Furda Rohmawati, S.Pd	Sidoarjo, 12/09/1979	S1 Pend MTK	Guru	VII-IX	Matem atika	2000	
12.	Faridah Hanim, ST	Sidoarjo, 15/05/1979	S1 Teknik Industri	Guru	VII-IX	Prakar ya, TIK	2004	2009
13.	Leni Lutfitasari, S.Pd	Sidoarjo, 02/02/1990	S1 Pend MTK	TU			2012	
14.	Wahyudi, S.Pd	Sidoarjo, 25/08/1978	S1 PAI	Pembina ekstrakul ikuler		Pramu ka		
15.	Sutrisno Enggal	Sidoarjo, 30/12/1966	SMA	Petugas keamana n				
16.	Anisa	Sidoarjo, 13/04/1968	SMA	Petugas kebersihan				

6) Data Keadaan Peserta didik MTs Ma'arif Pamotan

Jumlah peserta didik mulai dari kelas VII sampai dengan kelas IX tahun ajaran 2021/2022 di MTs Ma'arif Pamotan

Tabel 4. 10 Jumlah Peserta Didik MTs Ma'arif Pamotan

No.	Kelas	Jumlah Rombel	Jumlah siswa		
			Lk	Pr	Jumlah
1.	Kelas VII	1	26	12	38

2.	Kelas VIII	1	13	9	22
3.	Kelas IX	1	10	4	14
TOTAL		3	49	25	74

7) Data Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Ma'arif Pamotan

Tabel 4. 11 Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Ma'arif Pamotan

No.	Fasilitas	Jumlah	Luas	Keadaan
1.	Ruang kelas	4	4 x 5 m	Baik
2.	Ruang kepala sekolah	1	2 x 3 m	Baik
3.	Ruang wakil kepala sekolah	-		-
4.	Ruang uks	1	2 x 2 m	Baik
5.	Ruang tata usaha	1	2 x 2 m	Baik
6.	Ruang guru	1	4 x 7 m	Baik
7.	Perpustakaan	-		-
8.	Ruang praktikum	-		-
9.	Ruang BK	1	3 x 2 m	Baik
10.	Gudang	1	2 x 1 m	Baik
11.	Kamar mandi guru	1	3 x 2 m	Baik
12.	Kamar mandi siswa	3	1 x 1 m	Baik
13.	Musholla	-		-
14.	Lapangan	-		-
15.	Meja kursi guru	10 set		Baik
16.	Bangku siswa	80 set		Baik

8) Informan Penelitian di MTs Ma'arif Pamotan

Sama halnya dengan deskripsi informan di atas, bahwa peneliti di MTs Ma'arif Pamotan juga memiliki lima informan atau narasumber yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan kuliatas pendidik serta tenaga kependidikan. Berdasarkan data pendidik dan tenaga kependidikan diatas, masih minimnya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada maka ada beberapa pendidik yang juga merangkap sebagai tenaga kependidikan. Berikut deskripsi singkat terkait lima narasumber:

a. Informan I (SM)

Informan pertama dalam penelitian ini adalah SM yang menjabat sebagai kepala madrasah di MTs Ma'arif Pamotan. Selain menjadi kepala sekolah, beliau juga menjadi pengajar di SMP Kemala Bhayangkari Porong sebagai guru mata pelajaran IPA. Wawancara dilakukan di MTs Ma'arif Pamotan pada hari Senin 18 April 2022 pukul 08.00-10.00 WIB bertempat di ruang kepala madrasah.

b. Informan II (IL)

Informan kedua yakni IL yang menjabat sebagai waka sarana dan prasarana dan sekaligus sebagai seorang pendidik di MTs Ma'arif Pamotan. Wawancara ini dilakukan secara langsung dan tatap muka dengan narasumber yang terkait. Wawancara dilakukan di MTs Ma'arif Pamotan pada hari Selasa 19 April 2022 pukul 08.00-10.00 WIB bertempat di ruang kantor guru.

c. Informan III (LL)

Informan ketiga yakni LL yang bertugas sebagai pendidik dan merangkap menjadi TU di MTs Ma'arif Pamotan. Sehingga informan ketiga ini juga bisa dikatakan sebagai salah satu tenaga kependidikan yang membantu administrasi sekolah.

d. Informan IV (I)

Informan keempat yakni I yang menjadi ketua yayasan di MTs Ma'arif Pamotan. Wawancara dilakukan secara *online* pada hari Jum'at 15 Juli 2022 pukul 10.00 WIB.

e. Informan V (BA)

Informan kelima yakni BA yang menjadi salah satu peserta didik kelas IX di MTs Ma'arif Pamotan. Wawancara dilakukan secara *online* pada hari Sabtu 16 Juli 2022 pukul 10.00 WIB.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana yang disebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting yang dilakukan dalam sebuah lembaga pendidikan. Karena bagaimana pun juga keberhasilan pencapaian visi, misi serta tujuan pendidikan juga tergantung dari sumber daya manusia yang dimilikinya.

Seperti yang telah dijelaskan oleh bapak kepala sekolah terkait manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“manajemen sumber daya manusia yang kita lakukan disini adalah dengan melalui pelatihan-pelatihan dan pembinaan yang diikuti oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Mungkin disini tidak sesering mungkin melakukan pelatihan dan pembinaan, tetapi setidaknya setiap 1 tahun dua kali itu ada sebagai evaluasi dari kegiatan yang dilakukan setiap semester ganjil dan genap”⁸⁹ (MMP.W.SM.F1/18-04-2022)

Hal selaras disampaikan oleh salah satu tenaga kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“untuk manajemen sumber daya manusia tenaga kependidikan disini saya rasa masih kurang dan masih banyak yang harus dibenahi kembali. seharusnya pelatihan-pelatihan tersebut diikuti dan difasilitasi oleh sekolah. Karena masih terkendala satu dan lain hal itu masih tergolong kurang. Tetapi pengawas Kemenag itu tetap memberikan pembinaan kepada sekolah atau madrasah dengan melakukan pembinaan kepada bapak atau ibu guru disini minimal 1 semester 1 kali dan dilakukan koordinasi dengan bapak kepala sekolah. Yang ditunjuk biasanya adalah kepala sekolah terkait pembinaan manajemen kepala sekolah dalam rangka kemajuan madrasah, kemudian tentang perkembangan kurikulum (seperti kurikulum merdeka belajar dan sebagainya) minimal itu 2 kali untuk waka. Dan bendahara biasanya disosialisasi BOS atau

⁸⁹ SM, “Hasil Wawancara” (MTs Ma'arif Pamotan, 2022).

BOSDA itu biasanya pihak kemenag atau dinas. Dan juga TU tentang ketatausahaan seperti operator EMIS dan pengelolaan data-data sekolah.”⁹⁰ (MMP.W.LL.F1/20-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh pendidik MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dengan melalui pelatihan, pengembangan dan kegiatan workshop lainnya.”⁹¹(MMP.W.IL.F1/19-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“penerapan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan dalam mengelola dan membina seluruh sumber daya manusia yang dimiliki untuk mengembangkan potensi dan mengikuti perkembangan zaman.”⁹²(MMP.W.I.F1/16-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, dan I peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan MTs Ma’arif Pamotan adalah dengan melalui penerapan pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk menciptakan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas.

Ada beberapa komponen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Sebagaimana wawancara dengan bapak kepala madrasah sebagai berikut:

“Sumber daya manusia pada lembaga pendidikan yakni semua manusia yang berada dalam suatu lembaga pendidikan termasuk pendidik dan tenaga kependidikan.”⁹³(MMP.W.SM.F1/18-04-2022)

⁹⁰ LL, “Hasil Wawancara” (MTs Ma’arif Pamotan, 2022).

⁹¹ IL, “Hasil Wawancara” (MTs Ma’arif Pamotan, 2022).

⁹² I, “Hasil Wawancara” (MTs Ma’arif Pamotan, 2022).

⁹³ SM, “Hasil Wawancara.”

