

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUISA
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH DASAR ISLAM MARYAM SURABAYA**

SKRIPSI



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Oleh :

Luluk Afifatul Mas'udya

D03216017

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

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : LULUK AFIFATUL MAS'UDYA

NIM : D03216017

JUDUL : PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH
DASAR ISLAM MARYAM SURABAYA

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan merupakan hasil penelitian atau karya tulis ilmiah saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 07 Juli 2023

Pembuat Pernyataan,



Luluk Afifatul Mas'udya

NIM. D03216017

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :

NAMA : LULUK AFIFATUL MAS'UDYA

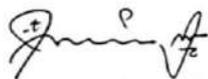
NIM : D03216017

JUDUL : PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SD ISLAM
MARYAM SURABAYA

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 07 Juli 2023

Pembimbing I



Dr. Hj. Hanun Asrohah, M.Ag

NIP. 196804101995032002

Pembimbing II



Dr. Ali Mustofa, S.Ag, M.Pd

NIP. 197612252005011008



LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Luluk Afifatul Mas'udya ini telah dipertahankan di depan

Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 14 Juli 2023



Mengesakan,

Dekan

Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag, M.Pd

NIP. 197407251998031001

Penguji I

Dr. Mukhlisah A.M, M.Pd

NIP. 19680501994032001

Penguji II

Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag

NIP. 197308022009012003

Penguji III

Dr. Hj. Hanun Asrohah, M.Ag

NIP. 196804101995032002

Penguji IV

Dr. Ali Mustofa, M.Pd

NIP. 197612252005011008

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : LULUK AFIFATUL MAS'UDYA
NIM : D03216017
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : luluk5.afifatul@gmail.com

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

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR ISLAM MARYAM SURABAYA**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* 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 yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 14 Juli 2023

Penulis

Luluk Afifatul Mas'udya

ABSTRAK

Luluk Afifatul Mas'udya (D03216017): *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya.* Dosen Pembimbing I Dr. Hj. Hanun Asrohah, M.Ag dan Dosen Pembimbing II Dr. Ali Mustofa, M. Pd.

Skripsi ini berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya." Penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa fokus penelitian terkait pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya, serta meningkatkan standar pendidikan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi proses pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah ini. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian meliputi Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, staf Humas, staf Sarana dan Prasarana, guru, serta staf administrasi. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis dan interpretasi data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles and Huberman, serta teknik triangulasi untuk memastikan validitas data penelitian. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya tercermin dalam berbagai kegiatan seperti pelatihan, bimbingan teknis, kelompok kerja guru (KKG), seminar, program pendidikan keluarga inklusif, webinar, dan motivasi bagi tenaga pendidik. (2) Kualitas pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya dinilai baik, ditunjukkan oleh pencapaian akreditasi tingkat A, prestasi siswa dalam berbagai aspek baik akademik maupun non-akademik, serta kesuksesan lulusan dalam diterima di sekolah negeri. (3) Faktor penghambat dan pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya melibatkan beberapa aspek. Beberapa hambatan meliputi keterbatasan keterampilan dan kurangnya pengakuan dan penghargaan bagi guru yang berprestasi. Di sisi lain, faktor pendukung dapat dibedakan menjadi internal, seperti visi dan strategi sekolah, dan eksternal, seperti dukungan dari masyarakat dan pemerintah setempat.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Konseptual	9
F. Keaslian Penelitian	11
G. Sistematika Pembahasan	15
BAB II	18
KAJIAN PUSTAKA	18
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
3. Metode-metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	25
4. Prinsip-prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia	27
B. Mutu Pendidikan	29
1. Pengertian Mutu Pendidikan	29
2. Tujuan Peningkatan Mutu Pendidikan.....	31
3. Karakteristik Mutu Pendidikan	32

4. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan	36
C. Faktor Penghambat Dan Faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	39
BAB III.....	44
METODE PENELITIAN	44
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	44
B. Lokasi Penelitian	46
C. Sumber Data dan Informan Penelitian	47
D. Metode Pengumpulan Data	49
E. Analisis dan Intepretasi Data	54
F. Keabsahan Data.....	58
BAB IV	62
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
1. Profil Sekolah.....	62
2. Deskripsi Informan.....	70
B. Temuan Penelitian.....	72
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di SD Islam Maryam Surabaya	72
2. Mutu Pendidikan di SD Islam Maryam Surabaya	81
3. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya	89
C. Analisis Temuan Penelitian	92
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di SD Islam Maryam Surabaya	92
2. Mutu Pendidikan di SD Islam Maryam Surabaya	93
3. Faktor penghambat dan faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya.....	95
BAB V	98
PENUTUP.....	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Informan Penelitian.....	48
Tabel 3. 2 Indikator Kebutuhan Data Observasi.....	51
Tabel 3. 3 Indikator Data Kebutuhan Wawancara.....	52
Tabel 3. 4 Indikator Data Kebutuhan Dokumentasi.....	54
Tabel 3. 5 Tabel Pengkodean Data Penelitian.....	56
Tabel 3. 6 Cara Penerapan Kode Dan Cara Membaca Kode.....	57
Tabel 4. 1 Data Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.....	68
Tabel 4. 2 Jumlah Siswa Sd Islam Maryam Surabaya.....	70
Tabel 4. 3 Jumlah Siswa Sd Islam Maryam Surabaya.....	70
Tabel 4. 4 Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia SD Islam Maryam	77
Tabel 4. 5 Nilai Akreditasi SD Islam Maryam.....	83
Tabel 4. 6 Klasifikasi Peringkat Akreditasi.....	84
Tabel 4. 7 Prestasi Akademik dan Non Akademik.....	85
Tabel 4. 8 Data Lulusan tahun 2020/2021.....	86



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Pedoman Penelitian
- Lampiran II Struktur Organisasi Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya
- Lampiran III Pembagian Tugas Guru Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya
- Lampiran IV Data Sarana dan Prasana Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya
- Lampiran V Data Akreditasi Sekolah
- Lampiran VI Foto Dokumentasi Wawancara



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peningkatan sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan upaya pembangunan di sektor pendidikan. Sebaliknya, kemajuan di bidang pendidikan bergantung pada langkah-langkah yang diambil dalam pengembangan sumber daya manusia. Karena itu, usaha untuk mengembangkan potensi individu menjadi faktor penting yang menentukan berhasilnya pelaksanaan pendidikan.

Pengembangan melibatkan usaha untuk meningkatkan kompetensi teknis, teoritis, konseptual, dan etika dari para karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau posisi mereka melalui pendidikan dan pelatihan. Sumber daya manusia juga sering dikenal sebagai human resource, tenaga, atau potensi manusia. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas setiap individu dalam masyarakat.¹

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kemajuan suatu negara. Meskipun suatu negara memiliki banyak sumber daya alam, kemajuan tidak dapat dicapai jika tidak didukung atau ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Jadi, menurut banyak para ahli, sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dalam suatu organisasi atau

¹ MM, Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*, (Bandung: Mizan, 1995), hlm 109.

lembaga. Apapun bentuk tujuan organisasi atau lembaga, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatannya. Ini karena organisasi atau lembaga dibangun berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dikelola dan diawasi oleh manusia dalam pelaksanaan misinya. Sumber daya manusia tetap merupakan sumber daya pendidikan yang paling penting.²

Sumber daya manusia menurut Payman J. Simanjuntak, memiliki dua definisi. Definisi pertama mengacu pada usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Definisi kedua mengacu pada individu yang mampu bekerja untuk memberikan usaha kerja atau jasa tersebut.³

Menurut *human capital*, selain kesehatan, pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan pendidikan adalah strategi yang digunakan Indonesia, sebuah negara yang sedang berkembang, untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Dianggap bahwa pendidikan tidak hanya dapat meningkatkan pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan guru yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.⁴

Secara mikro atau makro, manusia adalah sumber daya yang paling penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia ini akan

² Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1996), Hal 13.

³ Payman J Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: FE UI, 1985), hlm 1.

⁴ T.Noer Effendi, *sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995), hlm 16.

membantu organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas dan dorongan mereka. Tujuan organisasi akan sulit tercapai jika aspek manusia tidak ada dalam teknologi dan ekonomi.

Pengembangan sumber daya pendidik dan staf kependidikan merupakan kebutuhan mendasar bagi lembaga pendidikan untuk mencapai visi dan misi mereka. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya pendidik dan staf kependidikan harus terus dilakukan.⁵

Karena kondisi sumber daya manusia saat ini sangat kompetitif di era globalisasi, pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting. John Naisbitt dan Patricia Aburdene, sebagaimana dikutip A. Malik Fadjar, mengatakan bahwa konsep yang luas tentang apa artinya manusia adalah sumber penemuan paling luar biasa abad ini, bukan teknologi.⁶ Pengembangan kualitas sumber daya manusia membutuhkan pemahaman yang lebih dalam dan mendalam tentang konsep dasar manusia, serta perhitungan yang tepat tentang persiapan organisasi dan dana.

Berhasilnya lembaga pendidikan dapat diukur dengan kualitas pendidik dan staf kependidikan. Oleh karena itu, pimpinan lembaga pendidikan harus memberikan perhatian khusus pada pengembangan sumber daya

⁵ H. Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hal 38.

⁶ A. Malik Fadjar, *Reorientasi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Fajar Dunia, 1999), cet 1, hal 56.

manusia, integritas sumber daya manusia dan pendekatan-pendekatan untuk pengembangan sumber daya manusia.⁷

Selain masalah pemerataan, relevansi dan efisiensi pengelolaan pendidikan, mutu pendidikan merupakan salah satu masalah utama pendidikan nasional. Kebijakan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas ditambahkan ketika UU No.2 Tahun 1989 tentang Sisdiknas diubah menjadi UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan, kegiatan sistematis dan terpadu yang dilakukan dalam penyelenggaraan pendidikan untuk meningkatkan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa.⁸

Menurut Mulyasa, merujuk pada Kementerian Pendidikan Nasional, pengertian mutu dalam konteks pendidikan melibatkan tiga aspek: masukan (input), proses, dan hasil (output) pendidikan. Input pendidikan mengacu pada perubahan dari satu tahap ke tahap lain, sementara proses pendidikan merujuk pada transformasi dari satu keadaan ke keadaan lain. Hasil pendidikan, atau output, mencakup prestasi sekolah yang muncul dari proses belajar-mengajar dan tindakan sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, konsep mutu dalam dunia pendidikan lebih kuat terkait dengan prestasi siswa. Dengan kata lain,

⁷ Aldo Redho Syam dan Syamsul Arifin, "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Di Era Globalisasi", *Al-Asasiyya : Journal Basic of Education*, Vol. 02, No.01, Juli-Desember 2017, ISSN:2548-9992, 2.

⁸ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan dalam Konteks Penerapan MBS*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm 1.

usaha untuk memperbaiki sekolah harus diarahkan secara inovatif dan konstruktif.⁹

Hal tersebut menjadi tanggung jawab semua pihak yang terlibat dalam pendidikan untuk memastikan bahwa semua institusi pendidikan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan pemerintah. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan menempatkan kualitas sebagai prioritas utama.¹⁰ Pengelolaan sumber daya pendidikan dengan cara yang efektif, efisien, mandiri dan akuntabel dapat menghasilkan peningkatan kualitas sekolah.¹¹

Guna memastikan bahwa masyarakat memiliki hak atas hasil yang sesuai dengan standar mutu pendidikan, pemerintah mengimplementasikan kebijakan peningkatan kualitas pendidikan secara internal. Ini adalah suatu proses yang terorganisir untuk meningkatkan hasil yang dikenal sebagai mutu. Mutu pendidikan mengacu pada kemampuan lembaga pendidikan dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pendidikan guna meningkatkan potensi siswa semaksimal mungkin.

Mutu Pendidikan diukur setelah unit atau sistem mencapai SPM (Standar Pelayanan Minimum) atau SNP (Standar Nasional Pendidikan).¹²

Dengan kata lain, kualitas lembaga pendidikan yang memenuhi kebutuhan

⁹ Zahroh Aminatul, *Total Quality Management; Teori dan Praktek Manajemen dalam Mendongkrak Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), hal 28.

¹⁰ Ridwan Abdullah Sani, Isda Pramuniati dan Anies Mucktiany, *Penjaminan Mutu Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal 3.

¹¹ Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal 12

¹² Nurmaini, "Implementasi Latdamping dalam Rangka Menghasilkan RKS Berbasis Kebutuhan Melalui Model EDS", *Jurnal Dikdaya* 5, No. 1 (April 2015).69.

pelanggan secara konsisten dan berkelanjutan yang dapat diukur melalui Standar Nasional Pendidikan, dianggap sebagai mutu pendidikan.

Karena mendidik anak usia sekolah dasar bukanlah hal yang mudah, lembaga pendidikan sangat memperhatikan sumber daya pendidik. Dibutuhkan kolaborasi antara pendidik dan orang tua wali murid karena masing-masing harus memahami komponen penting perkembangan anak, seperti perkembangan kognitif, psikososial, moral, fisik dan motorik.

Sekolah dasar Islam Maryam Surabaya, yang terletak di Jalan Manyar Sambongan No. 119, RT 01 RW 01, Kelurahan Kertajaya, Kecamatan Gubeng Surabaya, memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas. Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya terus berkomitmen untuk menjadi sekolah yang unggul dan kompetitif secara kualitas maupun kuantitas karena memiliki guru-guru yang cakap dan berwawasan luas, dasar agama yang kuat, inovasi dalam metode pembelajaran dan sumber daya pendidik yang inovatif dan kreatif.

Dari tahun ke tahun, Manajemen Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya terus melakukan peningkatan kualitas (*Continus quality improvement*) sebagai tanggapan terhadap dinamika era globalisasi. Oleh karena itu, pengelola Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya berupaya meningkatkan kualitas sumber daya pengajarnya dengan mendorong guru dan staf pengajar untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai pelatihan, seminar dan program lain yang menunjang proses pembelajaran yang berkualitas.

Berdasarkan paparan diatas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, Penelitian ini memiliki fokus pada pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang diuraikan dalam pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya?
2. Bagaimana meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya?
3. Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada fokus penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya.

3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor penghambat dan faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya?

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diinginkan mampu memberikan nilai positif bagi seluruh pihak yang terlibat dalam sekolah dan para peneliti. Keuntungan yang dapat diperoleh dari adanya studi ini meliputi:

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya, Penelitian ini dapat memberikan informasi baru, persepektif baru dan pengetahuan yang dapat diperkaya, khususnya dalam bidang pendidikan.
- b. Penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan dan refrensi bagi lembaga lain yang ingin melakukan hal yang sama.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu memberikan gambaran umum untuk dijadikan rujukan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya.

b. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dosen dan mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam dalam pengembangan pengetahuan.

c. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat menambah pengalaman baru tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya. Selain itu, hasilnya dapat meningkatkan kemampuan peneliti untuk menulis karya ilmiah dan memahami literatur.

d. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau sumber informasi untuk penelitian yang lebih baik.

E. Definisi Konseptual

Menurut Imam Chourmain definisi konseptual merupakan penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas.¹³ Penelitian yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya” memiliki definisi konseptual sebagai berikut :

¹³ Imam Chourmain, *Acuan Normatif Penelitian Untuk Penulisan Skripsi*, (Tesis, dan Disertasi. Jakarta: Al-Haramain Publishing House,2008), 36

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah Solusi peluang belajar yang dirancang untuk meningkatkan sumber daya manusia perusahaan atau organisasi.¹⁴ Sumber daya manusia merupakan terjemahan “*human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal, personalia, kepegawaian dan sebagainya.¹⁵

Menurut Gouzali, Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Dalam pelaksanaannya, pengetahuan (*knowledge*), kemahiran (*ability*) dan keterampilan (*skill*) dapat diterapkan untuk memenuhi tugas yang dilakukan.¹⁶ Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah peluang belajar untuk membentuk kualitas sumber daya manusia dan memperbaiki pekerjaan yang lebih baik. Indikator pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari tiga hal yaitu : Motivasi, Kepribadian, dan Keterampilan.

2. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan yang berasal dari kata mutu dan pendidikan, mengacu pada kualitas output yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan

¹⁴ Sedarmayanti, “*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017)

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 4

¹⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan SDM*, (Jakarta: Raja Rajawali Pers, 2013), 5

atau sekolah, yang dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang mencapai tujuan dan memiliki prestasi akademik yang baik.¹⁷

Mutu pendidikan mengukur sampai dimana unit atau sistem telah mencapai SPM (Standar Pelayanan Minimum) atau SNP (Standar Nasional Pendidikan). Mutu adalah tujuan akhir dari sebuah penyelenggara pendidikan.¹⁸ Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa mutu pendidikan merujuk pada kapasitas lembaga pendidikan yang holistik untuk secara konsisten dan berkesinambungan memenuhi harapan pelanggan, yang dapat diukur dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Tanda-tanda mutu pendidikan mencakup lima aspek, yakni perhatian pada kebutuhan pelanggan, partisipasi secara menyeluruh, evaluasi, dedikasi, dan usaha berkelanjutan dalam perbaikan.