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“komponen sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah kepala madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, pihak yayasan, pengawas dan konsultan pendidikan.”⁹⁴ (MMP.W.IL.F1/19-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“Sumber daya manusia pada lembaga pendidikan yakni semua manusia yang berada dalam suatu lembaga pendidikan termasuk pendidik dan tenaga kependidikan.”⁹⁵ (MMP.W.LL.F1/20-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“komponen sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah kepala madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, pihak yayasan, pengawas dan konsultan pendidikan.”⁹⁶(MMP.W.I.F1/20-04-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, dan I peneliti dapat menyimpulkan bahwa komponen sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat dalam lembaga pendidikan.

Maka sumber daya manusia juga memiliki tujuan. Sebagaimana yang wawancara dengan bapak kepala madrasah sebagai berikut:

“Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah agar tercapainya visi misi sekolah dan mempunyai manajemen yang baik.”⁹⁷(MMP.W.SM.F1/18-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

⁹⁴ IL, “Hasil Wawancara.”

⁹⁵ LL, “Hasil Wawancara.”

⁹⁶ I, “Hasil Wawancara.”

⁹⁷ SM, “Hasil Wawancara.”

“Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta tercapainya tujuan lembaga pendidikan.”⁹⁸(MMP.W.IL.F1/19-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma’arif

Pamotan sebagai berikut:

“Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah agar dapat dikelola dengan baik.”⁹⁹(MMP.W.LL.F1/20-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menjamin kesejahteraan sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.”¹⁰⁰(MMP.W.I.F1/16-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, dan I peneliti dapat menyimpulkan bahwa tujuan sumber daya manusia di MTs Ma’arif Pamotan adalah meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta tercapainya tujuan lembaga pendidikan.

Terkait peran kepala sekolah disini sangat mendukung dan membuka kembali bagi siapa saja yang bersedia untuk maju dan melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi serta selalu memberikan motivasi dan dukungan. Hal senada disampaikan oleh tenaga kependidikan sebagai berikut:

“sebenarnya bapak kepala sekolah disini selalu mendukung kita dalam hal-hal yang baik seperti mengikuti pelatihan, melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi tetapi hal tersebut terkadang masih terkendala dana. Jika kita ingin melakukan pelatihan mandiri juga membutuhkan dana yang cukup besar dan ketika kita sebagai pendidik ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi juga dari biaya kita

⁹⁸ IL, “Hasil Wawancara.”

⁹⁹ LL, “Hasil Wawancara.”

¹⁰⁰ I, “Hasil Wawancara.”

sendiri melainkan bukan ditanggung dari sekolah”¹⁰¹
(MMP.W.LL.F1/20-04-2022)

Ada beberapa aspek manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di MTs Ma’arif Pamotan. Sebagaimana wawancara dengan bapak kepala madrasah sebagai berikut:

“Aspek manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di MTs Ma’arif Pamotan ini diantaranya (1) perencanaan dengan melihat dari perkiraan kebutuhan yang sekiranya membutuhkan sumber daya manusia dan dirasa peserta didik bertambah banyak, maka madrasah mengajukan kepada pihak yayasan, kemudian setelah pihak yayasan menyetujui maka madrasah melakukan proses (2) rekrutmen dan (3) seleksi yang dilakukan oleh pihak yayasan berupa tes wawancara dengan memenuhi beberapa kriteria yakni diantaranya memiliki dedikasi tinggi dan ijazah sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. (4) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia seperti mengikuti pelatihan atau *workshop*, selain itu (5) evaluasi kinerja yang dilakukan oleh kepala madrasah setiap 1 tahun sekali. (6) pengintegrasian berupa motivasi, dukungan, serta kesepakatan kerjasama yang terjalin antara lembaga dengan sumber daya manusia yang dimilikinya.”¹⁰²(MMP.W.SM.F1/18-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“kita disini menerapkan aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia.”¹⁰³(MMP.W.IL.F1/19-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“ada proses perencanaan tentunya, seleksi masuk calon pendidik dan tenaga kependidikan, rekrutmen melalui wawancara dan pelatihan yang diikuti oleh pendidik dan tenaga kependidikan.”¹⁰⁴(MMP.W.LL.F1/20-04-2022)

¹⁰¹ LL, “Hasil Wawancara.”

¹⁰² SM, “Hasil Wawancara.”

¹⁰³ IL, “Hasil Wawancara.”

¹⁰⁴ LL, “Hasil Wawancara.”

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“aspek manajemen sumber daya manusia yakni perencanaan, seleksi, rekrutment, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja dan pengintegrasian.”¹⁰⁵(MMP.W.I.F1/16-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, dan I peneliti dapat menyimpulkan bahwa aspek manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif Pamotan ada 6 yakni perencanaan, rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pihak yayasan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja dan pengintegrasian berupa motivasi, dukungan, serta kesepakatan kerjasama yang terjalin antara lembaga dengan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Peran kepala madrasah juga merupakan hal utama dalam manajemen sumber daya manusia. Sebagaimana wawancara dengan bapak kepala madrasah di MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“Peran saya disini adalah sebagai penanggung jawab dalam semua kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan yang ada di lembaga ini.”¹⁰⁶(MMP.W.SM.F1/18-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“Sebenarnya bapak kepala sekolah disini selalu mendukung kita dalam hal-hal yang baik seperti mengikuti pelatihan, melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi tetapi hal tersebut terkadang masih terkendala dana. Jika kita ingin melakukan pelatihan mandiri juga membutuhkan dana yang cukup besar dan ketika kita sebagai pendidik ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi juga dari biaya kita sendiri melainkan bukan ditanggung dari sekolah.”¹⁰⁷(MMP.W.IL.F1/19-04-2022)

¹⁰⁵ I, “Hasil Wawancara.”

¹⁰⁶ SM, “Hasil Wawancara.”

¹⁰⁷ IL, “Hasil Wawancara.”

Hal serupa disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“Mendorong dan memotivasi setiap individu dari sumber daya manusia untuk selalu bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya.”¹⁰⁸(MMP.W.LL.F1/20-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“menurut saya, peran kepala madrasah disini adalah sebagai motivator, pendorong dan juga penanggung jawab atas segala kegiatan yang dilakukan terait manajemen sumber daya manusia.”¹⁰⁹(MMP.W.I.F1/20-04-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, dan I peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam sumber daya manusia ialah sebagai motivator, penanggung jawab, dan memberikan dukungan kepada pendidik dan tenaga kependidikan.

c. Kualitas Pendidik dan Tenaga kependidikan

Kualitas sumber daya manusia yang di perlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang di dalamnya diperlukan program pendidikan yang di arahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. Dengan istilah lain bahwa sumber daya manusia yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya.

¹⁰⁸ LL, “Hasil Wawancara.”

¹⁰⁹ I, “Hasil Wawancara.”

Hal tersebut tidak luput dari tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagaimana wawancara dengan bapak kepala madrasah MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“pendidik dan tenaga kependidikan bertugas dalam mendidik dan mengajar serta beorientasi pada ahklak dan kognitif.”¹¹⁰(MMP.W.SM.F2/18-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“menurut saya, pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas itu adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu menjalankan tugas yang diberikan, bertanggung jawab, mengemban amanah dengan baik dan bisa mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya dalam memajukan madrasah.”¹¹¹(MMP.W.IL.F2/19-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan adalah menjalankan tugas yang diberikan, bertanggung jawab, mengemban amanah dengan baik dan bisa mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya dalam memajukan madrasah.”¹¹²(MMP.W.LL.F2/20-04-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“pendidik yang bertugas untuk mendidik, memotivator dan sekaligus menjadi suri tauladan yang baik bagi peserta didik, dan tenaga kependidikan juga menjalankan tugasnya dengan sesuai dan bertanggung jawab.”¹¹³(MMP.W.I.F2/16-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, dan I peneliti dapat menyimpulkan bahwa tugas dan tanggung jawab pendidik dalam mendidik

¹¹⁰ SM, “Hasil Wawancara.”

¹¹¹ IL, “Hasil Wawancara.”

¹¹² LL, “Hasil Wawancara.”

¹¹³ I, “Hasil Wawancara.”

dan mengajar serta beorientasi pada ahklak dan kognitif, sedangkan tenaga kependidikan bertugas memberikan pelayanan yang baik kepada peserta didik dalam menunjang proses pendidikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas sebagaimana wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut:

“Pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu berinovasi, kreatif dan inovatif.”¹¹⁴ (MMP.W.SM.F2/18-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“Pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas itu adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu menjalankan tugas yang diberikan, bertanggung jawab, mengemban amanah dengan baik dan bisa mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya dalam memajukan madrasah.”¹¹⁵(MMP.W.IL.F2/19-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“Pendidik yang berkualitas adalah pendidik yang bertugas untuk mendidik, memotivator dan sekaligus menjadi suri tauladan yang baik bagi peserta didik, dan tenaga kependidikan yang berkualitas itu adalah tenaga kependidikan yang menjalankan tugasnya dengan sesuai dan bertanggung jawab.”¹¹⁶(MMP.W.LL.F2/20-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“Pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas tentunya adalah ya yang sudah memenuhi standar dan kualifikasi tentunya.”¹¹⁷(MMP.W.I.F2/20-04-2022)

¹¹⁴ SM, “Hasil Wawancara.”

¹¹⁵ IL, “Hasil Wawancara.”

¹¹⁶ LL, “Hasil Wawancara.”

¹¹⁷ I, “Hasil Wawancara.”

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, dan I peneliti dapat menyimpulkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu menjalankan tugas yang diberikan, bertanggung jawab, mengemban amanah dengan baik dan bisa mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya dalam memajukan madrasah.

Untuk standar kualifikasi akademik (S1) sudah memenuhi, akan tetapi untuk penyesuaian ijazah dengan mata pelajaran yang diampunya masih ada beberapa yang belum sesuai. Seperti yang diungkapkan oleh bapak kepala madrasah adalah sebagai berikut:

“untuk standar kualifikasi akademik tentunya kami sudah memenuhi, karena disini kita sudah berijazah S1, tetapi kesesuaian bidang studi dengan mata pelajaran yang diampunya saya rasa ada beberapa yang belum sesuai untuk itu kita juga ini tergolong masih sekolah kecil, jadi ya pendanaan untuk menambah sumber daya manusia pun masih terkendala”¹¹⁸(MMP.W.SM.F2/18-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“memang hal tersebut masih perlu untuk kita benahi kembali, mengingat disini masih ada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memenuhi indikator profesional. Ada beberapa diantara kami masih belum relevan. Meskipun pendidik dan tenaga kependidikan yang kita miliki sudah memenuhi kualifikasi pendidikan, akan tetapi kita sebenarnya juga harus memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Mungkin hal tersebut yang harus kita perhatikan dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga pendidikan pada lembaga ini. Seperti contoh pendidik yang berlatar belakang lulusan S1 Teknik industri tetapi disini beliau mengajar TIK dan Prakarya.”¹¹⁹ (MMP.W.IL.F2/19-04-2022)

¹¹⁸ SM, “Hasil Wawancara.”

¹¹⁹ IL, “Hasil Wawancara.”

Hal serupa disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma'arif

Pamotan sebagai berikut:

“untuk hal tersebut saya rasa masih belum sesuai dan masih kurang personalnya ya. karena kita masih tergolong sekolah kecil. Tetapi alhamdulillah pendidik dan tenaga kependidikan disini sudah S1 semua dan bahkan ada yang sudah S2. Meskipun tidak semua yang S1 pendidikan. Dan masih ada beberapa pendidik yang tidak relevan dibidangnya. Misalnya saya sendiri yang S1 jurusan ekonomi dan sekarang mengajar IPS, tidak hanya itu karena disini masih belum ada yang mengajar prakarya maka saya juga merangkap mengajar prakarya yang padahal hal tersebut juga bukan bidang saya. Selain itu saya juga menjabat sebagai waka sarana dan prasarana disekolah ini.”¹²⁰ (MMP.W.LL.F2/20-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“karena disini kita masih membutuhkan tambahan pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi standar kualifikasi dan sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya.”¹²¹(MMP.W.I.F2/20-04-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, dan I peneliti dapat menyimpulkan bahwa standar kualifikasi akademik (S1), tetapi masih ada beberapa yang belum relevan dengan mata pelajaran yang diampunya. Dan masih kurangnya personalia sumber daya manusia yang dimiliki disebabkan masih tergolong sekolah kecil.

Yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan tidak lain adalah kepala madrasah dan pihak yayasan. Sebagaimana yang wawancara dengan bapak kepala madrasah sebagai berikut:

¹²⁰ LL, “Hasil Wawancara.”

¹²¹ I, “Hasil Wawancara.”

“Untuk penilaian dan evaluasi dari kepala madrasah adalah pengawas, sedangkan penilaian dan evaluasi dari pendidik dan tenaga kependidikan adalah kepala madrasah sendiri.”¹²² (MMP.W.SM.F2/18-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“yang menilai dan mengevaluasi hasil kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah kepala madrasah dan dibantu oleh pihak yayasan. Terkadang waktu evaluasi tersebut dilakukan setiap akhir semester untuk mengetahui bagaimana progress yang kita jalankan sebetulnya apakah sudah sesuai atau masih perlu perbaikan kembali.”¹²³(MMP.W.IL.F2/19-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“kepala madrasah yang melakukan tindakan penilaian dan evaluasi kinerja dari masing-masing sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga pendidikan.”¹²⁴(MMP.W.LL.F2/20-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“pihak yayasan dan dibantu oleh kepala madrasah untuk melakukan proses penilaian dan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.”¹²⁵(MMP.W.I.F2/16-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, dan I peneliti dapat menyimpulkan bahwa Untuk menyesuaikan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma’arif Pamotan sudah memenuhi standar. Sebagaimana wawancara yang dilakukan dengan bapak kepala sekolah sebagai berikut:

“Pendidik dan tenaga kependidikan disini sudah memiliki ijazah S1, tetapi kami masih kurang dirasa personalia sumber daya manusianya.”¹²⁶(MMP.W.SM.F2/18-04-2022)

¹²² SM, “Hasil Wawancara.”

¹²³ IL, “Hasil Wawancara.”

¹²⁴ LL, “Hasil Wawancara.”

¹²⁵ I, “Hasil Wawancara.”

¹²⁶ SM, “Hasil Wawancara.”

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“untuk hal tersebut saya rasa masih belum sesuai dan masih kurang personalnya ya. karena kita masih tergolong sekolah kecil. Tetapi alhamdulillah pendidik dan tenaga kependidikan disini sudah S1 semua dan bahkan ada yang sudah S2. Meskipun tidak semua yang S1 pendidikan. Dan masih ada beberapa pendidik yang tidak relevan dibidangnya. Misalnya saya sendiri yang S1 jurusan ekonomi dan sekarang mengajar IPS, tidak hanya itu karena disini masih belum ada yang mengajar prakarya maka saya juga merangkap mengajar prakarya yang padahal hal tersebut juga bukan bidang saya. Selain itu saya juga menjabat sebagai waka sarana dan prasarana disekolah ini.”¹²⁷(MMP.W.IL.F2/19-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“Saya rasa masih belum karena kita disini sebenarnya masih kurang personal sumber daya manusianya.”¹²⁸(MMP.W.LL.F2/20-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“untuk hal tersebut sebenarnya masih banyak yang harus kita perhatikan kembali mengingat pendidik dan tenaga kependidikan yang kita miliki juga masih tergolong minim.”¹²⁹ (MMP.W.I.F2/20-04-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, dan I peneliti dapat menyimpulkan bahwa proses penilaian dan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MTs Ma'arif Pamotan dilaksanakan oleh kepala madrasah dan pihak yayasan.

¹²⁷ IL, “Hasil Wawancara.”

¹²⁸ LL, “Hasil Wawancara.”