F. Keaslian Penelitian

Orisinalitas suatu studi adalah mengulas sejumlah penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh individu lain. Dari kumpulan penelitian tersebut, kita dapat mengidentifikasi perbedaan dan kesamaan di antara studi-studi ini, sehingga signifikansinya dapat dipahami dengan lebih jelas. Setelah mengevaluasi berbagai karya ilmiah, peneliti menemukan sejumlah penelitian yang mengusung tema yang sama, beberapa diantaranya termasuk:

1. Skripsi berjudul *“Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Praktek Kewirausahaan Kaligrafi (Studi Kasus Santri Pondok Pesantren Riyadlatul*

¹⁷ Aan Komariah dan Cepi Tiratna. *Visonary Leadershif*, Menuju Sekolah Efektif (Jakarta: Bumi Aksara,2005), hal 5.

¹⁸ Nurmaini,i[“]*Implementasi Latdamping dalam Rangka Menghasilkan RKS Berbasis Kebutuhan Melalui Model EDS,*” 69.

'Ulum).” Oleh Candra Lutfi Habibah Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2020. Fokus penelitian Candra Lutfi Habibah hanya mendeskripsikan dua variabel yakni pengembangan sumber daya manusia dan praktek kewirausahaan kaligrafi, sedangkan penelitian ini berfokus pada dua variabel yakni pengembangan sumber daya manusia dan mutu pendidikan. Teori penelitian yang digunakan Candra Lutfi Habibah adalah teori dari Husnan, sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari *human capital* tentang pengembangan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan Candra Lutfi Habibah adalah jenis penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian yang dilakukan Candra Luthfi Habibah di Pondok Pesantren Riyadlatul ‘Ulum Lampung Timur, sedangkan penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya. Hasil penelitian Candra Lutfi Habibah menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Riyadlatul ‘Ulum juga melalui praktek kewirausahaan kaligrfi yang diikuti oleh beberapa santri yang memiliki skiil membuat kaligrafi dan yang berminat belajar kaligrafi.¹⁹

2. Skripsi berjudul *“Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.”* Oleh Mala Sari Jurusan

¹⁹ Candra Lutfi Habibah,” Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Praktek Kewirausahaan Kaligrafi (Studi kasus santri Pondok Pesantren Riyadlatul ‘Ulum)”(Skripsi, IAIN Metro, 2020),41-42.

Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, 2018. Fokus penelitian Mala Sari mempunyai kesamaan mendeskripsikan satu variabel yakni pengembangan sumber daya manusia, sedangkan penelitian ini berfokus dua variabel yakni pengembangan sumber daya manusia dan mutu pendidikan. Teori penelitian yang digunakan Mala Sari adalah teori dari Sikula, sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari *human capital* tentang pengembangan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan Mala Sari adalah jenis penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian Mala Sari dilakukan di Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, sedangkan penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya. Hasil penelitian Mala Sari menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung adalah ketersediaan pendidik yang berkompeten merupakan salah satu komponen penting yang harus dipenuhi dalam menunjang sistem pendidikan.²⁰

3. Skripsi berjudul “*Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan melalui program kelas akselerasi di SMA Negeri 1 Pamulang Tangerang*” oleh Busro, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008. Fokus

²⁰ Mala Sari, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2018), 70-71.

penelitian Busro dengan penelitian ini mempunyai kesamaan mendeskripsikan satu variabel yakni upaya peningkatan mutu pendidikan, sedangkan penelitian ini berfokus pada dua variabel yakni pengembangan sumber daya manusia dan mutu pendidikan. Teori penelitian yang digunakan Busro adalah teori dari Renzulli, sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari Mulyasa tentang mutu pendidikan. Metode penelitian yang digunakan Busro adalah jenis penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian Busro dilakukan di SMA Negeri 1 Pamulang Tangerang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya. Hasil penelitian Busro menunjukkan bahwa Upaya peningkatan mutu pendidikan melalui program kelas akselerasi di SMA Negeri 1 Pamulang Tangerang adalah dalam pelaksanaan proses belajar mengajar siswa program kelas akselerasi berbeda dengan kegiatan belajar mengajar pada kelas reguler seperti waktu tempuh pendidikan, kurikulum, pemberdayaan guru, strategi dan metode pembelajaran, media pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan bimbingan konseling.²¹

Berbeda dengan ketiga penelitian sebelumnya, perbedaan utama dalam penelitian ini terletak pada objek yang diteliti. Tidak hanya itu, belum ada dari penelitian-penelitian sebelumnya yang memeriksa kedua variabel

²¹ Busro” *Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan melalui program kelas akselerasi di SMA Negeri 1 Pamulang Tangerang*” oleh Busro, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008, 68-69.

yang sama seperti dalam penelitian ini secara bersamaan yang membahas secara spesifik tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Untuk itu, penelitian ini bisa menjadi pelengkap dari penelitian-penelitian sebelumnya. Sehingga penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan ini sangat penting untuk dilakukan sebagai tambahan wawasan dan keilmuan di bidang manajemen pendidikan.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah keseluruhan elemen yang membentuk skripsi dari hasil data yang diolah menjadi informasi. Tujuan dari sistematika pembahasan ini adalah agar pembaca dapat memahami dengan jelas apa yang akan dibahas dalam setiap bab penelitian ini. Sistematika pembahasan ini terdiri atas lima bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Pada bagian bab ini, membahas latar belakang masalah yang menjadi obyek penelitian. Di dalam latar belakang diuraikan tentang gambaran judul pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya dibahas secara komprehensif dari persepektif umum hingga persepektif yang lebih khusus. Selain itu, peneliti mengutarakan fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, keaslian penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Pustaka

Pada bagian bab ini peneliti menjelaskan landasan teori yang digunakan sebagai acuan dasar dalam merumuskan konsep dan teori mengenai judul penelitian baik berupa jurnal, sumber dari buku ataupun hasil dari penelitian terdahulu. Di dalam bab ini terdapat beberapa sub bab, yaitu : (1) Pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pengertian pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan sumber daya manusia, manfaat pengembangan sumber daya manusia, proses pengembangan sumber daya manusia, upaya pengembangan sumber daya manusia, faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dan kendala-kendala pengembangan sumber daya manusia (2) Mutu Pendidikan meliputi pengertian mutu pendidikan, tujuan peningkatan mutu pendidikan, karakteristik mutu pendidikan dan upaya peningkatan mutu pendidikan (3) Faktor penghambat dan faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan

BAB III : Metode Penelitian

Pada bagian Bab ini, memuat metode dan teknik yang digunakan oleh peneliti dalam memperoleh data dan beberapa hal lain berupa jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan informan penelitian, metode pengumpulan data, analisis dan interpretasi data, serta keabsahan data.

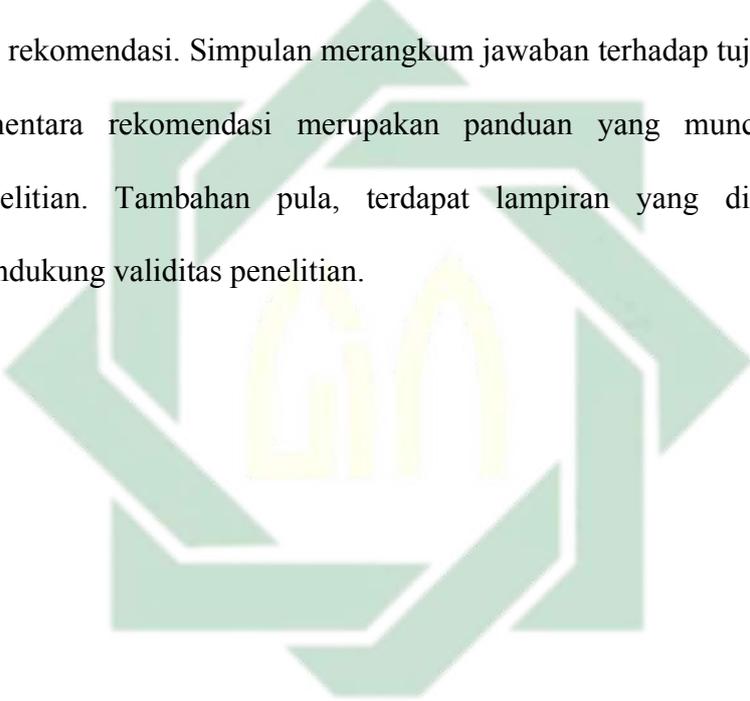
BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian Bab ini berisi tentang paparan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan peneliti selama proses penelitian berlangsung meliputi, deskripsi lokasi penelitian yang terdiri atas profil sekolah dan dekripsi

informan, temuan penelitian yang berisi penyajian data yang memaparkan fakta-fakta mengenai masalah yang diteliti, dan hasil analisis data temuan penelitian.

BAB V : Penutup

Bagian akhir dari bab ini berisi rangkuman yang mencakup kesimpulan dan rekomendasi. Simpulan merangkum jawaban terhadap tujuan penelitian, sementara rekomendasi merupakan panduan yang muncul dari hasil penelitian. Tambahan pula, terdapat lampiran yang disajikan untuk mendukung validitas penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Perkembangan sumber daya manusia, yang juga dikenal sebagai pengembangan SDM (Human Resources Development atau HRD) dalam skala besar, melibatkan peningkatan kualitas serta kapabilitas individu, bertujuan untuk mencapai perkembangan nasional yang lebih baik. Dalam skala yang lebih kecil, yaitu di lingkungan entitas kerja tertentu seperti departemen atau lembaga, sumber daya manusia merujuk kepada tenaga kerja, pegawai, atau karyawan. Secara sederhana, pengembangan SDM mencakup perencanaan pendidikan, pelatihan, dan manajemen tenaga kerja atau karyawan, bertujuan untuk mencapai hasil optimal.²²

Definisi pengembangan menurut Magginson dan Mathews merujuk pada suatu proses berjangka panjang dengan tujuan meningkatkan kapabilitas dan efektivitas.²³ Pengertian pengembangan sumber daya manusia dalam situasi ini, seperti yang diuraikan oleh Handoko, melibatkan

²² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 2-3

²³ Magginson dan Mathews, *Pengembangan Sumberdaya Manusia, Alih Bahasa Filicia*, (Jakarta: Gramedia, 1993), hlm. 27.

usaha yang lebih komprehensif untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik kepribadian.²⁴

Hubungan antara proses pengembangan sumber daya manusia erat kaitannya dengan konsep pendidikan dan pelatihan. Para ahli menyatakan bahwa istilah "belajar" selalu melibatkan perubahan perilaku dari satu keadaan ke keadaan lain yang lebih positif. Di samping itu, penting ditegaskan bahwa pengalaman belajar dalam proses ini harus dilakukan secara sadar, yaitu direncanakan dengan baik, dilaksanakan dengan teliti, dan diukur efektivitasnya. Pendidikan dan pelatihan dalam konteks ini merupakan tahapan yang tak terpisahkan untuk mencapai perkembangan. Pengembangan tidak bisa dipisahkan dari pendidikan dan pelatihan. Proses pengembangan akan berjalan secara optimal ketika dijalankan melalui pendekatan yang terencana, mendasar, dan sistematis.²⁵

Pengembangan sumber daya manusia merujuk pada suatu proses yang berlangsung sepanjang hidup, mencakup berbagai aspek kehidupan. Dalam perspektif ekonomi, peningkatan kualitas sumber daya manusia difokuskan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses produksi serta menjaga keseimbangan ekonomi. Namun, pengembangan sumber daya manusia berkualitas adalah

²⁴ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hlm. 77.

²⁵ LAN dan DEPAGRI, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil: Diklat teknis manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Modul, 2007), 8.

proses yang sangat tergantung pada konteks, sehingga melalui upaya pendidikan, tujuannya bukan hanya untuk menyiapkan individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja, tetapi juga untuk membentuk individu yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kesiapan untuk terus belajar sepanjang hidup.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam usaha pemberdayaan tenaga kependidikan meliputi semua elemen yang berkontribusi terhadap efektivitas kinerja staf tenaga kependidikan. Faktor-faktor yang memiliki dampak signifikan pada kinerja dan perlu ditingkatkan melalui pengembangan termasuk hal-hal berikut.²⁶

- a. Dalam rangka mendapatkan sikap mental yang diinginkan dari tenaga kependidikan, perlu dilakukan usaha melalui penyemangatan motivasi, pembinaan kedisiplinan, dan penanaman prinsip etika kerja.
- b. Melalui pengembangan pendidikan bagi para personel, diharapkan tingkat pendidikan akan meningkatkan cakupan pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan juga memperkuat sikap profesionalisme.
- c. Dorongan penghargaan melalui pemberian pengakuan akan mendorong personel untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara yang positif. Pengakuan semacam ini perlu diberikan secara transparan dan

²⁶ Yusraini, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Tenaga Pendidik dan Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan", *Jurnal Al-Ulum*, volume 1, Tahun 2012, hlm. 84-85.

terhubung dengan pencapaian kerja, guna menghindari dampak yang tidak diinginkan.

- d. Hubungan antar personel dengan terciptanya hubungan yang harmonis antar pimpinan dan bawahan, antara bawahan dengan rekan-rekan sejawatnya akan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Untuk semua itu, maka kepala sekolah harus dapat membangun hubungan yang terjadi antara semua tenaga kependidikan yang ada berjalan dengan harmonis. Hal itu dapat diupayakan dengan jalan memberikan bimbingan, keteladanan, dan keterbukaan dalam berbagai program kegiatan sekolah.
- e. Kesempatan berprestasi dengan memberikan kesempatan berprestasi kepada seluruh tenaga kependidikan akan menumbuhkan semangat untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya dan pada saatnya akan dapat meningkatkan dedikasinya dalam bekerja.
- f. Suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif akan menciptakan kebahagiaan dan kenyamanan bagi para pekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.
- g. Jaminan sosial dan Kesehatan yang mencukupi akan menumbuhkan percaya diri, dan semangat kerja yang tinggi sehingga akan menumbuhkan pengabdian yang tinggi pula. Dengan senang hati para personel akan mengerahkan segalanya tenaga, pikiran, dan waktunya untuk kepentingan lembaga.

Kesimpulannya, pengembangan sumber daya manusia merujuk pada serangkaian aktivitas yang terorganisir dan direncanakan dengan baik, yang bertujuan untuk memberikan para karyawan keterampilan yang diperlukan guna memenuhi tuntutan pekerjaan. Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam memberdayakan tenaga kependidikan, pendekatannya harus dilakukan secara profesional dan harus mempertimbangkan semua faktor yang mempengaruhi proses pengembangan sumber daya manusia, baik dalam jangka waktu sekarang maupun di masa depan.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Maksud dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas kemampuan profesional dan keterampilan dari para karyawan dalam menjalankan tugas dan peran mereka dengan tingkat yang optimal. Proses pengembangan keterampilan pegawai dimaksudkan sebagai upaya dari pimpinan untuk meningkatkan keterampilan kerja individu sehingga pelaksanaan tugas-tugas mereka dapat berjalan dengan lebih efisien dan produktif.²⁷

Fokus utama dari pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas karyawan di seluruh tingkatan organisasi.²⁸ Upaya pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja mereka dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.²⁹ Oleh karena itu, keberadaan pengembangan sumber daya manusia

²⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 71

²⁸ Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi II)*. (Bandung: Alfabeta. 2010). Hlm.156

²⁹ Heidirachman dan Husnan Suad. *Manajemen Personaliala..*(Yogyakarta: BPFE. 2004). hlm. 124.

diarahkan untuk mengatasi tantangan, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang.³⁰ Selain itu, beberapa tujuan lain dari pengembangan sumber daya manusia meliputi:

- 1) Dapat memperbaiki cara kerja karyawan yang memiliki kekurangan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Karyawan dapat lebih mahir sejalan dengan kemajuan teknologi yang ada saat ini
- 3) Peluang untuk peningkatan karir pegawai semakin besar
- 4) Mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya
- 5) Mampu meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan organisasi
- 6) Mampu memecahkan masalah-masalah fungsional

Berdasarkan Manulung, tujuan pengembangan karyawan sesungguhnya memiliki kesamaan dengan tujuan pelatihan karyawan. Sebenarnya, tujuan yang efektif dalam pelatihan atau pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, mengembangkan keterampilan, dan mengubah sikap.³¹ Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan adalah segala sesuatu yang memiliki tujuan tertentu. Tujuan ini mampu mencapai hasil yang positif dan sesuai dengan harapan yang ada.

³⁰ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017)

³¹ Manulung. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2005). hlm. 135

3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun manfaat pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu manfaat secara umum dan manfaat bagi organisasi. Manfaat secara umum, yaitu :³²

- 1) Meningkatkan kepuasan karyawan
- 2) Mengurangi biaya
- 3) Mengurangi *turnover* dan ketidakhadiran karyawan
- 4) Meningkatkan system kerja dan memperbaiki metode
- 5) Meningkatkan penghasilan
- 6) Memperbaiki komunikasi
- 7) Mengurangi kecelakaan
- 8) Dapat mengurangi berbagai keluhan karyawan
- 9) Dapat mengurangi biaya pemeliharaan mesin
- 10) Mengurangi biaya lembur
- 11) Dapat memperbaiki perilaku karyawan
- 12) Meningkatkan pengetahuan karyawan
- 13) Meningkatkan kerjasama

Adapun manfaat yang didapat organisasi apabila melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, meliputi :

- 1) Organisasi bisa beradaptasi dengan kebutuhan yang dibutuhkan saat ini
- 2) Organisasi memiliki sumber daya manusia yang hadir dengan meyakinkan penyelesaian pekerjaan.

³² Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 129.

- 3) Program organisasi tidak tertinggal dari organisasi lain
- 4) Organisasi dapat meningkatkan prestasi pegawai
- 5) Organisasi dapat menjawab tantangan perkembangan keadaan di masa depan
- 6) System organisasi lebih luwes dalam menggunakan teknologi baru
- 7) Anggaran yang dikeluarkan untuk produksi lebih efisien
- 8) Membantu karyawan untuk mempersiapkan diri sebelum menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia memberikan keuntungan, seperti yang disebutkan oleh Kadarisman, dengan membuat pegawai menjadi lebih mampu dalam menjalankan tugasnya, sehingga kontribusi mereka terhadap organisasi menjadi lebih positif dalam hal tenaga dan kontribusi ide.³³

Dari dampak positif pengembangan sumber daya manusia, dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan ini dapat membawa peningkatan dalam produktivitas serta kinerja organisasi dan para karyawan.

3. Metode-metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia sebaiknya mengacu pada metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan tersebut. Metode mengacu pada langkah atau strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Metode adalah serangkaian langkah kegiatan yang

³³ Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2003).hlm.322

diperlukan untuk meningkatkan nilai dari semua sumber daya dan faktor yang mempengaruhi hasil, dengan mempertimbangkan peran dan perubahan dalam struktur organisasi.³⁴

Metode pengembangan sumber daya manusia pada umumnya dikembangkan dengan dua konsep yaitu konsep yang biasa digunakan (*On the job training*) dan konsep (*Off the job training*).

a. Metode *On The Job Training* (yang biasa dilakukan), ada beberapa cara yang dapat dilakukan dalam metode ini, meliputi :

- 1) Pembinaan atau *Coaching*, dimana bawahan akan mendapatkan arahan dari atasan dalam penyelesaian pekerjaannya.
- 2) Perkembangan yang direncanakan atau *Planned progression*, dimana karyawan dipindahkan dalam saluran yang telah ditentukan melalui tingkatan organisasi yang berbeda.
- 3) Rotasi Jabatan, dimana dilakukan mutasi karyawan melalui jabatan yang beragam.
- 4) Penugasan Sementara, dimana manajemen puncak atau atasan menetapkan bawahan pada posisi tertentu.
- 5) System penilaian resmi.

b. Metode *Off The Job Training*, dilaksanakan diluar tempat kerja dengan beberapa teknik yaitu :

- 1) Program pengembangan khusus (eksklusif), dimana manajer turut serta dalam program yang dibuka secara universal melalui

³⁴ Pasaribu dan simanjuntak. *Manajemen Strategik*. (Jakarta: Alfabeta. 2014). Hlm. 26

penggunaan studi kasus (*case study*), simulasi (*simulation*), bermain peran (*role play*) dan metode pengajaran lainnya.

- 2) Pelatihan Laboratorium (*laboratory training*), dimana peserta pengembangan diminta untuk mengungkapkan perasaannya kepada orang lain dengan tujuan belajar menjadi lebih sensitif terhadap perilaku dan perasaan orang lain dalam kelompok kerja.
- 3) Mengembangkan organisasi dengan mengutamakan perubahan, pertumbuhan serta pengembangan total organisasi.

Tidak semua dari berbagai metode pelatihan yang telah dijelaskan sebelumnya diterapkan dalam sesi pengembangan, melainkan dapat dipilih satu di antaranya atau yang paling sesuai dengan kebutuhan materi.

4. Prinsip-prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Prinsip utama dalam pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja individu, tetapi keberhasilannya tidak dapat dipastikan tanpa adanya perencanaan yang cermat. Peran manajer menjadi penting dalam memberikan motivasi kepada bawahan agar mereka dapat mengikuti program pengembangan dengan efektif dan efisien, sesuai dengan perencanaan yang telah diatur sebelumnya.

Dalam praktiknya, pelaksanaan kegiatan pengembangan harus sejalan dengan kebutuhan yang dibutuhkan. Hal ini bertujuan agar program pengembangan tidak berlangsung tanpa hasil dan manfaat yang nyata bagi organisasi. Program pengembangan memiliki tujuan yang mencakup

panduan, kebijakan, anggaran, peserta, materi, dan jadwal pelaksanaan. Beberapa prinsip yang bermanfaat untuk pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melibatkan:

a. Motivasi (*Motivation*)

Pegawai dengan motivasi tinggi tentu akan mempengaruhi dorongan untuk semakin rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Motivasi dapat timbul dipengaruhi oleh dua faktor, yakni dorongan dari diri sendiri dan dorongan dari luar atau orang lain. Ada beberapa contoh yang diperoleh dari luar gaji yang meningkat, kenaikan jabatan serta kesejahteraan pegawai.

b. Laporan Kemajuan

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia tentunya memiliki hasil yang nantinya dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai perbandingan pegawai yang setelah mengikuti kegiatan pengembangan. Terdapatnya laporan yang menyatakan kegiatan pengembangan dapat meningkatkan produktivitas kerja, ketepatan kerja dan efisiensi kerja.

c. Latihan (*training*)

Pada dasarnya pengetahuan dan keterampilan baru dapat dikuasai dengan cara berlatih secara terus menerus. Dengan begitu, kehadiran pegawai saat kegiatan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk terprogram dan diatur secara tepat guna hasil yang didapatkan lalu diterapkan dengan baik. Kegiatan pengembangan lebih

efektif bisa ditempuh dengan latihan. Hal ini dikarenakan biaya dan waktu yang dikeluarkan memang tidak sedikit akan tetapi hasil yang diperoleh akan lebih efektif dan efisien.

d. Perbedaan Individu

Salah satu aspek yang sangat penting sebagai dasar dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia adalah variasi individual. Namun, yang dimaksud di sini bukanlah variasi berdasarkan jenis kelamin, status sosial, atau status lainnya. Yang menjadi fokus adalah perbedaan dalam tingkat kecerdasan dan keterampilan individu. Efektivitas kegiatan pengembangan sumber daya manusia akan tercapai ketika mengarahkan upaya pengembangan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu, sehingga kegiatan tersebut menjadi sesuai dan efisien.³⁵

B. Mutu Pendidikan

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Secara bahasa, mutu didefinisikan sebagai ukuran baik buruk suatu benda; kadar; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya); kualitas.³⁶ Secara istilah, mutu dapat diartikan sebagai kualitas yang diukur berdasarkan relevansi, efisiensi, keefektifan, dan dampak dari program, proses, atau tindakan.³⁷ Namun meski demikian, sesungguhnya mutu

³⁵ Suwanto, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2018),109.

³⁶ "KBBI," Google, diakses pada 27 September, 2020, <https://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/Mutu/>.

³⁷ Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, *Evaluasi Diri Sekolah*, v.

merupakan sesuatu yang memiliki pengertian yang bervariasi. Hal ini karena standar setiap individu berbeda.

Berbicara mutu, maka juga berbicara kepuasan konsumen. Garvin dan Davis dalam Asrohah mengungkapkan bahwa mutu adalah suatu kondisi yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, tugas, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.³⁸ Mutu pendidikan dalam Permendiknas Nomor 63 Tahun 2009 didefinisikan sebagai tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidikan Nasional.³⁹ Menurut Suryosubroto dalam Misriani, mutu pendidikan dapat dilihat dari dua hal, yakni proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan dikatakan bermutu jika semua *stakeholders* terlibat dalam proses pendidikan tersebut. Sedangkan, hasil pendidikan bermutu mengacu pada prestasi yang diraih sekolah pada tiap kurun waktu tertentu.⁴⁰

Mutu Pendidikan adalah gambaran komprehensif jasa pelayanan pendidikan baik secara internal maupun eksternal yang dapat diukur dari kepuasan atas terpenuhinya kebutuhan yang mencakup input, proses, dan output pendidikan.⁴¹ Mutu pendidikan adalah sejauhmana kualitas pendidikan tersebut mampu memberikan kesuksesan kepada produk pendidikan. Mutu mengukur sampai dimana unit atau sistem telah mencapai

³⁸ Asrohah, *Manajemen Mutu Pendidikan*, 20

³⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 Pasal 1.

⁴⁰ Misriani, "*Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karo*" (Tesis, IAIN SumateraiUtara, 2011), 23.

⁴¹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), 170.

SPM atau SNP. Mutu merupakan kata kunci dalam dunia pendidikan. Mutu merupakan tujuan akhir dari sebuah penyelenggaraan pendidikan.⁴² Semakin baik mutu suatu lembaga pendidikan, maka semakin diminatilah lembaga pendidikan tersebut.

Umiarso dan Gojali menyatakan bahwa mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut standar yang berlaku.⁴³ Dalam hal ini standar yang berlaku adalah aturan perundang-undangan di Indonesia, yakni UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Jika disimpulkan, maka mutu pendidikan dapat didefinisikan sebagai kualitas lembaga pendidikan yang bersifat komprehensif dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan secara konsisten dan berkelanjutan yang dapat diukur melalui Standar Nasional Pendidikan.

2. Tujuan Peningkatan Mutu Pendidikan

Peningkatan kualitas pendidikan bertujuan untuk memberikan otonomi dan pemberdayaan kepada lembaga pendidikan, dengan memberikan wewenang kepada sekolah untuk mengelola operasionalnya melalui partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat dalam pendidikan di

⁴² Nurmaini, "Implementasi Latdamping dalam Rangka Menghasilkan RKS Berbasis Kebutuhan Melalui Model EDS," 69.

⁴³ Umiarso dan Imam Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCSD, 2011), 124-125.

lingkungan sekolah tersebut. Secara keseluruhan, tujuan umum dari peningkatan kualitas pendidikan adalah seperti berikut ini:⁴⁴

- a. Meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kemandirian, partisipasi, fleksibilitas, kerjasama, keterbukaan, akuntabilitas, keberlanjutan, dan inisiatif sekolah dalam mengelola, memanfaatkan, dan memberdayakan sumber daya yang ada.
 - b. Meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui keputusan partisipatif.
 - c. Meningkatkan tanggung jawab sekolah kepada orang tua, masyarakat, dan pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah.
 - d. Meningkatkan persaingan yang sehat antar sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.
3. Karakteristik Mutu Pendidikan

Pendidikan yang bermutu dapat dilihat dari mutu sekolah sebagai lembaga pendidikan. Karakteristik sekolah yang bermutu antara lain sebagai berikut: ⁴⁵

- a. Sekolah berfokus pada pelanggan baik pelanggan internal maupun eksternal.
- b. Sekolah berfokus pada upaya mencegah timbulnya masalah dengan komitmen untuk bekerja secara benar.

⁴⁴ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 132-133

⁴⁵ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 60-61.

- c. Sekolah mempunyai investasi sumber daya manusia sehingga dapat menghindari kerusakan psikologis yang sangat sulit memperbaikinya.
- d. Sekolah mempunyai strategi untuk mencapai kualitas baik ditingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif.
- e. Sekolah menjadikan keluhan pelanggan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan menempatkan kesalahan sebagai instrumen untuk perbaikan di masa depan.
- f. Sekolah mempunyai kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik untuk jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.
- g. Sekolah mengusahakan proses perbaikan dengan melibatkan seluruh *stakeholders* sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya.
- h. Sekolah mendorong warga sekolah yang dipandang memiliki kreativitas dan dapat menciptakan kualitas untuk merangsang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas.

Kemudian dalam melihat karakteristik mutu pendidikan juga dapat dilihat dari terpenuhinya delapan SNP (Standar Nasional Pendidikan) yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013. Berikut delapan standar yang menjadi acuan mutu pendidikan yaitu: ⁴⁶

⁴⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 1 Ayat 5-12

- a. Standar Kompetensi Lulusan adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan ketrampilan.
- b. Standar Isi adalah kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- c. Standar Proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan.
- d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.
- e. Standar Sarana dan Prasarana adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
- f. Standar Pengelolaan adalah kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
- g. Standar Pembiayaan adalah kriteria mengenai komponen dan besarnya

biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.

- h. Standar Penilaian Pendidikan adalah kriteria mengenai mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar Peserta Didik

Maka pada dasarnya mutu pendidikan memiliki 5 karakteristik, yakni: ⁴⁷

- a. Fokus Pada Kostumer

Pendidikan harus memandang kepuasan pelanggan sebagai suatu yang penting. Seluruh *stakeholders* pendidikan harus memahami bahwa pendidikan mempunyai pengguna, baik pengguna internal (siswa, orang tua, dan guru), maupun pengguna eksternal (masyarakat, perusahaan, dan pemerintah) yang memiliki harapan mendapat pelayanan terbaik.

- b. Keterlibatan Menyeluruh

Seluruh *stakeholders* pendidikan memiliki kewajiban yang sama dalam proses peningkatan mutu. Kualitas pendidikan bergantung pada seluruh orang yang ada. Mutu mengharuskan semua orang memberikan sumbangsih bagi usaha peningkatan mutu.

- c. Pengukuran

Mutu pendidikan tidak boleh hanya diukur dari hasil prestasi belajar saja, namun juga harus diukur secara holistik mulai dari kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, kemampuan pengelolaan dan pembiayaan, serta hal lain yang terkait

⁴⁷ Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu*, 38-42

dengan proses pendidikan. Seluruh upaya tersebut dapat diukur menggunakan alat ukur yang disebut standar nasional pendidikan.

d. Komitmen

Komitmen merupakan dasar pijak yang sangat penting bagi peningkatan mutu pendidikan. Tanpa adanya komitmen yang kuat, maka mustahil pendidikan bermutu dapat diraih. Komitmen tersebut hendaknya diikuti dengan perubahan cara kerja guna meningkatkan produktivitas dan perbaikan mutu.

e. Perbaikan Berkelanjutan

Perbaikan yang bersifat kontinu merupakan inti dari budaya mutu. Lembaga pendidikan wajib mencari usaha perbaikan untuk mengatasi segala problem yang ditemui dalam proses pendidikan. Perbaikan yang dilaksanakan sesuai kebutuhan masing-masing lembaga secara berkelanjutan akan memberikan dampak positif bagi lembaga tersebut

4. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan

Pendidikan adalah sebuah proses yang melekat pada setiap kehidupan bersama dan berjalan sepanjang perjalanan umat manusia.⁴⁸

Pendidikan selalu berubah seiring dengan perubahan zaman.⁴⁹ Oleh karena itu, pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan mutu yang diselaraskan dengan semakin tingginya kebutuhan dan tuntutan kehidupan masyarakat.

⁴⁸ Muhammad Mauluddin dan Amy Yayuk Sri Rahayu, "Analisis Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) melalui Evaluasi Diri Sekolah (EDS) di SDN Cilandak Timur 08 Pagi Jakarta Selatan," *Jurnal FISIP Universitas Indonesia*, no. 1 (2013): 7-8.

⁴⁹ Misriani, "Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karo", 10.

Edi Hidayat mengungkapkan bahwa ada beberapa hal yang dapat meningkatkan mutu pendidikan, antara lain melalui pelatihan dan peningkatan kualitas guru, pengadaan buku dan alat pengajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan.⁵⁰

Menurut Sri Minarti, upaya peningkatan mutu memiliki prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah
- b. Peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik
- c. Peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif
- d. Peningkatan mutu harus melibatkan semua unsur yang ada di sekolah
- e. Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua dan masyarakat.⁵¹

Upaya meningkatkan mutu sekolah atau lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan berbagai cara berikut yaitu: ⁵²

- a. Menunjukkan kejelasan manajemen mutu jangka panjang
- b. Membentuk tim-tim mutu antar divisi
- c. Mengidentifikasi masalah yang sekarang atau yang akan timbul

⁵⁰ Edi Hidayat, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Sekolah (Pengaruh dari Faktor Kinerja Mengajar Guru dan Pemanfaatan Sumber Belajar)," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 21 no. 1 (2014): 2

⁵¹ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 348-350.

⁵² Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah: Konsep dan Implikasi* (Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2009), 190.

- d. Meningkatkan kesadaran dan komitmen semua pekerjaan tentang mutu
- e. Meninjau biaya yang diperlukan untuk mutu dan menjelaskan bagaimana hal itu digunakan sebagai alat manajemen
- f. Mengambil tindakan secara cepat untuk memperbaiki masalah
- g. Melaksanakan program secara efektif dan efisien
- h. Melatih kepala sekolah melaksanakan program mutu
- i. Memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja
- j. Menyamakan visi dan misi untuk mencapai tujuan peningkatan mutu
- k. Menjalin komunikasi yang baik pada tim manajemen dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan mutu.