¹²⁹ I, “Hasil Wawancara.”

d. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga kependidikan

Manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melalui pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara rutin. Sebagaimana wawancara dengan bapak kepala madrasah mengenai pelatihan-pelatihan bagi pendidik, baik yang diadakan secara mandiri oleh sekolah maupun diselenggarakan oleh lembaga lain sebagai berikut:

“kita disini mengharuskan pendidik atau tenaga kependidikan untuk selalu rutin mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan. Hal itu sangat penting karena dengan adanya pelatihan tersebut pendidik dan tenaga kependidikan akan mendapatkan lebih banyak pengetahuan, pengalaman dan juga wawasan baru. Dengan begitu, pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengimplementasikan dari apa yang telah di dapatkan dalam kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah mengikuti pelatihan KKM setiap 3 bulan dalam rangka pengembangan mutu.”¹³⁰ (MMP.W.SM.F3/18-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“disini kita melakukan beberapa pelatihan seperti pelatihan dari dinas, pelatihan dari kemenag, pelatihan KKM (Kelompok Kerja Guru) yang diadakan oleh MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan juga ada pembinaan. Dan untuk waktunya sendiri bersifat tergantung tapi pelaksanaannya sudah pasti dilakukan, untuk waktunya kadang kita menyesuaikan”¹³¹(MMP.W.IL.F3/19-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“Pelatihan ini terkadang tidak selalu waktunya sama, melihat penyesuaian antara sekolah satu dengan sekolah lainnya. Juga melihat dari segi kebutuhan sekolah. Pelatihan ini sangat berguna bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk memperoleh pengetahuan dalam pencapaian visi, misi serta tujuan lembaga pendidikan.”¹³²(MMP.W.LL.F3/20-04-2022)

¹³⁰ SM, “Hasil Wawancara.”

¹³¹ IL, “Hasil Wawancara.”

¹³² LL, “Hasil Wawancara.”

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“Untuk waktu kegiatan pelatihan ini sudah ada jadwal tersendiri dari sananya, dan terkadang tidak selalu sama dengan tahun-tahun sebelumnya. Yang pasti pelaksanaannya rutin tetapi untuk waktunya sendiri masih menyesuaikan terkadang maju dan terkadang bisa mundur.”¹³³(MMP.W.I.F3/16-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, dan I peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan MTs Ma'arif Pamotan ini waktunya tidak selalu sama dan dapat berubah karena menyesuaikan sekolah satu dengan sekolah lainnya.

Pendidik bertugas untuk mengajarkan, membina serta memberi teladan yang baik bagi peserta didiknya. Sebagaimana wawancara dengan bapak kepala madrasah MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“Pendidik disini sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik seperti mengajarkan, membina serta memberikan contoh dan suri tauladan yang baik bagi peserta didik.”¹³⁴(MMP.W.SM.F3/18-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“Pendidik bertugas untuk mengajarkan, membina serta memberi teladan yang baik bagi peserta didiknya dengan pembiasaan seperti rutinitas kegiatan kajian kitab kuning, istighosah bersama, sholat tasbeeh dan khataman 1 juz dalam seminggu.”¹³⁵ (MMP.W.IL.F3/19-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

“dapat melalui pembiasaan keagamaan yang dilakukan, memberikan pengajaran dan pembinaan yang dapat mudah dipahami oleh peserta

¹³³ I, “Hasil Wawancara.”

¹³⁴ SM, “Hasil Wawancara.”

¹³⁵ IL, “Hasil Wawancara.”

didiknya, pengajian kitab dan al-qur'an." ¹³⁶(MMP.W.LL.F3/20-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

"sekolah kita ini meskipun tergolong sekolah kecil, tapi kami berkeinginan untuk menjadikan lulusan yang memiliki kemampuan yang nantinya akan dibutuhkan masyarakat sekitar. Dengan itu, kami menerapkan kegiatan-kegiatan keagamaan yang rutin dilaksanaka setiap hari." ¹³⁷(MMP.W.I.F3/16-07-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh salah satu peserta didik MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

"menurut saya, pendidik (guru) disini semuanya ramah dan baik, mereka juga mengajar dengan penuh semangat dan memberikab contoh serta perilaku yang baik kepada peserta didiknya." ¹³⁸(MMP.W.BA.F3/17-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, I, dan BA peneliti dapat menyimpulkan bahwa pendidik bertugas untuk mengajarkan, membina serta memberi teladan yang baik bagi peserta didiknya dengan pembiasaan seperti rutinitas kegiatan kajian kitab kuning, istighosah bersama, sholat tasbih dan khataman 1 juz dalam seminggu.

Sedangkan dari segi tenaga kependidikan maka juga harus memberikan pelayanan kepada peserta didik sehingga dapat menunjang keberhasilan pencapaian pendidikan.

Sebagaimana wawancara dengan bapak kepala madrasah MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

"Tenaga kependidikan selalu menerapkan sikap ramah kepada peserta didik yang apabila membutuhkan sesuatu hal atau data diri yang diperlukan. Tidak hanya itu, tenaga kependidikan juga telah memberikan

¹³⁶ LL, "Hasil Wawancara."

¹³⁷ I, "Hasil Wawancara."

¹³⁸ BA, "Hasil Wawancara" (MTs Ma'arif Pamotan, 2022).

pelayanan yang semaksimal mungkin kepada peserta didik.”¹³⁹
(MMP.W.SM.F3/18-04-2022)

Hal senada disampaikan oleh pendidik MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“Tenaga kependidikan disini berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kebutuhan data yang ketika suatu saat dibutuhkan dan diperlukan oleh peserta didik.”¹⁴⁰(MMP.W.IL.F3/19-04-2022)

Hal serupa disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“kita sebagai tenaga kependidikan harus sabar apabila ada peserta didik yang memang agak bermasalah, misalnya data diri peserta didik tersebut kurang dan belum lengkap tetapi disuruh untuk mengumpulkan dan melengkapi data terkadang masih menunda-nunda. Jadi kita juga terkadang merasa kesusahan akan hal tersebut.”¹⁴¹ (MMP.W.LL.F3/20-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“sebagai tenaga kependidikan yang baik tentunya harus memberikan pelayanan yang baik pula kepada peserta didik, dapat berupa perilaku yang ramah, berbicara dengan santun dan mencerminkan contoh yang baik untuk peserta didiknya.”¹⁴²(MMP.W.I.F3/16-07-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh peserta didik MTs Ma’arif NU Tanggulangin sebagai berikut:

“tenaga kependidikan, staf, TU disini saya rasa semuanya berperilaku baik dan ramah, serta memberikan pelayanan yang baik kepada kita (peserta didik) apabila kita membutuhkan dan memerlukan sesuatu mereka juga membantu.”¹⁴³(MMP.W.BA.F3/17-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, I dan BA peneliti dapat menyimpulkan bahwa tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan

¹³⁹ SM, “Hasil Wawancara.”

¹⁴⁰ IL, “Hasil Wawancara.”

¹⁴¹ LL, “Hasil Wawancara.”

¹⁴² I, “Hasil Wawancara.”

¹⁴³ BA, “Hasil Wawancara.”

kepada peserta didik yakni bersikap ramah dan selalu membantu peserta didik apabila memerlukan sesuatu yang dibutuhkannya.

Berdasarkan hasil pengamatan terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan adalah kepala madrasah selalu mendukung dan memotivasi sumber daya manusia serta melakukan penilaian dan evaluasi kinerja setiap semester.