Upaya meningkatkan mutu pendidikan telah lama diprogramkan oleh pemerintah dengan merumuskan misi pendidikan nasional sebagai strategi pembangunan dibidang pendidikan sebagai berikut;⁵³

1. Perluasan kesempatan dan pemerataan memperoleh pendidikan yang bermutu bagi seluruh rakyat Indonesia.
2. Meningkatkan mutu pendidikan yang memiliki daya saing di tingkat nasional, regional dan internasional.
3. Meningkatkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan global.
4. Membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat belajar.

⁵³ Kementerian Agama RI, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, hal, 196.

5. Meningkatkan kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang bermoral.
6. Meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap dan nilai berdasarkan standar yang bersifat nasional dan global.
7. Mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia.

C. Faktor Penghambat Dan Faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Faktor-faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia menurut Eko Budi Sulistio, yaitu :⁵⁴

1. Rendahnya *Skill* (keahlian) sumber daya manusia

Di era globalisasi, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki *skill* untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mengembangkan suatu organisasi. Di zaman yang serba modern saat ini masyarakat sudah lebih maju, sehingga masyarakat membutuhkan informasi yang cepat dan tepat tanpa harus menunggu proses yang lama. Hal ini menuntut organisasi harus lebih pintar dari masyarakatnya agar dapat agar dapat megembangkan organisasi yang dikelolanya.

⁵⁴ Eko Budi Sulistio, Faktor-faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah, *Jurnal Sosialita* (Vol.1, No. 1, 2010), hlm. 1

2. Rendahnya mentalitas sumber daya manusia

Pelatihan moral menjadi salah satu prioritas dalam setiap organisasi. Pelatihan tersebut bertujuan untuk membentuk SDM yang mempunyai optimisme, kejujuran dan tanggung jawab pribadi untuk pengembangan organisasi.

3. Seringnya terjadi perubahan aturan kepengurusan dalam organisasi

Setiap organisasi memiliki aturan-aturan yang telah ditetapkan sesuai dengan kesepakatan bersama. Jika aturan-aturan tersebut dianggap kurang relevan di masa sekarang, maka aturan-aturan tersebut dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kesepakatan bersama dan menyesuaikan kondisi yang dihadapi saat ini.

Faktor-faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor faktor baik dari dalam diri organisasi maupun luar organisasi yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi atau sekolah yang dapat dilakukan baik pimpinan maupun anggota yang bersangkutan. Faktor-faktor internal diantaranya yaitu :

1) Misi dan tujuan sekolah

Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik dan implementasinya secara tepat. Untuk itu diperlukan kemampuan tenaga sumber daya manusia melalui pengembangan sumber daya manusia.

2) Strategi pencapaian tujuan

Strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut dapat berbeda oleh karenanya, kemampuan guru diperlukan dalam memperkirakan dan memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya.

3) Sifat dan jenis tujuan

Sifat dan jenis kegiatan yang dilakukan di sekolah sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Misalnya suatu sekolah yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis akan berbeda dengan pola pengembangan sumber daya manusia pada sekolah yang bersifat ilmiah. Demikian juga, akan berbeda pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia antara sekolah yang kegiatan rutin dan sekolah yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas.

4) Jenis teknologi yang digunakan

Pengembangan sekolah diperlukan untuk mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologi atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

b. Faktor Eksternal

Lembaga pendidikan itu berada di dalam lingkungan masyarakat dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana sekolah itu berada agar dapat melaksanakan misi dan tujuan maka harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor eksternal. Faktor-faktor eksternal diantaranya yaitu :

1) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat keputusan menteri maupun pejabat pemerintah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh sekolah. Kebijakan tersebut akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam sekolah yang bersangkutan.

2) Sosio Budaya Masyarakat

Hal ini dapat dipahami karena sekolah didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, dalam mengembangkan sumber daya manusia pada suatu sekolah faktor eksternal perlu dikembangkan dengan baik.

3) Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Sekolah yang baik harus mengikuti arus perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tepat. Oleh karena itu, kemampuan guru harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa, Pada hakekatnya keberhasilan dan ketercapaian tujuan pendidikan nasional tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah, yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya serta dukungan manajemen mutu yang lebih efektif, selain itu harus pula didukung oleh sarana dan prasarana yang bermutu. Semua sumber daya manusia yang terlibat didalam pengelolaan pendidikan harus memiliki kualitas yang memadai, karena untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yaitu meningkatkan kualitas

manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju dan modern, dibutuhkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan handal.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian memiliki kedudukan yang sangat penting karena di dalamnya menguraikan tata kerja dan cara pemecahan masalah secara sistematis yang ditempuh oleh seorang peneliti. Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁵⁵ Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta objek penelitian.⁵⁶ Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisa kondisi yang ada khususnya tentang pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya dengan menggunakan data-data yang ada.

Alasan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena data disajikan dalam bentuk kata-kata. Penelitian kualitatif dapat didefinisikan sebagai suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.⁵⁷

⁵⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 3

⁵⁶ Suryana, *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2010), 14.

⁵⁷ Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), 10.

Aktivitas penelitian kualitatif yang akan dilaksanakan memiliki ciri-ciri sebagaimana dikemukakan oleh Bogdan dan Biklen dalam Salim dan Syahrur yakni : (1) latar alamiah sebagai sumber data (2) peneliti adalah instrumen kunci (3) penelitian kualitatif lebih mementingkan proses daripada hasil (4) peneliti cenderung menganalisis data secara induktif (5) makna yang dimiliki pelaku yang mendasari tindakan-tindakan mereka merupakan aspek esensial dalam penelitian kualitatif.⁵⁸ Secara mendasar penelitian kualitatif memiliki dua tujuan yaitu: pertama, untuk menggambarkan dan mengungkapkan (*to describe and explore*), kedua, untuk menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and to explain*).⁵⁹

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif atas dasar pertimbangan berikut: pertama, penelitian ini mencoba mengungkapkan “ apa yang terjadi ” dan “ bagaimana bisa terjadi ” yang bertujuan untuk dapat esensi dari objek kajian. Kedua, adanya kebutuhan untuk mendeskripsikan topik secara detail. Ketiga, penelitian yang diangkat perlu dikaji secara mendalam. Keempat, guna mempelajari subjek secara alami tanpa ada rekayasa. Kelima, karena pendekatan kualitatif membuat peneliti menjadi *active learner* yang mendeskripsikan topik yang dialami sesuai sudut pandang, subjek, bukan seorang ahli.

⁵⁸ Salim dan Syahrur, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2012), 44-45.

⁵⁹ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Barat: CV Jejak Publisher, 2018), 14

Analisis data dalam penelitian kualitatif disandarkan pada data yang didapatkan secara alamiah yang nantinya dikembangkan dengan pola tertentu, pada umumnya penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan utama memahami dan menggambarkan secara sistematis kejadian atau peristiwa di lingkungan masyarakat.

Oleh sebab itu peneliti akan melakukan analisis, menggambarkan serta memberikan paparan data yang telah diperoleh dari Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya yang berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya yang beralamat di Jalan Manyar Sambongan No. 119 Kecamatan Gubeng, Kelurahan Keratajaya, Kota Surabaya. Yang berada pada naungan Yayasan Lembaga Ma'arif (LPM) Maryam yang menaungi beberapa tingkatan mulai TK, SD, SMP dan SMA. Kondisi geografis yang sangat strategis berada di tengah-tengah kota dan pemukiman penduduk mudah dijangkau dari segala arah dengan beberapa transportasi.

Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya yang dikepalai sekolah oleh Ibu Lukmawati, S.Ag memiliki 26 orang pendidik dan 2 tenaga kependidikan, dengan 32 rombongan belajar. Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya memiliki 12 ruang kelas, 2 ruang laboratorium dan 1 ruang perpustakaan. Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya telah terakreditasi A. Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya menjadi lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti

karena merupakan salah satu sekolah Islam yang berbasis agama dengan konsep Islami dan *modern*. Selain itu, Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya telah menjuarai beberapa lomba-lomba baik akademik maupun non akademik.

C. Sumber Data dan Informan Penelitian

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif berasal dari informan penelitian. Informan penelitian merupakan seorang yang terlibat dalam penelitian dan keberadaannya menjadi sumber data penelitian.⁶⁰ Informan penelitian harus memiliki kompetensi dan relevansi dengan fokus masalah penelitian. Peneliti menggunakan teknik *purposeful sampling* dalam menentukan informan penelitian. *Purposeful sampling* adalah teknik memilih subjek dan lokasi penelitian berdasarkan ciri-ciri yang dimiliki sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dilakukan.⁶¹ Teknik ini dipilih untuk menghasilkan data yang valid. Dalam Penelitian ini ada dua sumber data yang akan digunakan oleh peneliti yaitu:

1. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Sumber Data Primer

⁶⁰ Musfiqon, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2012), 97.

⁶¹ Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, 106.

Data primer adalah sumber informasi yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap pengumpulan ataupun penyimpanan data. Sumber data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari informan yaitu orang yang berpengaruh dalam proses perolehan data atau bisa disebut *key member* yang memegang kunci sumber penelitian ini. Martono mendefinisikan data primer berasal dari data yang diambil peneliti yang langsung dari sumbernya yang berupa dokumen atau informan.⁶² Adapun sumber data primer yang diperlukan dalam mendukung penelitian ini adalah para pemangku kepentingan (*stakeholders*) Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya.

Dalam penelitian ini informan yang dibutuhkan adalah seseorang yang diminta untuk mendapatkan keterangan langsung mengenai data yang dibutuhkan.⁶³ Informan penelitian ini juga dapat disebut responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan dari peneliti.

Dalam penelitian ini dibutuhkan informan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Informan Penelitian

No.	Informan Penelitian
1.	Kepala Sekolah
2.	Wakil Kepala Sekolah
3.	Waka Humas
4.	Waka Sarana dan Prasarana
5.	Tenaga Pendidik
6.	Tenaga Kependidikan

⁶² Nanang Martono, *Metode Penelitian Sosial*, 65.

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), 38.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder ini merupakan data dari media, buku, arsip dan catatan yang didasarkan pada informasi secara tidak langsung. Data ini merupakan pendukung dari data primer.⁶⁴ Data sekunder biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Pada penelitian ini, data sekunder yang peneliti gunakan adalah data yang diperoleh langsung dari pihak sekolah yang berupa data-data sekolah dan arsip-arsip . Selain itu, juga berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan seperti buku, jurnal, skripsi, dan tesis yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan dan pengembangan guru.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti guna mendapatkan informasi atau data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan penelitian.⁶⁵ Pada penelitian kualitatif, kehadiran peneliti berfungsi sebagai instrumen utama yang memiliki peran mencari dan mengelola data penelitian.

Peneliti secara langsung melakukan penelitian dan observasi proses belajar mengajar di kelas yang terlihat dari luar ruang kelas, kondisi kinerja para guru dan tenaga kependidikan serta melihat kondisi sarana dan prasarana sekolah. Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan setiap informan penelitian, yakni para *stakeholders* Sekolah Dasar Islam Maryam

⁶⁴ Irfan tamwif, *Metodologi Penelitian*, 129.

⁶⁵ Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, 164.

Surabaya. Selain itu, peneliti juga melakukan studi dokumentasi dengan mengumpulkan data-data terkait penelitian seperti pelatihan dan pengembangan guru. Berikutnya seluruh data tersebut diolah, dianalisis, dan disimpulkan. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan metode dengan beberapa metode, diantaranya adalah:

1. Observasi

Observasi adalah proses kegiatan mengamati fenomena, gejala dan fakta untuk selanjutnya digunakan sebagai data penelitian sesuai objek permasalahan.⁶⁶ Secara sederhana observasi juga dapat dijelaskan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap subjek penelitian.⁶⁷ Tujuan menggunakan metode observasi adalah guna mendeskripsikan lingkungan yang diamati, aktivitas yang berlangsung, individu yang terlibat, perilaku yang muncul serta makna kejadian berdasarkan perspektif yang terlibat.⁶⁸

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non participant observation* (observasi tidak berperan serta) karena dalam penelitian ini peneliti tidak terlibat langsung dan hanya berperan sebagai pengamat. Peneliti akan melakukan observasi terkait pengembangan sumber daya manusia, prestasi siswa, kondisi kinerja guru dan tenaga kependidikan serta kondisi sarana dan prasarana sekolah. Pengamatan ini dilakukan guna

⁶⁶ Musfiqon, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2012), 120.

⁶⁷ Irfan Tamwif, *Metode Penelitian*, (Surabaya: UINSA Press, 2014), 29.

⁶⁸ Harisi Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, 132.

melihat kondisi riil sekolah sebagai salah satu bukti adanya peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya.

Tabel 3. 2 Indikator Kebutuhan Data Observasi

No.	Kebutuhan Data
1.	Pengembangan Sumber Daya Manusia
2.	Mutu Pendidikan

2. Wawancara

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui proses tanya jawab antara *information hunter* dengan *information supplier*.⁶⁹ Pada penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk wawancara terstruktur. Dimana semua pertanyaan telah dirumuskan sebelumnya dengan cermat dalam bentuk daftar tulisan. Menurut Sarantakos hal-hal umum yang perlu dilakukan dalam pengelolaan wawancara yaitu:

a. Mencari Informan

Proses mencari informan adalah tahap awal yang dilakukan pewawancara, pada tahap ini yang perlu diperhatikan adalah waktu dan tempat. Tempat untuk melakukan wawancara adalah tempat yang nyaman untuk berdiskusi atau wawancara secara langsung. Sedangkan waktu yang tepat adalah waktu dimana responden mempunyai waktu dan tidak akan merasa terganggu selama proses wawancara.

⁶⁹ Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 232.

b. Mengajukan Pertanyaan dan Merekam Jawaban

Pada tahap ini peneliti perlu membuat panduan wawancara sebelum menanyakan pertanyaan pada informan. Kemudian merekam wawancara serta menggunakan catatan untuk hal-hal detail lainnya. Rekaman dapat membantu peneliti mengumpulkan informasi secara akurat dari apa yang didiskusikan selama proses wawancara.

c. Pemeriksaan Lapangan

Pemeriksaan yang dilakukan terutama adalah proses penelitian telah sesuai dengan apa yang yang direncanakan. Kemudian penting pula memeriksa apakah data yang diperlukan telah terkumpul dan bagaimana etika pewawancara terhadap informan selama proses wawancara.

d. Melengkapi proses wawancara

Pada akhir wawancara, peneliti perlu menutup proses dengan baik dan situasi yang kekeluargaan. Proses ini perlu dilakukan dengan penuh kepercayaan dari informan terhadap informasi yang diberikan. Para informan ini dipilih guna menguatkan informasi atau data yang ada antar satu sama lain sehingga didapatkan data yang sah. Berikut indikator kebutuhan data wawancara:

Tabel 3. 3 Indikator Data Kebutuhan Wawancara

No.	Informan Penelitian	Kebutuhan Data
1.	Kepala Sekolah	1. Pengembangan sumber daya manusia 2. Mutu Pendidikan 3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pengembangan Sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan

2.	Wakil Kepala Sekolah	1. Pengembangan sumber daya manusia 2. Mutu Pendidikan 3. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan
3.	Waka Humas	1. Pengembangan sumber daya manusia 2. Mutu Pendidikan 3. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan
4.	Waka Sarana dan Prasarana	1. Pengembangan Sumber daya manusia 2. Mutu Pendidikan 3. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan
5.	Tenaga Pendidik	1. Pengembangan sumber daya manusia 2. Mutu Pendidikan 3. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan
6.	Tenaga Kependidikan	1. Pengembangan sumber daya manusia 2. Mutu Pendidikan 3. Faktor penghambat dan Faktor Pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber dari dokumen atau catatan peristiwa-peristiwa yang telah terjadi.⁷⁰ Teknik

⁷⁰ Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Surabaya: IAIN Sunan Ampel Surabaya, 1983), 132.

dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari data-data yang telah di dokumentasikan. Teknik dokumentasi bertujuan untuk mencari informasi atau data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan objek kajian.⁷¹ Peneliti menyelidiki arsip-arsip, catatan-catatan, dan dokumen-dokumen yang dimiliki oleh sekolah serta mempelajari peraturan-peraturan yang ada. Berikut indikator kebutuhan data dokumentasi.

Tabel 3. 4 Indikator Data Kebutuhan Dokumentasi

No.	Kebutuhan Data
1.	Profil sekolah SD Islam Maryam Surabaya
2.	Struktur organisasi sekolah
3.	Data pendidik dan tenaga kependidikan
4.	Data sarana dan prasarana sekolah
5.	Data siswa
6.	Data akreditasi
7.	Data prestasi akademik dan non-akademik siswa
8.	Data lulusan
9.	Data Kegiatan Pengembangan sumber daya manusia

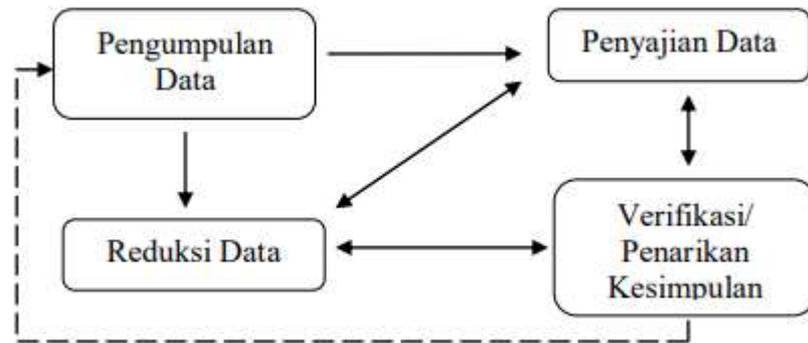
E. Analisis dan Intepretasi Data

Analisis data merupakan proses pengumpulan, pengelompokan, verifikasi, dan telaah data agar menjadi valid sehingga sebuah fenomena memiliki nilai social, akademik dan ilmiah.⁷² Analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat induktif dimana suatu analisis didasarkan data yang

⁷¹ Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, 133

⁷² Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 192.

diperoleh. Menurut Miles dan Huberman sebagaimana dikutip Sugiyono ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif, yaitu :⁷³



Bagan 3.1 Analisis data Miles dan Huberman

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi Data merupakan proses memilih, menyederhanakan hingga menggabungkan data yang dilakukan dengan beberapa cara seperti merangkum data, menggolongkan data dalam satu pola atau memilih sebagian data untuk selanjutnya digunakan mengambil keputusan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Jika di dalam penelitian kualitatif maka penyajian data disajikan dalam bentuk tabel, grafik, *pie chart*, *pictogram* sehingga data akan semakin mudah untuk dipahami. Bentuk uraian data dalam penelitian kualitatif biasanya berupa teks naratif dan kejadian atau peristiwa yang terjadi dimasa

⁷³ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: ALFABET, 2005), 247.

lampau, adapun langkah yang ditempuh peneliti dalam melakukan analisis, setelah pengumpulan data diantaranya:

Pertama, pengembangan sistem kategori pengkodean/koding. Pengkodean dalam sebuah penelitian didasarkan nomenklaturnya identitas latar penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data, fokus penelitian dan waktu penelitian,

Tabel 3. 5 Tabel Pengkodean Data Penelitian

No.	Aspek Pengkodean	Kode
1.	Kasus Latar Penelitian Sekolah	S
2.	Teknik Pengumpulan Data a. Wawancara b. Observasi c. Dokumentasi	W O D
3.	Sumber Data a. Kepala Sekolah b. Wakil Kepala Sekolah c. Waka Humas d. Waka Sarana dan Prasarana e. Tenaga Pendidik f. Tenaga Kependidikan	KS WKS WH WSP TP TK
4.	Fokus Penelitian a. Pengembangan sumber daya manusia b. Mutu Pendidikan c. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan	F1 F2 F3
5.	Waktu Penelitian: Tanggal-bulan-tahun	(14-07-2021)

Pengkodean dalam rangka analisis data penelitian tersebut berfungsi dan digunakan untuk mengelompokan data hasil penelitian yang diperoleh dari beberapa informan dan beberapa teknik. Selanjutnya, pada akhir catatan lapangan dan atau transkrip wawancara akan dicantumkan berupa: (a) kode

latar penelitian,(b) teknik pengumpulan data,(c) informan yang menjadi sumber data,(d) topik dari fokus penelitian dan (e) tanggal, bulan, tahun proses penelitian. Berikut ini disajikan contoh penerapan kode dan cara membacanya. Contoh penerapan kode: (S,W,KS,Prog/14-07-2020) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Cara Penerapan Kode Dan Cara Membaca Kode

Kode	Cara Membaca
S	Menunjukkan kode kasus latar penelitian yaitu sekolah
W	Menunjukkan jenis teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik wawancara
KS	Menunjukkan identitas informan atau sumber data yang dijadikan informan penelitian yaitu kepala sekolah
F1	Menunjukkan fokus penelitian yaitu Pengembangan sumber daya manusia
(/14-07-2021)	Menunjukkan tanggal, bulan dan tahun dilakukan kegiatan penelitian

Kedua, penyortiran data, setelah kode telah dibuat dengan lengkap.

Masing-masing catatan lapangan dibaca kembali dan tiap satuan data yang tercantum didalamnya disematkan kode yang relevan. Yang dimaksud dengan satuan data disini adalah potongan catatan lapangan yang berupa kalimat atau paragraf bahkan alenia. Kode-kode tersebut ditulis pada bagian tepi lembar catatan lapangan. Kemudian di foto copy, untuk selanjutnya dipotong berdasarkan satuan data, sementara catatan yang asli digunakan sebagai arsip. Potongan catatan lapangan tersebut dipilah berdasarkan kode masing-masing sebagaimana tercantum pada tepi kirinya. Untuk

memudahkan bagaimana cara melacak catatan yang asli, maka bagian bawah tiap satuan data tersebut diberi notasi.

Ketiga, yaitu perumusan kesimpulan sebagai dugaan sementara pada setiap kasus tunggal dilakukan dengan cara melakukan sintesis pada semua data yang terkumpul. Untuk kepentingan tersebut, terlebih dahulu peneliti membuat bagan yang dimaksudkan untuk menggambarkan

3. Penarikan Kesimpulan dan verifikasi

Penarikan Kesimpulan merupakan proses mengambil sebuah konklusi dari sebuah data untuk dijadikan sebuah temuan yang original dan belum pernah ada. Penarikan kesimpulan yang diperoleh harus diverifikasi terlebih dahulu agar dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

F. Keabsahan Data

Untuk kredibilitas sebuah data perlu sebuah bukti keabsahan data agar hasilnya dapat dipertanggung jawabkan. Keabsahan data merupakan salah satu teknik yang dilakukan untuk meminimalisir sebuah kesalahan. Dalam penelitian kualitatif temuan atau data dinyatakan *valid* apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Karena beberapa hasil penelitian kualitatif memang banyak diragukan validitasnya karena, (a) Subjektivitas peneliti dominan dalam penelitian kualitatif, (b) instrumen penelitian banyak mengandung kelemahan dan (c) sumber data penelitian kualitatif yang kurang kredibel sehingga mempengaruhi hasil penelitian.

Dalam pengujian keabsahan data terdapat beberapa macam cara diantaranya, adalah perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, dan triangulasi. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas dan menggunakan bahan refrensi.

Menurut Sugiyono keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility*, *transferability*, *dependability* dan *comfirmability*.⁷⁴

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun peneliti menggunakan uji *credibility* dengan jenis yang digunakan adalah Triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber deangan berbagai waktu. Menurut persepektif Sugiyono, triangulasi dibagi menjadi tiga fase, yaitu:⁷⁵

1. Triangulasi

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi Sumber dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh adalah kredibel dengan cara mengecek beberapa sumber yang relevan. Misalnya gaya kepemimpinan kepala sekolah maka pengujian data dapat dilakukan terhadap guru, staf dan tata usaha. Data yang diperoleh

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, (Bandung: Elfabeta, 2007).

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfa Beta, 2015), 246.

dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama mana pandangan yang berbeda dan spesifik dari ketiga sumber tersebut, data yang telah dianalisis sampai menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan pada ketiga sumber tersebut.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan untuk menguji kredibilitas data melalui proses pengecekan pada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh melalui wawancara kemudian dicek dengan data hasil observasi atau analisis dokumen. Apabila menghasilkan data berbeda, peneliti melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena setiap sumber data memiliki sudut pandang yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu adalah fase waktu dimana peneliti memperoleh data. Waktu yang berbeda akan mempengaruhi data yang akan diperoleh dan berdampak pada kesimpulan yang berbeda pula dalam penelitian yang dilakukan. Misalnya data yang diperoleh melalui wawancara pada pagi hari berbeda dengan data yang diperoleh siang hari atau sore hari. Untuk itu diperlukan pengujian pada waktu dan situasi yang berbeda. Bila menghasilkan data berbeda pengambilan data perlu dilakukan berulang-ulang sampai mendapatkan kepastian data atau valid.

2. Refrensi

Dalam penelitian ini peeliti menguji keabsahan data dengan kecukupan refrensi. Peneliti memperbanyak refrensi yang diperoleh dari hasil wawancara maupun catatan-catatan di lapangan. Refrensi yakni bertujuan untuk memperkuat data yang diperoleh sehingga teruji keabsahan datanya.



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Sekolah

a. Lokasi Penelitian

Nama Sekolah : SD Islam Maryam
NPSN : 20532975
NSS : 104056007041
Bentuk Pendidikan : SD
Status Sekolah : Swasta
Jenjang Akreditasi : Terakreditasi "A"
Alamat : Jl. Manyar Sambongan 119
Desa/Kelurahan : Kertajaya
Kecamatan : Gubeng
Kabupaten/Kota : Surabaya
Provinsi : Jawa Timur
RT : 1
RW : 1
Nama Dusun : Manyar Sambongan
Kode pos : 60282
No. SK Ijin operasional : 421.2/17003/436.7.1/2022
Tanggal mulai ijin operasional : 27/07/2022
Tanggal habis ijin operasional : 26/07/2026

No. Sk Pendirian : 421:/15725/436.6.4/2011
Tanggal SK Pendirian : 17/11/1949
Status Tanah : Milik Yayasan
Nama Pimpinan Yayasan : H. Ibrahim Baswedan
a) Tanggal : 18 November 1998
b) No. Akte Yayasan : UNTUNG DARNOSOEWIRJO SH.
No.63/1998
Luas Tanah : 4524m²
Luas Bangunan : 2.24379m²
Daya listrik : 5500 watt
No. Telepon : 99453906
No. Fax : 0315016647
Email : admin@sdislammariam.sch.id
Website : <http://www.sdislammariam.sch.id>⁷⁶

b. Sejarah Berdirinya SD Islam Maryam Surabaya

SD Islam Maryam Surabaya merupakan sekolah islam dibawah naungan LP Ma'arif dan Dinas Pendidikan kota Surabaya yang beralamatkan di Jalan Manyar Sambongan 119 Surabaya 60282. Status akreditasi A yang berdiri sejak 1949, yang berdiri di tanah wakaf yang diwakafkan oleh ibu Maryam Baswedan dengan sejak itu juga dinamakan Maryam, status gedung dan bangun milik sendiri sehingga semua siswa

⁷⁶ Hasil Dokumentasi SD Islam Maryam Surabaya Pada 9 November 2021

masuk pagi. Grafik perolehan murid dari tahun ke tahun cukup stabil bahkan terkadang pagu yang tersedia kuota terpenuhi.

Kondisi geografis yang sangat strategis berada di tengah-tengah kota dan pemukiman penduduk, SD Islam Maryam Surabaya menjadi pilihan masyarakat karena salah satu sekolah islam yang diminati masyarakat dengan biaya yang terjangkau, pelayanan yang baik, isi dan prosesnya yang layak diminati masyarakat serta sekolah yang unggul dalam prestasi akademik dan non akademik.⁷⁷

c. Visi, Misi, Tujuan SD Islam Maryam Surabaya

a. Visi SD Islam Maryam Surabaya

Visi sekolah terwujudnya penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, berbasis IPTEK serta berwawasan keislaman dan kebangsaan.

Indikator Visi⁷⁸ :

- 1) Terwujudnya kompetensi lulusan dengan prestasi akademik dan non akademik yang baik
- 2) Terwujudnya proses KBM yang efektif
- 3) Terwujudnya sarana dan prasarana yang memadai
- 4) Terwujudnya lulusan yang mampu berkompetitif
- 5) Terwujudnya lingkungan dan budaya sekolah (keislaman)
- 6) Terwujudnya kompetensi lulusan yang berwawasan kebangsaan

⁷⁷ Hasil Wawancara Kepala Sekolah SD Islam Maryam Surabaya Pada 9 November 2021

⁷⁸ Hasil Dokumentasi Brosur SD Islam Maryam Surabaya Pada 9 November 2021

b. Misi SD Islam Maryam Surabaya

- 1) Melaksanakan KBM yang aktif, efektif, kreatif menyenangkan dan inovatif
- 2) Melaksanakan pembelajaran CTL contextual *teaching and learning* dengan IPTEK
- 3) Membentuk perilaku islami, berakhlak mulia dan wawasan kebangsaan
- 4) Membentuk perilaku yang memiliki kepekaan sosial, budaya dan lingkungan sosial
- 5) Menyelenggarakan manajemen yang partisipatif dengan pihak yang terkait dengan sekolah

c. Tujuan SD Islam Maryam Surabaya

1. Standar Kompetensi Lulusan

a. Bidang Akademik :

- 1) Kompetensi lulusan yang terampil
- 2) Peningkatan rata-rata KKM 7 melalui program UH. UTS, dan UASBN 7,50 melalui program bimbingan belajar, try out, ujian sekolah 7,5 melalui program pembelajaran yang efektif
- 3) Prestasi akademik, keagamaan yang menonjol, hafal surat pendek, melaksanakan shalat wajib dan sunnah⁷⁹

b. Bidang non akademik

Peningkatan prestasi di bidang olahraga dan seni melalui kejuaraan yang ada.

⁷⁹ Hasil Dokumentasi SD Islam Maryam Surabaya Pada 9 November 2021

2. Standar Isi

- a. Mampu melaksanakan kurikulum Nasional dan Ma'arif
- b. Menyusun silabus semua mata pelajaran untuk semua tingkatan dan RPP semua pelajaran untuk semua tingkatan
- c. Mampu menyusun buku kegiatan keagamaan, program pengembangan diri, program remidi dan pengayaan

3. Standar Proses

Kemampuan guru dalam menerapkan berbagai model pembelajaran dan menggunakan sarana belajar (laboratium) yang ada.

4. Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan

- a. Meningkatnya SDM pendidikan dan tenaga kependidikan melalui workshop dan pelatihan
- b. Meningkatnya kualifikasi akademik pendidik (S1) dan tenaga kependidikan (D3)

5. Standar Sarana Prasarana

- a. Tersedianya ruang kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ruang guru
- b. Peningkatan jumlah komputer untuk perpustakaan, Lab IPA dan guru
- c. Terwujudnya pengadaan sarana pembelajaran, akses internet, alat-alat olahraga dan seni

6. Standar Pengelolaan

Tersusunya RPS, struktur organisasi sekolah, terlaksananya program monitoring dan evaluasi serta standar pelayanan minimal.

7. Standar Keuangan dan Pembiayaan

Tersedianya dana dari pusat, Pemda, Komite sekolah serta wali murid atau infaq.

8. Standar Penilaian

- a) Tersusunnya perangkat penilaian, pengembangan model penilaian.
- b) Melaksanakan penilaian hasil belajar (UH, UTS, UAS, US, UASBN)

9. Pengembangan Budaya dan Lingkungan

- a) Peningkatan kebersihan sekolah
- b) Melaksanakan penghijauan lingkungan hidup perilaku keislaman dan ciri khas sekolah.

d. Pendidikan Khas SD Islam Maryam Surabaya

Pendidikan khas di SD Islam Maryam Surabaya meliputi shalat dhuhur berjamaah, mengaji, membaca shalawat Nabi, Asmaul Husna sebelum kegiatan belajar mengajar, *Home visit* atau kunjungan ke rumah guru dan siswa, kunjungan belajar *study tour*, Bakti sosial, Manasik Haji, Perkemahan, Bimbingan belajar, *Outbound*, Penyembelihan qurban dan pembiasaan kegiatan agama di rumah dan doa bersama.

e. Kegiatan Ekstrakurikuler SD Islam Maryam Surabaya

Kegiatan ekstrakurikuler di SD Islam Maryam Surabaya meliputi:

1. Kegiatan ekstrakurikuler wajib yaitu mengaji, pramuka, diba', shalawat Nabi, kaligrafi dan lukis.

2. Kegiatan ekstrakurikuler pilihan yaitu futsal, tari islami, banjari, band, qiroah, samroh, pencak silat, drumband, arab pego

f. Sarana dan Prasarana SD Islam Maryam Surabaya

Saran dan prasarana di SD Islam Maryam Surabaya memiliki sarana dan prasarana yang sangat mendukung proses kegiatan belajar mengajar dan terwujudnya visi, misi dan tujuan sekolah. Saran tersebut yaitu masjid, sarana olahraga, sarana bermain, balai pengobatan, Lab IPA, Lab Komputer, Studio band, perpustakaan, Kantin, Koperasi, alat peraga serta sarana dan prasarana praktek kegiatan seni. Adapun rincian terlampir di lampiran.

g. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Data kegiatan pembagian tugas guru dan tenaga pendidikan tahun ajaran 2020-2021 terdapat pada lampiran skripsi. Hal tersebut dimaksudkan agar proses pelaksanaan kerja dari setiap lembaga dapat berjalan dengan baik dan lancar. Data pendidik dan tenaga kependidikan SD Islam Maryam Surabaya sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Data Pendidik Dan Tenaga Kependidikan
SD Islam Maryam Surabaya**

No.	Nama	Jabatan
1	Riza Amelia S.Pd	Guru Kelas I A
2	Dra. Muslichah	Guru Kelas I B
3	Syifaul Jannah S.Ag	Guru Kelas I C
4	Arina Hidayati, S.Pd	Guru Kelas I D
5	Nur Sholichah, S. Pd	Guru Kelas II A