Berdasarkan hasil dokumentasi tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan adalah di Website <https://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/>.

e. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam memajemen sumber daya manusia tentunya terdapat faktor pendukung dan penghambat yang ditemukan. Tentunya banyak hal dan kendala yang dilalui dalam pencapaian visi, misi serta tujuan lembaga. Sebagaimana wawancara oleh kepala madrasah terkait faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut:

“untuk faktor pendukung saya rasa adalah hubungan yang baik antara kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan untuk saling terbuka dan membantu satu dengan yang lainnya apabila ada yang mengalami kendala atau kesulitan. Kita berusaha untuk bekerja sama dalam sebuah tim demi pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah. Dan untuk faktor penghambat saya rasa disini masih kurangnya sarana prasarana serta fasilitas penunjang lainnya dalam kegiatan pembelajaran serta kami

masih kurang personal dalam hal sumber daya manusia”¹⁴⁴(MMP.W.SM.F4/18-04-2022)

Hal senada disampaikan pendidik terkait faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“menurut saya disini faktor penghambat adalah biaya dan masih ada guru yang satmingkal (guru terbang) yang artinya guru tersebut tidak hanya mengajar disini tetapi juga mengajar di lain tempat. Kemudian untuk faktor pendukungnya adalah adanya dukungan penuh, motivasi dan semangat dari kepala sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan bagi siapa saja yang ingin mengikuti pelatihan dengan tujuan untuk kemajuan sekolah”¹⁴⁵(MMP.W.IL.F4/19-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh tenaga kependidikan MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“menurut saya disini faktor penghambat adalah kurangnya personal sumber daya manusia dan faktor pendukungnya adalah motivasi dari bapak kepala madrasah serta pengalaman yang baik dari sumber daya manusia yang dimiliki madrasah.”¹⁴⁶(MMP.W.LL.F4/20-04-2022)

Hal senada juga disampaikan oleh ketua yayasan MTs Ma’arif Pamotan sebagai berikut:

“untuk faktor pendukung saya rasa dari segi sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk melakukan perubahan, sedangkan faktor penghambat yakni kurangnya pendanaan madrasah, saran prasarana masih belum terpenuhi dan minimnya sumber daya manusia yang dimilikinya.”¹⁴⁷(MMP.W.I.F4/16-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan SM, IL, LL, dan I peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor pendukung antara lain adanya dukungan dan motivasi dari kepala madrasah, hubungan baik antar komponen sumber daya manusia, pendidik dan tenaga kependidikan memiliki jiwa

¹⁴⁴ SM, “Hasil Wawancara.”

¹⁴⁵ IL, “Hasil Wawancara.”

¹⁴⁶ LL, “Hasil Wawancara.”

¹⁴⁷ I, “Hasil Wawancara.”

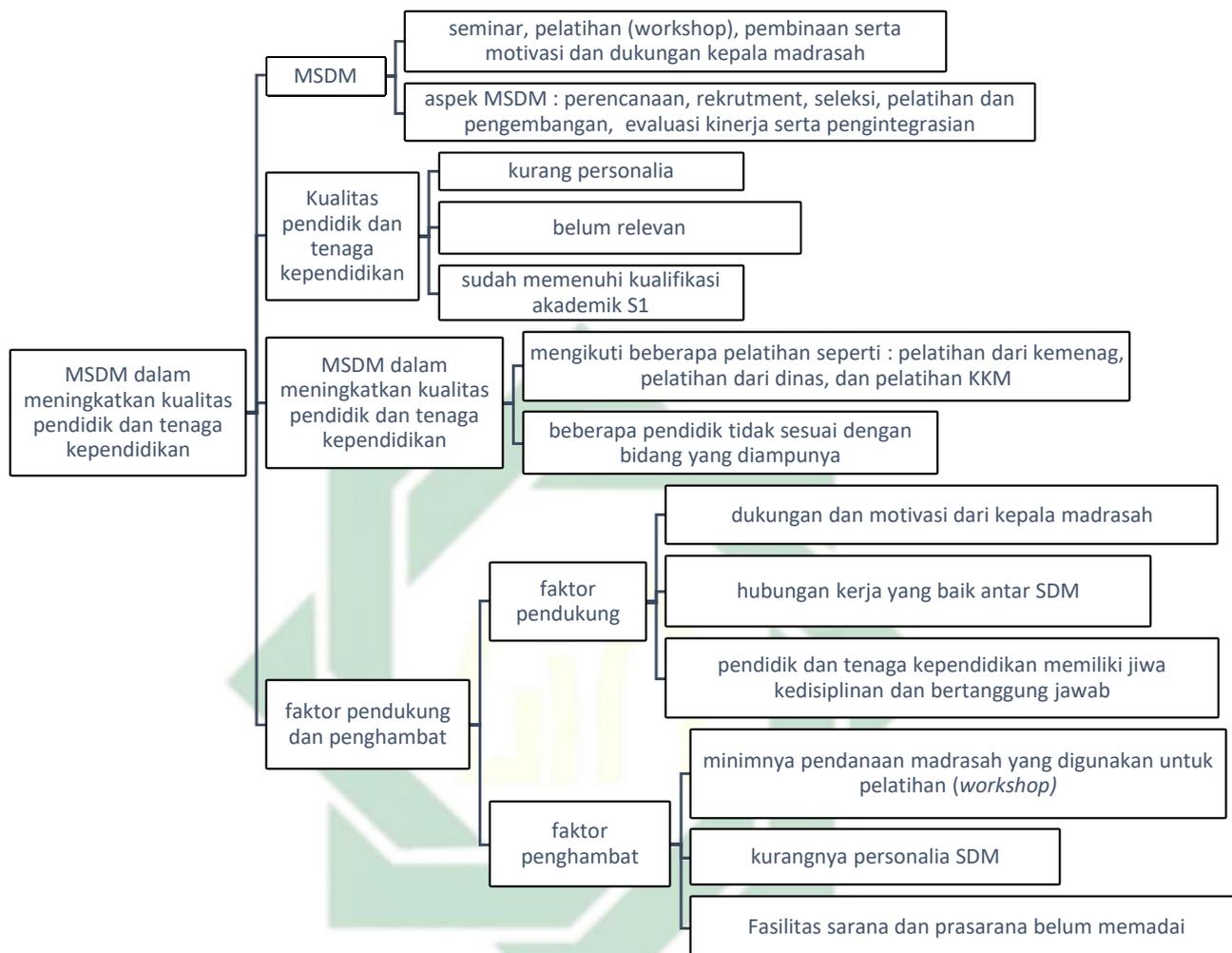
kedisiplinan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan dari faktor penghambat antara lain yakni minimnya pendanaan, kurangnya personalia sumber daya manusia, serta fasilitas dan sarana prasarana masih belum memadai.

Berdasarkan hasil pengamatan terkait faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan adalah kepala madrasah selalu mendukung dan memotivasi sumber daya manusia, melakukan penilaian dan evaluasi kinerja setiap semester, dan menjalin kerjasama yang baik antar sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil dokumentasi tentang faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan adalah pada salah satu Website yang terkait berikut <https://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/> disini menggambarkan bagaimana tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya yakni salah satunya dalam mengelola data madrasah.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

f. Peta Konsep



Gambar 4. 4 **Peta Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo**

3. Analisis Temuan Penelitian di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo

Analisis temuan penelitian menjabarkan hasil analisa data yang telah didapatkan oleh peneliti dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi sesuai dengan deskripsi temuan penelitian diatas. Berikut hasil analisis temuan data tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin adalah segala cara atau usaha yang dilakukan oleh komponen pendidikan dalam pencapaian tujuan baik individu maupun lembaga. Dan aspek manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin adalah perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi dan pengintegrasian.

Sedangkan di MTs Ma'arif Pamotan terkait manajemen sumber daya yang dilakukan yakni berupa pelatihan, pembinaan dan juga dukungan serta motivasi dari kepala sekolah. Dalam aspek dan fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan adalah perencanaan, rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pihak yayasan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja serta pengintegrasian.

Maka dapat disimpulkan bahwa aspek manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan memiliki kesamaan yakni melakukan perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja dan pengintegrasian. Sedangkan di MTs Ma'arif Pamotan tidak menerapkan kompensasi. Seperti halnya yang diterapkan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin yakni melakukan kompensasi kepada sumber daya manusia berupa tunjangan setiap 3 bulan yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

b. Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan sama-sama memiliki sumber daya manusia yang sudah memenuhi standar dan kualifikasi sebagai pendidik dan tenaga kependidikan yakni telah berijazah S1 dan dapat mengemban amanah serta saling bekerja sama dalam pencapaian visi, misi serta tujuan sekolah.

Sedangkan dari segi relevansinya di MTs Ma'arif NU Tanggulangin masih dinyatakan 85% dan di MTs Ma'arif Pamotan masih belum relevan dikarenakan banyak pendidik yang juga merangkap menjadi tenaga kependidikan disebabkan kurangnya personalia sumber daya manusia dan masih tergolong sekolah kecil.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan memiliki kesamaan yakni mengikuti beberapa pelatihan (*workshop*), kepala madrasah rutin memberikan motivasi dan dukungan serta melakukan evaluasi kinerja sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin tergolong berjalan dengan baik bahkan ada pendidik yang sudah memiliki ijazah S2. Namun, dari segi pendanaan untuk pendidik dan tenaga kependidikan dalam melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih

tinggi ini masih belum ada baik di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan.