6	Fanny Rahmawati, S. Pd	Guru Kelas II B
7	Destha Dermasistamto, S. Pd	Guru Kelas II C
8	Esthi Tri Astuti, S.Pd	Guru Kelas II D
9	Mohammad Komari, S.Pd	Guru Kelas II E
10	Amadea Mourzena, S.Pd	Guru Kelas III A
11	M. Syaiful Zuhri	Guru Kelas III B
12	Wahyugen Suliasih	Guru Kelas III C
13	Fatchul Muin, S.Pd.I	Guru Kelas III D
14	Djoko Peristiwaan, S.E	Guru Kelas III E
15	Moh. Kholid, M.Pd.I	Guru Kelas III F
16	Erwita Kristianingsih, S.Pd	Guru Kelas IV A
17	Masduqi, S.Pd, M.Pd.I	Guru Kelas IV B
18	Syainal, S.Sos.I	Guru Kelas IV C
19	Siti Maryam, S.Pd	Guru Kelas IV D
20	Puput Widowati, S.Pd	Guru Kelas IV E
21	Faridhatus Sholichah, S.Pd	Guru Kelas VA
22	M. Chasan Cholis, M.Pd.I	Guru Kelas V B
23	Yuni Suryani, S.Pd	Guru Kelas V C
24	Nurul Mufidah, S.Pd	Guru Kelas V D
25	Fitria Yudiana Ningsih, S.Pd	Guru Kelas VI A
26	Noerwahyudi, S.Pd	Guru Kelas VI B
27	Putri Perdana Aris, S.Pd	Guru Kelas VI C
28	M. Habibur Rahman, S.Pd.I	Guru Kelas VI D
29	Bagus RAB, S.Sos	Tata Usaha
30	Rangga Sifaul Jaman	IT

h. Data Siswa dan Rombongan Belajar

Data siswa aktif SD Islam Maryam Surabaya 836 siswa. Data Siswa

SD Islam Maryam Surabaya sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Jumlah Siswa Sd Islam Maryam Surabaya

JUMLAH SISWA BERDASARKAN KELAS DAN JENIS KELAMIN														
L/P	I A	I B	I C	I D	II A	II B	II C	II D	II E	III A	III B	III C	III D	III E
L	18	18	16	17	14	18	19	20	18	13	12	15	15	15
P	14	13	16	15	20	13	12	12	13	20	19	15	15	15
JML	32	31	32	32	34	31	31	32	31	33	31	30	30	30

Tabel 4. 3 Jumlah Siswa Sd Islam Maryam Surabaya

JUMLAH SISWA BERDASARKAN KELAS DAN JENIS KELAMIN														
L/P	III F	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	VA	VB	VC	VD	VIA	VIB	VIC	VID
L	19	15	13	17	13	18	12	12	14	13	13	14	16	12
P	12	17	17	13	16	10	14	15	15	18	13	15	13	17
JML	31	32	30	30	29	28	26	27	29	31	26	29	29	29

2. Deskripsi Informan

Pada proses wawancara, ada informan yang menjadi subjek penelitian guna mendapatkan informasi sehingga dapat mencapai tujuan penelitian. Berikut informan yang terlibat dalam penelitian ini yaitu :

a. Informan I (L)

Informan pertama, yakni Ibu Luqmawati, S.Ag atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (L). Beliau merupakan Kepala Sekolah SD Islam Maryam Surabaya. Wawancara dilakukan di SD Islam Maryam Surabaya pada hari Selasa, 24 Oktober 2021 pukul 09.30-11.00 WIB bertempat di ruang kepala sekolah.

b. Informan II (F)

Informan kedua, yakni Ibu Fitria Yudiana Ningsih, S.Pd atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (F) beliau merupakan Wakil Kepala Sekolah SD Islam Maryam Surabaya bidang kurikulum (Waka Kurikulum) sekaligus sebagai guru kelas VI A. Wawancara dilakukan di SD Islam Maryam Surabaya pada hari Selasa, 24 Oktober 2021 pukul 10.00-12.30 WIB bertempat di ruang kelas VI A.

c. Informan III (H)

Informan ketiga, yakni M. Habibur Rahman, S.Pd.I atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (H) beliau merupakan Waka Sarana Prasarana Sekolah SD Islam Maryam Surabaya sekaligus sebagai guru kelas VI D. Wawancara dilakukan di SD Islam Maryam Surabaya pada hari Selasa, 07 November 2021 pukul 10.00-12.30 WIB bertempat di ruang kelas VI D.

d. Informan IV (M)

Informan keempat, yakni Masduqi, S.Pd, M.Pd.I atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (M) beliau merupakan mantan Kepala Sekolah SD Islam Maryam Surabaya sekaligus guru kelas IV B. Wawancara dilakukan di

SD Islam Maryam Surabaya pada hari Kamis, 07 November 2021 pukul 10.00-12.30 WIB bertempat di ruang kelas IV B.

e. Informan V (R)

Informan kelima, yakni Rangga Sifaul Jaman atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (R) beliau merupakan IT SD Islam Maryam Surabaya. Wawancara dilakukan di SD Islam Maryam Surabaya pada hari Selasa, 09 November 2021 pukul 10.00-12.30 WIB bertempat di ruang guru.

f. Informan VI (B)

Informan ke-enam, yakni Bintang atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (B) beliau merupakan Waka Humas SD Islam Maryam Surabaya. Wawancara dilakukan di SD Islam Maryam Surabaya pada hari Selasa, 09 November 2021 pukul 12.30-13.00 WIB bertempat di ruang kelas IV C.

B. Temuan Penelitian

Temuan Penelitian merupakan jawaban dari fokus penelitian dengan menjabarkan data penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di SD Islam Maryam Surabaya.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di SD Islam Maryam Surabaya

Tiap individu tentu mempunyai kapasitas, kemahiran, dan keterampilan yang berbeda. Kapasitas, kemahiran, dan keterampilan tidak dapat bekerja dengan maksimal apabila tidak dilatih melalui kegiatan pengembangan. Dalam organisasi, kegiatan pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang terpenting dimana terdapat proses kerjasama antar

karyawan dengan organisasi guna mempertahankan eksistensi. Wujud nyata yang dilakukan dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia bisa melalui pengadaan pelatihan, mengadakan seminar dan pemberian kursus pelatihan guna meningkatkan keterampilan karyawan. Adapun harapan besar setelah pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM dilakukan, yakni peserta yang telah menyelesaikan pelatihannya diharapkan dapat berkontribusi sebagai tenaga kerja yang mandiri.⁸⁰ Hal ini yang mendasari Kepala Sekolah melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan pernyataan L, Kepala sekolah SD Islam Maryam sebagai berikut :

“Pengembangan sumber daya manusia ialah kegiatan pembinaan yang pelaksanaannya bertujuan untuk merubah kekurangan guru dan karyawan menjadi kelebihan, akan ada evaluasi terlebih dahulu untuk mengetahui apa yang menjadi kelemahan guru dan karyawan sehingga nantinya bisa diikutsertakan dalam proses diklat, workshop maupun pelatihan”(L)⁸¹ (L.W.F1.24-10-2021).

Hal selaras juga disampaikan oleh F (selaku wakil kepala sekolah dan waka kurikulum) dan M (selaku guru kelas IV A) sebagai berikut:

“Pengembangan sumber daya manusia dilakukan agar guru dan karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya secara efektif dan efisien. Karena pada dasarnya banyak sekali pekerjaan yang perlu diselesaikan secara tepat waktu dengan hasil yang maksimal dengan kondisi jumlah sumber daya manusia yang sedikit dengan beban kerja yang banyak, oleh karena itu disinilah pentingnya kehadiran pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi terkhususnya di SD Islam Maryam ini”⁸² (F.W.F1.24-10-2021).

“Pengembangan sumber daya manusia menjadikan kualitas guru dan pegawai menjadi lebih meningkat hal ini dikarenakan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia rata-rata lebih banyak praktik

⁸⁰ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), hal 307.

⁸¹ L, “Hasil Wawancara,” Ruang Kepala Sekolah, Oktober 24, 2021.

⁸² F, “Hasil Wawancara,” Ruang Kelas VI A, Oktober 24, 2021.

daripada teori, sehingga apa yang telah disampaikan gampang diterima dan bisa diimplementasikan saat bekerja”⁸³ (M.W.F1.7-11-2021).

Dari hasil wawancara, L,F,M, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia menurut beberapa informan merupakan kegiatan pembinaan yang pelaksanaannya bertujuan untuk merubah kekurangan guru dan pegawai menjadi kelebihan, menyelesaikan seluruh pekerjaannya secara efektif dan efisien serta meningkatkan kualitas guru dan pegawai.

Proses pengembangan sumber daya manusia tentunya tidak dilakukan dengan spontanitas melainkan memerlukan persiapan dan melibatkan berbagai *stakeholder*. Hal ini sesuai dengan pernyataan L, Kepala sekolah SD Islam Maryam sebagai berikut :

“Untuk prosesnya sendiri perlu dilakukan persiapan seperti melakukan analisis kelemahan apa yang dikerjakan, kemudian (kekurangan fahaman) terhadap tugas dan fungsi lalu mencari solusi dengan melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia”⁸⁴ (L.W.F1.24-10-2021).

Hal selaras juga disampaikan oleh F (selaku wakil kepala sekolah dan waka kurikulum) sebagai berikut :

“Proses perencanaan atau melakukan persiapan tentunya kita sebagai guru dan staf pasti dilibatkan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.”⁸⁵ (F.W.F1.24-10-2021).

Hal selaras juga disampaikan oleh M (selaku guru kelas IV A) sebagai berikut :

⁸³ M, “Hasil Wawancara,” Ruang Kelas IV B, November 7, 2021.

⁸⁴ L, “Hasil Wawancara”, Ruang Kepala Sekolah, Oktober 24, 2021.

⁸⁵ F, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelas VI A, Oktober 24, 2021.

“Untuk proses pengembangan sumber daya manusia tentu melibatkan guru dan staf yang akan menjadi peserta pengembangan, perlu adanya koordinasi terkait pelatihan yang nantinya akan diikuti apakah materinya sesuai dengan tugas dan fungsi yang dijalankan guru atau staf”⁸⁶ (M.W.F1.7-11-2021).

Hal selaras juga dikuatkan oleh R (selaku IT SD Islam Maryam Surabaya) sebagai berikut :

“Prosesnya tentunya disesuaikan dengan guru dan pegawai yang membutuhkan supaya nanti materi yang diberikan disana dapat dengan mudah dipahami yang kemudian dipraktikkan disini”⁸⁷ (R.W.F1.9-11-2021).

Dari hasil wawancara, L,F,M,R peneliti dapat menyimpulkan bahwa, proses pengembangan sumber daya manusia menurut beberapa informan merupakan, proses perencanaan atau persiapan sebagai guru dan staf yang dilibatkan dalam pelatihan apakah materinya sudah sesuai atau tidak. Agar mudah dipahami dan dipraktikkan sesuai tugas dan fungsinya masing-masing.

Sekolah itu perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia Hal ini sesuai dengan pernyataan L, Kepala sekolah SD Islam Maryam sebagai berikut :

“Semakin lama teknologi juga semakin maju, anak-anak juga semakin kritis, orang tua juga semakin kritis apalagi kita sekolah swasta yang mana wali murid itu bayar jadi kita dituntut sesuai perkembangan zaman mau gak mau guru-guru yang senior yang gak mau ribet pake aplikasi ini itu akhirnya harus mau seperti itu dengan didampingi dengan guru junior.”⁸⁸ (L.W.F1.24-10-2021).

Hal selaras juga disampaikan oleh F (selaku wakil kepala sekolah dan waka kurikulum) sebagai berikut :

⁸⁶ M, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelas IV B, November 7, 2021.

⁸⁷ R, “Hasil Wawancara”, Ruang Guru, November 9, 2021.

⁸⁸ L, “Hasil Wawancara”, Ruang Kepala Sekolah, Oktober 24, 2021.

“Sebelum ada Corona kita *enjoy* dengan *paper and pencil* ketemu anak-anak setiap hari ketika kondisi seperti ini mereka belajar di rumah, secara *daring* juga mau gak mau kita harus bersentuhan dengan teknologi.”⁸⁹ (F.W.F1.24-10-2021).

Dari hasil wawancara L, F peneliti dapat menyimpulkan bahwa, sekolah perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia karena sekolah yang bermutu perlu adanya inovasi dan teknologi secara modern agar bisa berkembang baik.

Metode yang digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia dititikberatkan pada metode pelatihan, seminar dan motivasi. Hal ini disampaikan oleh L (Kepala Sekolah) sebagai berikut :

“Di seksi pendidikan untuk pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ditempuh melalui beberapa metode pembinaan, workshop, evaluasi dan motivasi.”⁹⁰ (L.W.F1.24-10-2021).

Hal selaras juga disampaikan oleh B (Waka Humas) sebagai berikut :

“Metode yang dipilih dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia itu dengan menggunakan pelatihan atau bimtek. kalau diklat biasanya guru dan staf akan dikirim ke balai diklat untuk mengikuti diklat yang diadakan.”⁹¹ (B.W.F1. 9-11-2021).

Dari hasil wawancara L, B peneliti dapat menyimpulkan bahwa, metode yang digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan melalui pelatihan atau workshop dan harus benar-benar diperhatikan agar bisa dipraktikkan dengan baik.

⁸⁹ F, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelasku, Oktober 24, 2021.

⁹⁰ L, “Hasil Wawancara”, Ruang Kepala Sekolah, Oktober 24, 2021.

⁹¹ B, “Hasil Wawancara”, Ruang IV C, November 9, 2021.

Berikut daftar bentuk pengembangan sumber daya manusia yang ada di SD Islam Maryam Surabaya sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia SD Islam Maryam

No	Bentuk Pengembangan	Peserta	Tempat Pelaksanaan	Tahun
1	Bimtek, peningkatan motivasi belajar siswa menggunakan media pembelajaran inovatif (padlet)	Seluruh guru SD Islam Maryam	Ruang Aula	29 September 2021
2	KKG kelas 5 pembahasan AKM	Guru kelas 5 dan IT	Ruang Aula	4 Oktober 2021
3	Bimtek, pelatihan penggunaan aplikasi Microsoft office 365 teams	Seluruh guru SD Islam Maryam	Ruang Guru	18 maret 2020
4	Bimtek, pelatihan penggunaan aplikasi Microsoft office 365 teams	Guru kelas 6 dan dinas pendidikan kota Surabaya	Pertemuan virtual, teams	27 April 2020
5	Bimtek, pelatihan penggunaan aplikasi siguwal	Seluruh guru SD Islam Maryam	Ruang Guru	11 mei 2020
6	Seminar nasional tentang serba serbi plasma konvalesen	Pengawas dan penilik sekolah Kepala sekolah TK-SMP se Surabaya Seluruh Guru TK-SMP se Surabaya	Pertemuan virtual, teams	22 Februari 2021
7	Program acara Pojok Pendidikan Keluarga untuk anak inklusi	Kepala sekolah TK-	Streaming You tUbe Chanel dinas	27 Februari 2021

		<p>SMP se Surabaya</p> <p>Seluruh Guru TK-SMP se Surabaya</p> <p>Pimpinan SKB</p> <p>Ketua PKBM</p> <p>Pimpinan LKP</p>	pendidikan Kota Surabaya	
8	Bimtek Penyusunan Perangkat Pembelajaran Oleh Pengawas Sekolah	<p>Pengawas Sekolah</p> <p>Seluruh Guru SD Islam Maryam</p> <p>Seluruh Guru SD Galuh Handayani</p> <p>Seluruh Guru SD Ahmad Yani</p> <p>Seluruh Guru SD Fajar Jaya</p>	Ruang Aula	15 Maret 2021
9	Pembinaan Kepala Sekolah dan Guru Kelas 6	<p>Pengawas Sekolah</p> <p>Kepala Sekolah Negeri dan Swasta se Kecamatan Gubeng</p> <p>Guru Kelas 6 Negeri dan Swasta se</p>	SDN Mojo III	16 Maret 2021

		Kecamatan Gubeng		
10	Bimtek literasi digital	Guru sd islam Maryam	Zoom	20 Mei 2021
11	Webinar tunas hijau	Kepala sekolah TK-SMP se Surabaya Seluruh Guru TK-SMP se Surabaya Pimpinan SKB Ketua PKBM Pimpinan LKP	Streaming Youtube	23 uli 2021
12	Webinar hari anak nasional	Kepala sekolah TK-SMP se Surabaya Seluruh Guru TK-SMP se Surabaya Pimpinan SKB Ketua PKBM Pimpinan LKP	Streaming youtube	24 juli 2021
13	Webinar serentak bergerak tingkatkan kualitas dapodik	Direktorat SD Guru SD-SMP	Streaming youtube	30 juli 2021

		IT		
14	Webinar person digital summit 2021	Kepala SD-SMP Guru SD-SMP Koordinator Sekolah	Zoom	6-10 September 2021
15	webinar gelar karya matematika	Seluruh guru SD-SMP	Streaming youtube	27 oktober 2021

Dari data diatas, diperoleh hasil bahwa metode yang digunakan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di SD Islam Maryam Surabaya adalah metode pelatihan, BIMTEK, pertemuan khusus dan pemberian motivasi.

Semua dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan. Temuan tersebut juga diperkuat dengan studi dokumentasi peneliti dari data pegawai yang mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Dalam data tersebut, setiap kegiatan dijalankan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Dan dari data diatas juga diperoleh hasil bahwa metode yang digunakan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di SD Islam Maryam adalah metode pelatihan, bimtek dan pemberian motivasi. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia tidak memiliki jadwal yang terstruktur

untuk melaksanakan pengembangan, melainkan sesuai dengan kebutuhan guru dan staf dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2. Mutu Pendidikan di SD Islam Maryam Surabaya

Mutu adalah sesuatu yang memiliki pengertian yang bervariasi. Hal ini karena standar setiap individu berbeda. Mutu pendidikan adalah gambaran komprehensif jasa pelayanan pendidikan baik secara internal maupun eksternal yang dapat diukur dari kepuasan atas terpenuhinya kebutuhan yang mencakup input, proses dan output pendidikan.⁹² Umiarso dan Gojali menyatakan bahwa mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut standar yang berlaku.⁹³ Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan disebutkan bahwa mutu berkaitan dengan layanan prima, berdaya saing, berprestasi dan lulusan berkualitas.

Hal selaras juga yang disampaikan oleh L (Kepala sekolah) sebagai berikut :

“Sekolah yang bermutu adalah sekolah yang memberikan dorongan secara total untuk menciptakan budaya mutu di sekolah dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada pelanggan (siswa, orang tua dan masyarakat)⁹⁴ (L.W.F1.24-10-2021).

Hal selaras juga diperkuat oleh F (Wakil Kepala sekolah dan waka kurikulum) sebagai berikut :

⁹² Syaiful sagala. Manajemen Strategik dalam peningkatan mutu pendidikan, 170.

⁹³ Umiarso dan Imam Gojali, Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan, 124-125.

⁹⁴ L, “Hasil Wawancara”, Ruang Kepala Sekolah, Oktober 24, 2021.

“Sekolah yang bermutu adalah sekolah yang berdaya saing, berprestasi dan menghasilkan lulusan yang berkualitas”.⁹⁵ (F.W.F1.24-10-2021).

Dari wawancara L,F peneliti dapat menyimpulkan bahwa sekolah yang bermutu adalah sekolah yang senantiasa memberikan layanan pendidikan terbaik untuk para siswa-siswinya. Hal ini juga diperkuat oleh M (Tenaga Pendidik) sebagai berikut :

“Dengan membangun manajemen untuk mengarahkan dan mengendalikan satuan pendidikan dalam menetapkan kebijakan, sasaran, prosedur mutu serta pencapaiannya secara berkelanjutan (*continus improvement*) sehingga tercipta pelayanan pendidikan terbaik bagi para pelanggan pendidikan.”⁹⁶ (M.W.F1.7-11-2021).

Dari wawancara L,F,M peneliti dapat menyimpulkan bahwa sekolah yang bermutu adalah sekolah yang senantiasa memberikan layanan pendidikan terbaik untuk para siswa-siswinya.

Peran dan sinergi *stakeholders* sekolah juga sangat menentukan kemajuan peningkatan mutu sekolah. Hal ini juga disampaikan oleh H (Waka Humas) sebagai berikut :

“Terjadi sinergi antar *stakeholders* sekolah pihak sekolah senantiasa melakukan komunikasi baik dengan orang tua siswa maupun komite sekolah. Setiap kegiatan selalu melibatkan komite sehingga terjalin kerjasama antar *stakeholders* sekolah. Intinya semuanya saling mengisi dan bekerja sesuai tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sehingga tercipta peningkatan mutu.”⁹⁷ (H.W.F1.7-11-2021).

Pengukuran keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu bisa dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah akreditasi sekolah, prestasi

⁹⁵ F, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelas VI A, Oktober 24, 2021.

⁹⁶ M, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelas IV B, November 7, 2021.

⁹⁷ H, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelas VI D, November 7, 2021.

siswa dan lulusan yang diterima di sekolah negeri. Hal ini juga disampaikan oleh L (Kepala sekolah) sebagai berikut :

“Pengukuran sebetulnya bisa dilihat dari realisasi program di 8 standar pendidikan yang terakumulasi pada akreditasi sekolah, kualitas lulusan yang diterima di sekolah negeri, terpenuhinya sarana dan prasarana serta munculnya prestasi akademik dan non akademik.”⁹⁸ (L.W.F1.24-10-2021).

Pertama dilihat dari akreditasi sekolah, Sekolah Dasar Islam Maryam telah mendapat akreditasi A. Hal ini juga disampaikan oleh F (Wakil Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum) sebagai berikut :

“Sekolah Dasar Islam Maryam telah melaksanakan akreditasi pada tahun 2016 dan mendapatkan nilai 91 (unggul) yakni akreditasi A.”⁹⁹ (F.W.F1.24-10-2021).

Peneliti melakukan *rechecking* dengan studi dokumentasi yang didapatkan dari dokumen sekolah. Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah nomor: 200/BAP-S/M/SK/X/2016 menyatakan bahwa, Sekolah Dasar Islam Maryam terakreditasi A (Unggul) dengan nilai 91. Adapun rincian nilai akreditasi sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Nilai Akreditasi Sekolah Dasar Islam Maryam

No.	Komponen	Nilai
1.	Standar Isi	92
2.	Standar Proses	91
3.	Standar Komponen Lulusan	90
4.	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	90
5.	Standar Sarana dan Prasarana	91
6.	Standar Pengolahan	91
7.	Standar Pembiayaan	92
8.	Standar Penilaian Pendidikan	91
	Nilai Akhir	91

⁹⁸ L, “Hasil Wawancara”, Ruang Kepala Sekolah, Oktober 24, 2021.

⁹⁹ F, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelas VI A, Oktober 24, 2021.

Tabel 4. 6 Klasifikasi Peringkat Akreditasi

Klasifikasi	Peringkat
$85 \leq \text{Nilai} \leq 100$	A (Amat Baik)
$71 \leq \text{Nilai} \leq 85$	B (Baik)
$56 \leq \text{Nilai} \leq 70$	C (Cukup)

Kedua, dilihat dari prestasi baik akademik maupun non akademik, siswa Sekolah Dasar Islam Maryam termasuk sekolah yang berprestasi dan berdaya saing. Hal ini juga disampaikan oleh R (IT SD Islam Maryam) sebagai berikut:

“Banyak sekali mbak mulai dari olimpiade hingga ekstrakurikuler lainnya seperti banjari, samroh, futsal dan lain-lain. Kami sangat bangga dengan prestasi yang diraih para siswa-siswi.”

Hal ini diperkuat oleh B (Waka Humas) sebagai berikut :

“Siswa- Siswi Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya tak pernah absen berprestasi bahkan salah satu ekstrakurikuler mampu mengadakan lomba sejatim.”¹⁰⁰ (B.W.F1.9-11-2021).

Hal diatas dibuktikan dengan observasi yang dilakukan peneliti di depan ruang guru terdapat lemari penuh trofi juara para siswa-siswi Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya sebagai bukti prestasi para siswa selain itu peneliti juga melakukan analisa dokumen prestasi sekolah tiga tahun terakhir sebagai berikut :

¹⁰⁰ B, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelas IV C, November 9, 2021.

Tabel 4. 7 Prestasi Akademik dan Non Akademik

SD Islam Maryam Surabaya

No.	Lomba	Tahun	Penyelenggara	Juara	Akademik	Non Akademik
1.	Banjari	2019	Dinas Pendidikan Kota Surabaya	2		√
2.	Cerdas Cermat PAI	2019	Departemen Agama Surabaya	1	√	
3.	Cerdas Cermat Ma'arif	2019	LP Ma'arif NU Surabaya	1	√	
4.	Cerdas Cermat Pondok Ramadhon	2019	KKG PAI Kecamatan Gubeng	1	√	
5.	Pildacil	2019	LP Ma'arif NU Surabaya	Harapan 3		√
6.	Tari Remo	2019	Dinas Pendidikan Kota Surabaya	Harapan 2		√
7.	Pildacil	2019	MTSN 3 Surabaya	2		√
8.	Banjari	2020	Porsema	1		√
9.	Pildacil Putra	2020	Porsema	2		√
10.	Pildacil Putri	2020	Porsema	3		√
11.	Banjari	2020	Ponpes Safindo	1		√
12.	Pildacil	2020	BEM ITS	1 dan 2		√
13.	Futsal	2020	SMP Muhammadiyah 9 Surabaya	Harapan 1		√
14.	Kaligrafi Putra	2021	LP Ma'arif NU Surabaya	1		√
15.	Paduan suara	2021	LP Ma'arif NU Surabaya	1		√
16.	Regu Putra Pengetahuan Pramuka	2021	LP Ma'arif NU Surabaya	3	√	
17.	Pildacil	2021	Mts & MA Amanatul Ummah	1		√

Ketiga, dilihat dari lulusan sekolah, siswa alumni Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya termasuk para lulusan yang dapat bersaing dengan

sekolah lainnya. Hal ini juga disampaikan oleh L (Kepala Sekolah) sebagai berikut:

“Lulusan Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya sangat baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya siswa yang diterima di sekolah negeri. Peningkatannya juga cukup signifikan dari tahun ke tahun.”

Hal ini dibuktikan dengan analisa dokumen yang dilakukan peneliti dari dokumen data lulusan Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Data Lulusan tahun 2020/2021

No.	Nama Siswa	Jenis Kelamin	Sekolah Tujuan	Tahun
1.	Muhammad Husein Abdillah	L	MTS21MQ	2021
2.	Bintang Alief Alviansyah	L	SMP Maryam Surabaya	2021
3.	Carissa Kirania Ferdiansyah	P	SMP Negeri 16 Surabaya	2021
4.	Dinda Nazilatul Fajri	P	SMP Negeri 16 Surabaya	2021
5.	Fairuz Ar-Rasyid Rabbani	L	SMP Maryam Surabaya	2021
6.	Farsya Khadejah Khairunnisa	P	SMP Negeri 29 Surabaya	2021
7.	Firsya Aysha Khairunnisa	P	SMP Negeri 29 Surabaya	2021
8.	Goldy Nafiza	L	SMP Negeri 48 Surabaya	2021
9.	Isti Mirani Julian Sudrayanti	P	SMP Maryam Surabaya	2021
10.	Keyza Setyana Putri	P	SMP Giki 2 Surabaya	2021
11.	Mochammad Hassan Maulana	L	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
12.	Muhammad Ilham	L	SMP Negeri 48 Surabaya	2021
13.	Queensya Ramadhani Putri Jauhary	P	SMP Negeri 43 Surabaya	2021
14.	Ristya Faizah Azhariyah	P	SMP Negeri 43 Surabaya	2021

15.	Sandy Izza Ardian	L	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
16.	Al Faruq Arviansyah	L	SMP 17 Agustus 1945 Surabaya	2021
17.	Alifah Na'ilah Indy Mustofa	P	SMP Maryam Surabaya	2021
18.	Aliyah Ardiwati Ramadhani	P	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
19.	Damar Pinuluh	L	SMP Laboratium YDWP UNESA Surabaya	2021
20.	Fachry Isnu Pratama	L	SMP Khadijah Surabaya	2021
21.	Hafidz Firmansyah	L	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
22.	Jefanico Marifqi Pratama	L	SMP Dr Soetomo Surabaya	2021
23.	Jihan Alimaqhfiroh Andinar	P	SMP Negeri 6 Surabaya	2021
24.	Kayla Ayu Suci Ramadhani	P	SMP Negeri 39 Surabaya	2021
25.	Mohamad Fahim Rifa'i	L	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
26.	Muhammad Afrizal Putra Adika	L	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
27.	Naura Clearesta Alysia	P	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
28.	Navisya Bilqist Sania Hidayat	P	SMP Dapena 1 Surabaya	2021
29.	Nazilatul Afina Burhani	P	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
30.	Putri Amalia Rosyida	P	SMP Dr Soetomo Surabaya	2021
31.	Raffa Wahyu Mahadika	L	SMP Dr Soetomo Surabaya	2021
32.	Rafi'ul Achmad	L	SMP Maryam Surabaya	2021
33.	Rafiduddin Ahmad Zain	L	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
34.	Rakha Nuha Akma Anugrah	L	SMP Negeri 19 Surabaya	2021
35.	Sayyid Fathin El Faraby	L	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
36.	Yoga Abdillah Afif Herlambang	L	SMP Negeri 6 Surabaya	2021

37.	Aulia Agustini Rahman	P	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
38.	Berliana Zahra Yusuf	P	SMP Negeri 35 Surabaya	2021
39.	Bevann Athaillah Junyus Tampubolon	L	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
40.	Bintang Ramadhani	L	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
41.	Cendana Cendekiane Putri Herdyst	P	SMP Negeri 57 Surabaya	2021
42.	Chacha Puteri Lestari Devan	P	SMP Dr Soetomo Surabaya	2021
43.	Fardan Dzaki Mubarak	L	SMP Negeri 29 Surabaya	2021
44.	Hafiz Afifudin Ihsan	L	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
45.	Moh. Alif Redi Widodo	L	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
46.	Mokh. Nabil Al Iqsan	L	SMP Dr Soetomo Surabaya	2021
47.	Naufal Arzulathif	L	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
48.	RR. Keyza Vania Gitta	P	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
49.	Salsabila Syntia Putri	P	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
50.	Sultan Jaka Samudera	L	SMP Negeri 44 Surabaya	2021
51.	Viena Rachma Azzahrah	P	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
52.	Achmad Abdul Khamid	L	SMP Maryam Surabaya	2021
53.	Achmad Jabar Udin Z	L	SMP Maryam Surabaya	2021
54.	Aflah Mumtazah	P	SMP Negeri 12 Surabaya	2021
55.	Aisyah Habibah Prasetyo	P	SMP Negeri 10 Surabaya	2021
56.	Alya Najwa Juhairina	P	SMP Negeri 29 Surabaya	2021
57.	Erlinda Wiano Salsabila	P	SMP Negeri 45 Surabaya	2021
58.	Gavril Rhayssa arzacky	L	SMP Negeri 48 Surabaya	2021

59.	Keysha Thalita Fiandi	P	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
60.	Nadia Ratna Dewi Alifah Putri	P	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
61.	Naila Husna Huda	P	MTSN 1 Kota Surabaya	2021
62.	Nashwa Sharliz Raihana Alieva	P	SMP Maryam Surabaya	2021
63.	Nayra Labibatul Jamilah	P	SMP Negeri 48 Surabaya	2021
64.	Oktaviano Maulana Habibi	L	SMP Negeri 19 Surabaya	2021
65.	Palendra Ari Pratama	L	SMP Maryam Surabaya	2021
66.	Sayyidah Eka Ulayya	P	SMP Negeri 6 Surabaya	2021
67.	Syabrina Oktavia	P	MTSN 1 Kota Surabaya	2021

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa ini semua merupakan bentuk komitmen SD Islam Maryam Surabaya dalam meningkatkan mutu sekolahnya yaitu akreditasi sekolah, Kualitas guru, Profil sekolah, Prestasi akademik dan non akademik serta siswa-siswi yang diterima di sekolah Negeri.

3. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya

Banyak faktor yang mempengaruhi hasil perubahan yang dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi adalah sumber daya manusia dan mutu pendidikan. Namun cukupnya sumber daya manusia di lembaga pendidikan tidak ada jaminan kualitas pendidikan akan bagus, akan tetapi di lapangan yang terjadi malah sebaliknya akan semakin membawa penurunan kualitas pendidikan itu sendiri. Tetapi kekurangan sumber daya manusia juga tidak baik bagi lembaga pendidikan, yang akan berdampak seperti kurang maju dan kurang berkembang sebagaimana yang diharapkan. Hal

ini juga disampaikan oleh L (Kepala sekolah) sebagai berikut :

“Salah satu penghambat dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik) masih ada yang rendah skill terutama untuk yang guru senior masih belum terlalu update dengan teknologi yang berkembang saat ini, saya pun memberikan wadah seperti palatihan atau workshop bagi senior maupun junior”¹⁰¹ (L.W.F1.24-10-2021).

Hal ini diperkuat oleh F (Wakil Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum) sebagai berikut :

“Faktor penghambat salah satunya dari yayasan itu sendiri *reward* untuk guru itu sendiri kurang seperti: guru mempunyai skill yang bagus kurang dihargai oleh pihak yayasan, *reward* hanya didasarkan pada masa kerja kita, jadi bisa diperhatikan juga maryam dari dulu sampai sekarang hanya gini-gini saja karena yayasan tidak bisa diajak maju dan berkembang padahal jika mau diajak maju mungkin sekarang ada SD Islam Maryam di beberapa wilayah”¹⁰² (F.W.F3/24-10-2021).

Hal ini disampaikan oleh B (Waka Humas) sebagai berikut :

“Setiap ajaran baru peminat dari SD paling banyak akan tetapi pihak guru dan pihak yayasan selalu ada keributan kecil untuk permasalahan kelas kita juga masih belum mempunyai lab sendiri”¹⁰³ (B.W.F2.9-11-2021).