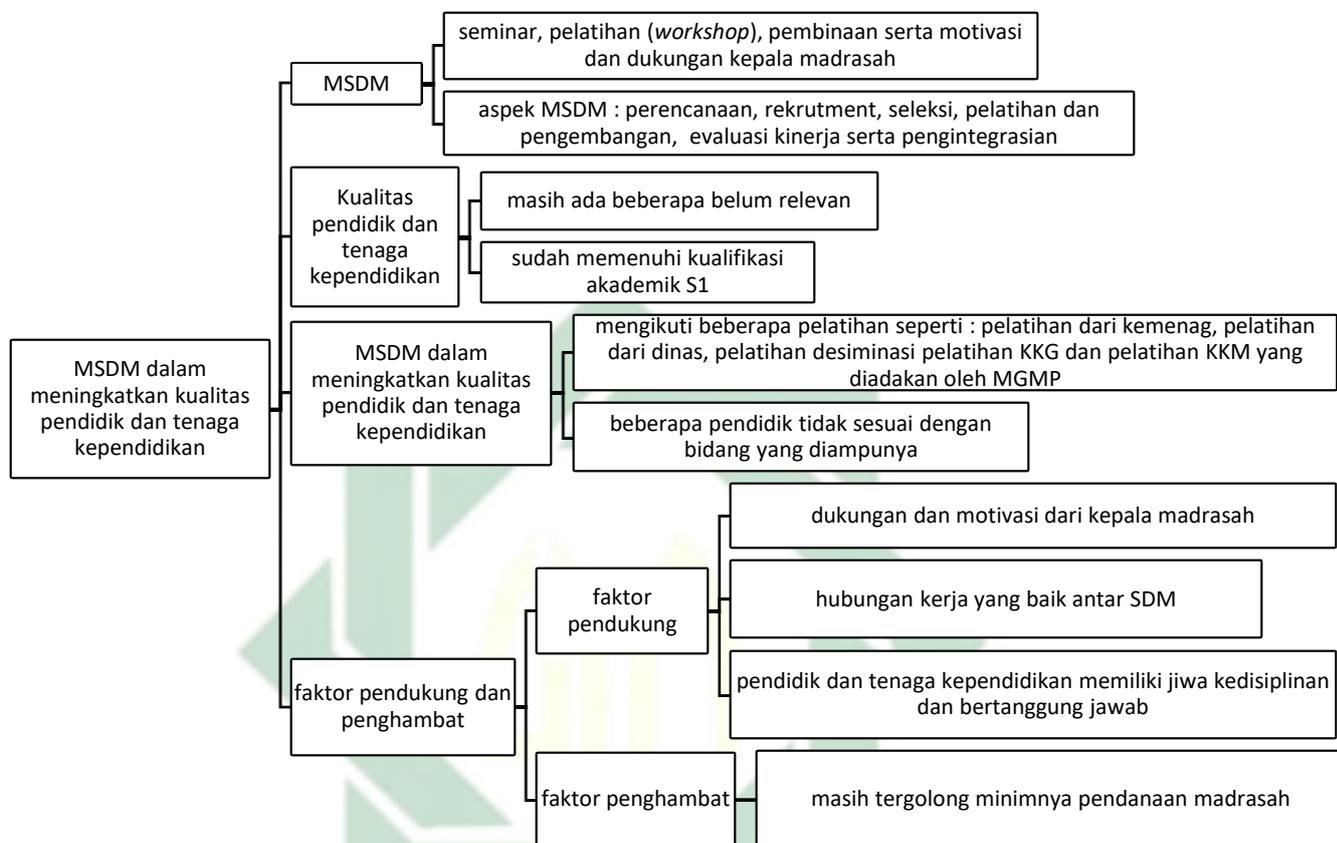
d. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Terkait faktor pendukung dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan memiliki kesamaan antara lain yakni dukungan dan motivasi dari kepala madrasah, komitmen yang tinggi serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

Faktor penghambat di MTs Ma'arif NU Tanggulangin adalah masih kurangnya kemauan untuk berkembang dari masing-masing individu. Sedangkan dari faktor penghambat di MTs Ma'arif Pamotan antara lain yakni minimnya pendanaan, kurangnya personalia sumber daya manusia, serta fasilitas dan sarana prasarana masih belum memadai.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

e. Peta Konsep



Gambar 4. 5 Peta Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan pembahasan hasil penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian di atas terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan Sidoarjo sebagai berikut:

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Istilah yang banyak digunakan saat ini untuk sebutan pegawai atau pekerja adalah sumber daya manusia. Penggunaan istilah sumber daya manusia dimaksudkan untuk lebih memperluas kajian sehingga lebih bersifat universal dan tidak mengarah pada satu bidang pekerjaan tertentu saja.¹⁴⁸

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.¹⁴⁹ Dengan demikian, maka manajemen sumber daya manusia adalah segala usaha yang dikelola sedemikian rupa untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam dunia pendidikan dan menjadi berbagai daya yang berguna sesuai apa yang direncanakan oleh pendidik atau tenaga kependidikan atau sebuah organisasi untuk mendapatkan dan memberdayakan pendidik, tenaga kependidikan, sumber daya manusia yang lain diperlukan sistem manajemen yang benar dan fungsional.

¹⁴⁸ Prof. Dr. Hj. Nurul Ulfatin and M.Pd. Teguh Triwiyanto, "Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan," *Fakultas Ilmu Pendidikan, Malang*, 2015.

¹⁴⁹ Nurul ulfatin dan teguh triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan MTs Ma'arif NU Tanggulangin bahwa pengertian dari manajemen sumber daya manusia adalah segala cara atau usaha yang dilakukan oleh komponen pendidikan dalam pencapaian tujuan baik individu maupun lembaga. Sedangkan menurut informan MTs Ma'arif Pamotan yakni bahwa manajemen sumber daya manusia yang dilakukan adalah dengan melalui pelatihan-pelatihan dan pembinaan yang diikuti oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

Aspek-aspek dan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Flippo Edwin terbagi dalam fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Sedangkan fungsi operasional meliputi rekrutment, seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Aspek-aspek dan fungsi tersebut harus dijalankan secara berintegrasi, netral, kompeten, professional, berkinerja tinggi dan sejahtera sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.¹⁵⁰

Berdasarkan wawancara dan hasil observasi diatas dengan teori yang ada maka peneliti dapat menganalisis dari aspek dan fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin adalah perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi dan pengintegrasian. Sedangkan manajemen sumber daya manusia berdasarkan informan MTs Ma'arif Pamotan adalah perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi

¹⁵⁰ Alamsyah, Khalik, and Istofa, "Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Slb Muaro Jambi."

kinerja dan pengintegrasian. Karena di MTs Ma'arif Pamotan tidak menerapkan kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia.

b. Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua profesi yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan, sekalipun lingkup keduanya berbeda. Hal ini dapat dilihat dari pengertian keduanya yang tercantum dalam Pasal 1 Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kualifikasi akademik guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.¹⁵¹

Berdasarkan kualifikasi diatas, maka pendidik di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dapat dikatakan 100% sudah memenuhi standar kualifikasi akademik S1 bahkan sudah ada yang memiliki ijazah S2. Namun, pendidik dan tenaga kependidikannya masih dinyatakan 85% kesesuaiannya program studi dengan mata pelajaran yang diampu. Sedangkan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan sudah memenuhi standar kualifikasi akademik S1 meskipun tidak semua yang memiliki latar belakang pendidikan, masih belum sesuai antara program studi dengan mata pelajaran yang diampu,

¹⁵¹ BSNP, "Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan – BSNP" 6, no. 3 (2007): 63–71, <https://bsnp-indonesia.org/standar-pendidikan-dan-tenaga-kependidikan/>.

dan dirasa personalia pendidik dan tenaga kependidikan masih tergolong kurang dan terbatas.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yakni melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu strategi dalam mengelola sumber daya manusia agar memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan bersama.¹⁵²

Berdasarkan teori diatas, maka manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin adalah melalui beberapa pelatihan (*workshop*) seperti pelatihan dari kemenag, pelatihan dari dinas, pelatihan KKG dan pelatihan desiminasi yang mengacu pada MTs Ma'arif MINU Pucang Sidoarjo, melakukan studi banding dengan sekolah lain, menerapkan *reward* berupa tunjangan setiap 3 bulan sekali, memiliki pendidik yang sudah berijazah S2, serta melakukan penilaian dan evaluasi kinerja setiap semester.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan adalah mengikuti pelatihan dan pembinaan dari dinas, kemenag dan pelatihan KKM yang diadakan oleh MGMP, beberapa pendidik dan tenaga kependidikan masih belum sesuai dengan bidang keahliannya disebabkan oleh faktor minimnya personalia sumber daya manusia yang hal tersebut akan berdampak

¹⁵² Alamsyah, Khalik, and Istofa, "Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Slb Muaro Jambi."

pada ketidak harmonisan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

d. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

manajemen sumber daya manusia tentunya terdapat faktor pendukung dan penghambat yang ditemukan. Banyak hal dan kendala yang dilalui dalam pencapaian visi, misi serta tujuan lembaga. Begitu halnya faktor pendukung di MTs Ma'arif NU Tanggulangin adalah kepemimpinan kepala madrasah yang bijaksana dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan melalui dukungan dan motivasi untuk selalu mengembangkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dan terpenuhinya kebutuhan sarana prasarana serta fasilitas penunjang lainnya. Sedangkan faktor penghambat yakni antara lain terkadang kurangnya kemauan untuk berkembang dari masing-masing individu dan masih belum ada pendanaan dari madrasah terkait pendanaan sumber daya manusia untuk melanjutkan program studi kejenjang yang lebih tinggi agar dapat menambah serta memperoleh pengetahuan yang luas.

Sedangkan faktor pendukung di MTs Ma'arif Pamotan adalah dukungan dan motivasi dari kepala madrasah, hubungan baik antar seluruh komponen sumber daya manusia serta memiliki jiwa kedisiplinan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas tambahan. Sedangkan faktor penghambat yakni minimnya dana yang digunakan untuk pelatihan, kurangnya personalia pendidik dan tenaga kependidikan, manajemen sumber daya manusia belum diterapkan secara maksimal dan fasilitas serta sarana prasarana masih belum memadai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan. Maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah segala cara atau usaha yang dilakukan oleh komponen pendidikan dalam pencapaian tujuan baik individu maupun lembaga. Ada beberapa aspek manajemen sumber data manusia yang diterapkan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan diantaranya melakukan perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja dan pengintegrasian. Sedangkan di MTs Ma'arif Pamotan tidak menerapkan kompensasi. Seperti halnya yang diterapkan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin yakni melakukan kompensasi kepada sumber daya manusia berupa tunjangan setiap 3 bulan yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Persamaan antara manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan adalah sama-sama menerapkan aspek perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja dan pengintegrasian. Perbedaannya di MTs Ma'arif Pamotan tidak menerapkan kompensasi.
2. Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin sudah memenuhi standar dan kualifikasi sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

Dapat mengemban amanah dan tugas sebagai seorang pendidik dan tenaga kependidikan serta saling bekerja sama dalam pencapaian visi, misi serta tujuan sekolah. Pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin 100% telah memiliki jenjang pendidikan Strata satu (S1) dan sudah bisa dikatakan 85% relevan dengan mata pelajaran yang di ampunya. Sedangkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan ini sudah sesuai dengan standar kualifikasi akademik, tetapi masih ada beberapa belum relevan dengan mata pelajaran yang diampunya karena disebabkan oleh minimnya personalia pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki.

Persamaan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan adalah sama-sama memiliki sumber daya manusia yang sudah memenuhi standar dan kualifikasi sebagai pendidik dan tenaga kependidikan yakni telah berijazah S1 dan dapat mengemban amanah serta saling bekerja sama dalam pencapaian visi, misi serta tujuan sekolah. Perbedaannya dari segi relevansinya di MTs Ma'arif NU Tanggulangin masih dinyatakan 85% dan di MTs Ma'arif Pamotan masih banyak yang kurang relevan.

3. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin adalah dengan mengikuti beberapa pelatihan, menerapkan *reward*, memiliki pendidik yang sudah memiliki ijazah S2, serta melakukan penilaian dan evaluasi kinerja setiap semester. Sedangkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan adalah mengikuti beberapa pelatihan dan pembinaan, terdapat beberapa pendidik dan tenaga kependidikan masih belum relevan dengan mata pelajaran yang diampu serta keterbatasan personalia sumber daya manusia.

Persamaan antara manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan yakni sama-sama mengikuti beberapa pelatihan (*workshop*), kepala madrasah rutin memberikan motivasi dan dukungan serta melakukan evaluasi kinerja sumber daya manusia. Perbedaannya penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif Pamotan masih belum diterapkan secara maksimal dan masih banyak memerlukan perbaikan kembali.

4. Faktor pendukung dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin antara lain yakni dukungan dan motivasi dari kepala madrasah serta terpenuhinya kebutuhan sarpras dan penunjang lainnya. Faktor penghambat antara lain terkadang masih kurangnya kemauan untuk berkembang dari masing-masing personal sumber daya manusia. Sedangkan faktor pendukung MTs Ma'arif Pamotan antara lain adanya dukungan dan motivasi dari kepala madrasah, hubungan baik antar komponen sumber daya manusia, pendidik dan tenaga kependidikan memiliki jiwa kedisiplinan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan dari faktor penghambat antara lain yakni minimnya pendanaan, kurangnya personalia sumber daya manusia, serta fasilitas dan sarana prasarana masih belum memadai.

Persamaan faktor pendukung dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan antara lain yakni dukungan dan motivasi dari kepala madrasah, komitmen yang tinggi serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Perbedaan dari hasil

temuan faktor penghambat di MTs Ma'arif NU Tanggulangin adalah masih kurangnya kemauan untuk berkembang dari masing-masing individu dan dari faktor penghambat di MTs Ma'arif Pamotan antara lain yakni minimnya pendanaan, kurangnya personalia sumber daya manusia, serta fasilitas dan sarana prasarana masih belum memadai.

B. Saran

Dengan hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan beberapa saran terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan sebagai berikut:

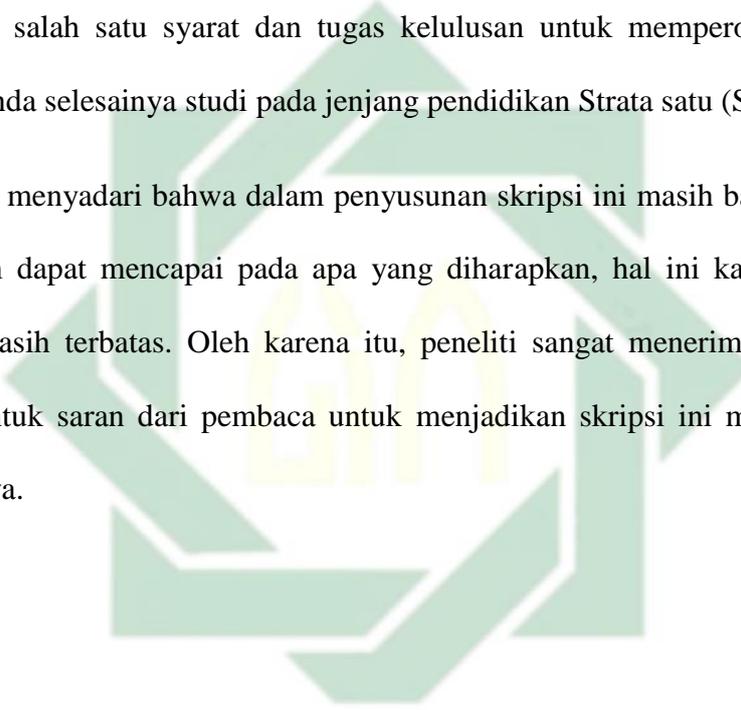
1. Bagi sekolah MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan perlu adanya penambahan pelatihan yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan seperti pelatihan PPPPTK (Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan), LPMP (Lembaga Peningkatan Mutu Pendidikan), BPSDM dan PMP (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Mutu Pendidikan).
2. Bagi kepala madrasah MTs Ma'arif NU Tanggulangin dan MTs Ma'arif Pamotan perlu memerhatikan, mengembangkan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dalam madrasah tersebut.
3. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan perlu adanya kesadaran diri dari masing-masing individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Bagi yayasan perlu adanya dukungan dan motivasi yang diberikan kepada kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat menciptakan kerja sama yang baik antar sumber daya manusia.

5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

C. Penutup

Dengan segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiratan Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk kepada semua umat manusia. Penelitian skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat dan tugas kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana sebagai tanda selesainya studi pada jenjang pendidikan Strata satu (S1).

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan belum dapat mencapai pada apa yang diharapkan, hal ini karena pengetahuan peneliti masih terbatas. Oleh karena itu, peneliti sangat menerima dengan terbuka segala bentuk saran dari pembaca untuk menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik kedepannya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

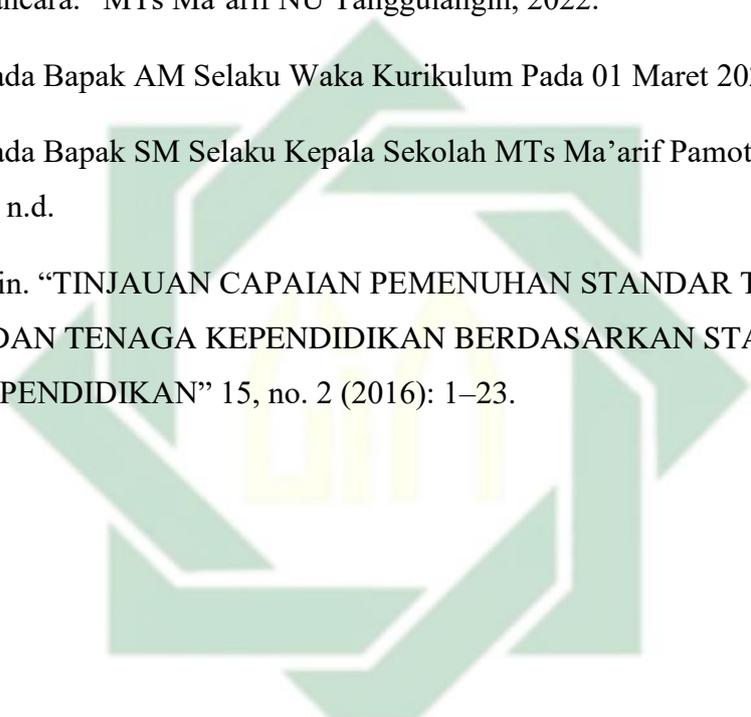
DAFTAR PUSTAKA

- AD. “Hasil Wawancara,” 2022.
- Alami, Reza, Reza Sohaei, Abdul Karim, Maleki Berneti, Ali Younesi, Milad Farnia, and Hassan Mirzajani. “The Effectiveness of Human Resource Management on Improving the Performance.” *International Journal of Business and Social Science* 6, no. 5 (2015): 251–54.
- Alamsyah, Dedy, A Khalik, and Dian Nisa Istofa. “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Slb Muaro Jambi.” *JMiE (Journal of Management in Education)* 5, no. 1 (2021): 1–6.
- Aliyyah, rusi rusmiati. *Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta. polimedia publishing, 2018.
- AM. “Hasil Wawancara.” MTs Ma’arif NU Tanggulangin, 2022.
- BA. “Hasil Wawancara.” MTs Ma’arif Pamotan, 2022.
- BSNP. “Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan – BSNP” 6, no. 3 (2007): 63–71.
<https://bsnp-indonesia.org/standar-pendidikan-dan-tenaga-kependidikan/>.
- Bustari. *Kajian Pengelolaan Tenaga Kependidikan: Profesi Kepala Sekolah Dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, 2017.
- Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, MA. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. *Journal of Chemical Information and Modeling*. Vol. 53, 2019.
[http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf).
- Fadila, Riza Nur, Ega Ayu Lutfiani, Inneke Salwa R, Nanda Veronika, Dwi Rachmanto, and Nurul Arfinanti. “Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (2020): 81–88.
- Fathurrohman. *Meretas Pendidikan Berkualitas Dalam Pendidikan Islam (Menggags Pendidik Atau Guru Yang Ideal Dan Berkualitas Dalam Pendidikan Islam)*. Yogyakarta: Teras, 2012.

- Fuad, Anis. *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Hamriani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- I. “Hasil Wawancara.” MTs Ma’arif Pamotan, 2022.
- II. “Hasil Wawancara.” MTs Ma’arif Pamotan, 2022.
- INDONESIA, PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK. “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tentang Standar Nasional Pendidikan.” *Standar Nasional Pendidikan*, no. 102501 (2021): 1–49. <https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Salinan PP Nomor 57 Tahun 2021.pdf>.
- Israpil. “Kualitas Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Di Kota Bau Bau Sulawesi Tenggara.” *Educandum* 4, no. 1 (2018): 31–45.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- “Kegiatan Ekstrakurikuler MTs Ma’arif NU Tanggulangin.” 16 April, 2022. <https://doi.org/https://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/43FC6A30-81FB-4E24-821A-6CC06AFD0788>.
- Kurniawan, Nanang. *Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*, 2019.
- Kusumastuti, Adhi. *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019.
- Leonard, Leonard. “Kompetensi Tenaga Pendidik Di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru Dan Solusi Perbaikannya.” *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 5, no. 3 (2016): 192–201.
- LL. “Hasil Wawancara.” MTs Ma’arif Pamotan, 2022.
- LM. “Hasil Wawancara.” MTs Ma’arif NU Tanggulangin, 2022.
- Maysarah, Sari. “Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.”

- Skripsi*, 2012.
- MK. “Hasil Wawancara.” MTs Ma’arif NU Tanggulangin, 2022.
- Mukminin, Amirul. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2016.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press, 2019.
- Muniroh, Jauharotul, and Muhyadi Muhyadi. “Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2017): 161.
- Ndaha, Taliziduhu. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Renika Cipta, 2012.
- Ningrum, Epon. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.” *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016).
- Nurul ulfatin dan teguh triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Pandoyono dan Sofyan, Muhammad. *Metodologi Penelitian Skripsi*, 2017.
- Purnomo, Hadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pandora, 2017.
- Qutni, Darul, Muhammad Kristiawan, and Yessi Fitriani. “Human Resource Management in Improving The Quality of Education.” *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan* 2, no. 2 (2021): 354–66.
- Rijali, Ahmad. “Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin” 17, no. 33 (2018): 81–95.
- Shiddiq, Umar. *Metode Penelitian Kualitatif Dibidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.
- Siyoto, Sandu. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- SM. “Hasil Wawancara.” MTs Ma’arif Pamotan, 2022.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. Tulungagung: Elkaf, 2001.
- Sunuda, Erma. “Implementasi Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam

- Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA.” *Pendidikan Dan Pembelajaran* 9 (2020): 2.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Syukur, Fatah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015.
- Ulfatin, Prof. Dr. Hj. Nurul, and M.Pd. Teguh Triwiyanto. “Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.” *Fakultas Ilmu Pendidikan, Malang*, 2015.
- UM. “Hasil Wawancara.” MTs Ma’arif NU Tanggulangin, 2022.
- “Wawancara Kepada Bapak AM Selaku Waka Kurikulum Pada 01 Maret 2022,” n.d.
- “Wawancara Kepada Bapak SM Selaku Kepala Sekolah MTs Ma’arif Pamotan Pada 01 Maret 2022,” n.d.
- Zamrodah, Yuhanin. “TINJAUAN CAPAIAN PEMENUHAN STANDAR TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BERDASARKAN STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN” 15, no. 2 (2016): 1–23.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A