Selain faktor penghambat tentunya ada faktor pendukung untuk membuat sekolah Sekolah Dasar Islam Maryam menjadi maju dan berkembang ada dua faktor, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri sekolah. Hal ini disampaikan oleh L (Kepala Sekolah) sebagai berikut :

“faktor internalnya mensukseskan Misi sekolah yaitu, melaksanakan KBM yang inovatif, dengan mencapai tujuan yang sesuai yaitu delapan standar yang ditentukan”

¹⁰¹ L, “Hasil Wawancara”, Ruang Kepala Sekolah, Oktober 24, 2021.

¹⁰² F, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelas VI A, Oktober 24, 2021.

¹⁰³ B, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelas IV C, November 9, 2021.

Hal ini diperkuat oleh (F) (Waka Kepsek dan Waka Kurikulum) sebagai berikut :

“Strategi penerimaan murid baru di sini salah satunya pendaftaran murid dilakukan setahun sebelumnya jadi ketika ada pendaftaran murid baru kita sudah memenuhi pagu atau kuota kelas yang tersedia sudah penuh”¹⁰⁴ (F.W.F3.24-10-2021).

Hal ini disampaikan oleh L (Kepala Sekolah) sebagai berikut :

“Pihak sekolah juga bekerjasama dengan *turis* (orang asing) dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan adanya program tersebut, maka bisa melatih siswa berkomunikasi dan berinteraksi secara langsung dengan orang asing tersebut tanpa adanya jarak, harapannya agar bisa bersaing dengan sekolah yang lain yang unggul dalam segi prestasi maupun menjadikan output yang berkualitas kedepannya. Selain siswa guru pun juga ada pelatihan dengan mendatangkan tutor agar bisa mengupgrade metode pembelajaran di kelas agar menjadi berinovasi”¹⁰⁵ (L.W.F3.24-10-2021).

Hal ini diperkuat oleh M (Tenaga Pendidik) sebagai berikut :

“Adanya program pelatihan, workshop, seminar diharapkan membantu proses pengembangan sumber daya manusia dan kualitas pendidik itu sendiri”¹⁰⁶ (M.W.F3.7-11-2021).

Hal ini disampaikan juga B (Waka Humas) sebagai berikut :

“Besarnya dukungan dari wali mjurid, siswa dan kepala sekolah terhadap keberadaan SD Islam Maryam dengan besarnya dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan yang ada dalam meningkatkan mutu guru maupun sekolah. Tanpa dukungan wali murid berupa pikiran, tenaga maupun dana dari berbagai pihak, mustahil kegiatan-kegiatan yang ada bisa berjalan baik sesuai rencana”¹⁰⁷ (B.W.F3.9-11-2021).

Dengan demikian, Sumber daya manusia sangat menentukan dalam pengembangan pendidikan khususnya peningkatan mutu pendidikan yang berlangsung di lembaga tersebut, tapi itu semua tidak terlepas sejauh mana

¹⁰⁴ F, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelas VI A, Oktober 24, 2021.

¹⁰⁵ L, “Hasil Wawancara”, Ruang Kepala Sekolah, Oktober 24, 2021.

¹⁰⁶ M, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelas IV B, November 7, 2021.

¹⁰⁷ B, “Hasil Wawancara”, Ruang Kelas IV C, November 9, 2021.

produktifitas sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya pendidikan, sangat penting dalam rangka mencapai suatu tujuan bersama.

C. Analisis Temuan Penelitian

Setelah hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, maka kegiatan selanjutnya adalah analisis data. Peneliti melakukan analisis data menggunakan data metode kualitatif deskriptif yang disusun secara sistematis. Dengan menggunakan teori Hasil dari observasi di atas maka perlu untuk dijelaskan dan dipaparkan terkait pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Islam Maryam Surabaya.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di SD Islam Maryam Surabaya

Menurut teori *human capital*, kualitas sumber daya manusia selain ditentukan oleh kesehatan, juga ditentukan oleh pendidikan. Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia menerapkan salah satu strategi dalam peningkatan sumber daya manusia adalah peningkatan pendidikan. Pendidikan dipandang tidak hanya dapat menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan (keahlian) guru, pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas¹⁰⁸

Berdasarkan hasil yang peneliti temukan di lapangan dalam proses pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan konsep pendidikan dan pelatihan. Tiap individu tentu mempunyai kapasitas,

¹⁰⁸ T. Noer Effendi, *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995), hlm. 16

kemahiran, dan keterampilan yang berbeda. Kapasitas, kemahiran, dan keterampilan tidak dapat bekerja dengan maksimal apabila tidak dilatih melalui kegiatan pengembangan. Wujud nyata yang dilakukan dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang sudah dilakukan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya yaitu Bimtek, KKG, Seminar, Program acara pojok pendidikan keluarga untuk anak inklusi, Webinar dan pemberian motivasi guna meningkatkan keterampilan guru dan pegawai agar dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Proses pengembangan sumber daya manusia tentunya tidak dilakukan dengan spontanitas melainkan memerlukan persiapan dan melibatkan berbagai *stakeholder*. apakah materinya sudah sesuai atau tidak. agar mudah dipahami dan dipraktekan sesuai tugas dan fungsinya masing-masing. Selain guru dan pegawai sekolah perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia karena sekolah yang bermutu perlu adanya inovasi dan teknologi secara modern agar bisa berkembang baik.

2. Mutu Pendidikan di SD Islam Maryam Surabaya

Mutu Pendidikan adalah gambaran komprehensif jasa pelayanan pendidikan baik secara internal maupun eksternal yang dapat diukur dari kepuasan atas terpenuhinya kebutuhan yang mencakup input, proses, dan output pendidikan.¹⁰⁹ Berdasarkan hasil yang peneliti temukan di lapangan

¹⁰⁹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), 170.

Sekolah yang bermutu adalah sekolah yang senantiasa memberikan layanan pendidikan terbaik untuk para pelanggannya, begitu pula Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya memiliki indikator dalam mengukur keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu. Diantaranya dapat dilihat dari berbagai aspek yakni akreditasi sekolah, prestasi sekolah dan lulusan yang diterima di sekolah negeri.

Pertama, dilihat dari akreditasi sekolah, Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya telah mendapat akreditasi A dengan nilai akhir 91. Rinciannya sebagai berikut : Standar isi dengan nilai 92, Standar proses dengan nilai 91, Standar kompetensi lulusan dengan nilai 90, Standar pendidik dan tenaga kependidikan dengan nilai 90, Standar sarana dan prasarana dengan nilai 91, Standar pengolahan dengan nilai 91, Standar pembiayaan dengan nilai 92, dan Standar penilaian pendidikan dengan nilai 91. Jika dilihat dari seluruh standar yang ditetapkan dengan hasil A (Amat Baik) yang diatas rata-rata nilai 90, yang berarti ada kecocokan antar delapan standar pendidikan. Hasil ini telah didapat kesekian kalinya oleh sekolah. Hal ini membuktikan bahwa, adanya konsistensi sekolah dalam melakukan perbaikan secara terus menerus.

Kedua, dilihat dari prestasi baik akademik maupun non akademik, siswa Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya termasuk sekolah yang berprestasi, unggul dan berdaya saing. Prestasi para siswa Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya mulai dari tingkat Kota, Kemenag serta antar sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa para siswa Sekolah Dasar Islam Maryam

Surabaya telah berdaya saing. Namun, sekolah perlu meningkatkan daya saingnya ke level nasional bahkan internasional. Selanjutnya dari sekian banyak prestasi yang didapat para siswa Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya lebih banyak mendapatkan prestasi pada bidang non akademik. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan ekstrakurikuler memiliki dampak positif sehingga harus terus dipertahankan dan ditingkatkan oleh sekolah. Di sisi lain perlu adanya evaluasi sehingga ada peningkatan prestasi di bidang akademik.

Ketiga, dilihat dari lulusan sekolah, Siswa alumni Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya termasuk para lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah lainnya. Dapat dilihat Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya tahun pelajaran 2020/2021 diterima di sekolah negeri sekitar (80%) sedangkan yang di terima di sekolah swasta sekitar (20%). Hasil ini sudah cukup baik karena mayoritas siswa diterima di sekolah negeri.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hasil akreditasi sekolah, prestasi siswa dan lulusan sekolah mampu meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya.

3. Faktor penghambat dan faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya

Hal ini sejalan dengan argumentasi Eko Budi Sulistio bahwa faktor penghambat ada tiga yaitu rendahnya *skill* sumber daya manusia, rendahnya mentalitas sumber daya manusia dan seringnya terjadi perubahan aturan kepengurusan dalam organisasi sedangkan faktor pendukung ada faktor

internal meliputi misi dan tujuan sekolah, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis tujuan dan jenis teknologi yang digunakan. Faktor eksternal meliputi kebijakan pemerintah, sosio budaya masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan hasil yang peneliti temukan di lapangan bahwa faktor penghambat merupakan suatu hal yang menjadi kendala untuk mencapai tujuan. Salah satu penghambat dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik masih ada rendahnya skill terutama untuk guru senior masih belum terlalu update dengan teknologi terkadang guru junior membantu dalam praktiknya. Dari pihak yayasan juga jarang memberikan *reward* untuk guru-guru yang berprestasi hanya berpacu dengan lamanya masa kerja. Sedangkan faktor pendukung adalah suatu hal yang menjadi dorongan agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Faktor internal yaitu faktor dari dalam yang mencakup keseluruhan kehidupan sekolah baik pimpinan atau anggotanya. Misi sekolah disini melaksanakan KBM yang kreatif menyenangkan dan inovatif dengan bertujuan menciptakan lulusan yang terampil dan berprestasi. Stategi sekolah sendiri salah satunya yaitu pendaftaran murid baru dilakukan setahun sebelumnya serta tenaga kependidikan diberikan workshop atau pelatihan salah satunya terkait teknologi atau media pembelajaran.

Faktor eksternal yaitu faktor dari luar yang mencakup lingkungan masyarakat. Pemerintah mewadahi untuk tenaga kependidikan untuk

mengembangkan *skill* mereka dengan memberikan pelatihan, workshop dengan harapan untuk membantu pengembangan sumber daya manusia dan kualitas pendidik. Pihak sekolah juga bekerja sama dengan pihak *turis* dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan adanya program tersebut siswa dapat berlatih dan berkomunikasi bahasa Inggris secara langsung tanpa adanya jarak serta bertujuan agar siswa dapat bersaing dengan sekolah yang lain. Selain segi agama bisa juga segi bahasa serta dukungan dari wali murid juga membantu sekolah baik pikiran dan tenaga dalam melaksanakan kegiatan yang ada di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya faktor penghambat dapat menjadikan bahan evaluasi sekolah untuk kedepannya dan faktor pendukung baik internal maupun eksternal bisa menjadikan motivasi, inovasi dan kreativitas untuk ke depannya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengumpulan, pengolahan, dan analisis terhadap data hasil penelitian tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Islam Maryam Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari wujud nyata dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang sudah dilakukan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya yaitu Bimtek, KKG, Seminar, Program acara pojok pendidikan keluarga untuk anak inklusi, Webinar dan pemberian motivasi guna meningkatkan keterampilan guru dan pegawai agar dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya secara efektif dan efisien. Proses pengembangan sumber daya manusia tentunya tidak dilakukan dengan spontanitas melainkan memerlukan persiapan dan melibatkan berbagai *stakeholder*.
2. Peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya sudah baik. Pengukuran keberhasilannya dilihat dari akreditasi sekolah yang sudah mendapatkan A, prestasi siswa baik akademik maupun non akademik dan banyaknya lulusan yang diterima di sekolah negeri
3. Faktor Penghambat dan Faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam

Maryam Surabaya yaitu : Faktor Penghambat dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik masih ada rendahnya skill dan dari pihak yayasan juga jarang memberikan *reward* bagi guru yang berprestasi. Sedangkan faktor pendukung ada dua jenis yaitu, faktor internal dan eksternal, Pertama faktor internal dengan melihat serta memahami Misi sekolah dan strategi sekolah. Kedua, faktor eksternal meliputi lingkungan masyarakat dan pemerintah.

B. Saran

Terakhir dari skripsi ini, peneliti memberi beberapa saran sebagai bahan masukan bagi sekolah dan pihak lain yang terkait dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Islam Maryam Surabaya, yakni sebagai berikut :

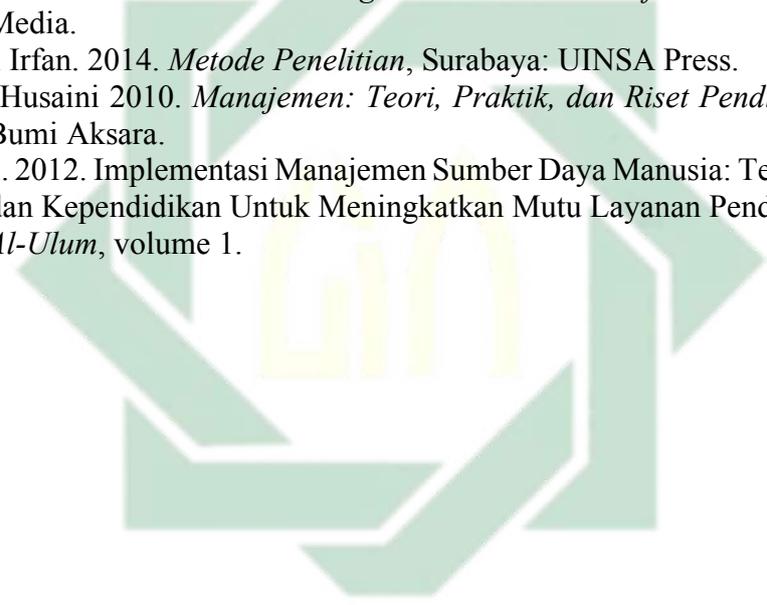
1. Bagi Sekolah, yakni SD Islam Maryam Surabaya agar dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan untuk meningkatkan dan menyempurnakan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan agar berkembang lebih pesat
2. Bagi Pemerintah, yakni Pemerintah daerah dan Dinas pendidikan terkait hendaknya terus menciptakan iklim pendidikan yang kondusif serta pemberian dukungan baik materil maupun non materil sehingga mampu menunjang segala program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ridwan Sani, Isda Pramuniati, dan Anies Mucktiany, 2015 *Penjaminan Mutu Sekolah* Jakarta: Bumi Aksara
- Aminatul Zahroh. 2016. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Ar-Ruzzz Media.
- Anggito Albi dan Johan Setiawan, 2018 *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Barat: CV Jejak Publisher.
- Arikunto Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Budi Eko Sulistio, 2010. Faktor-faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah, *Jurnal Sosialita* Vol.1, No. 1.
- Busro. 2008. *Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan melalui program kelas akselerasi di SMA Negeri 1 Pamulang Tangerang*” Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Chourmain. Imam 2008. *Acuan Normatif Penelitian Untuk Penulisan Skripsi*, Tesis, dan Disertasi. Jakarta: Al-Haramain Publishing House.
- Danim Sudarwan, 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah* Jakarta: Bumi Aksara.
- Dan Pasaribu simanjuntak. 2014. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Alfabeta.
- DEPAGRI dan LAN, 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil: Diklat teknis manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Modul.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Departemen Pendidikan Nasional Indonesia. 2014. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Fathoni Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah Nanang, 2012. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan: Dalam Konteks Penerapan MBS* Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Hadari H. Nawawi. 2003. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial* Jakarta: Salemba Humanika.
- Hidayat, Edi. 2014 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Sekolah (Pengaruh dari Faktor Kinerja Mengajar Guru dan Pemanfaatan Sumber Belajar), *Jurnal Administrasi Pendidikan* 21 no. 1.
- Husnan Suad dan Heidirachman. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Imam Gojali dan Umiarso. 2011 *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, Yogyakarta: IRCSD.
- J Payaman Simanjuntak, 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: FE UI

- Kadarisman M., 2013. *Manajemen Pengembangan SDM*, Jakarta: Raja Rajawali Pers.
- Komariah Aan dan Cepi Tiratna. 2005. *Visonary Leadershif Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lutfi Candra Habibah. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Praktek Kewirausahaan Kaligrafi. Studi kasus santri Pondok Pesantren Riyadlatul 'Ulum.IAIN Metro.
- Malik A. Fadjar. 1999. *Reorientasi Pendidikan Islam*. Jakarta: Fajar Dunia.
- Manulang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi II)*. Bandung: Alfabeta.
- Masrokan Prim Mutohar. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mathews dan Magginson. 1993. *Pengembangan Sumberdaya Manusia, Alih Bahasa Filicia*, Jakarta: Gramedia.
- Mauluddin Muhammad dan Amy Yayuk Sri Rahayu. 2013. Analisis Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) melalui Evaluasi Diri Sekolah (EDS) di SDN Cilandak Timur 08 Pagi Jakarta Selatan, *Jurnal FISIP Universitas Indonesia*, no. 1.
- Minarti Sri. 2012. *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Misriani. 2011. *Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karo* Tesis, IAIN SumateraiUtara.
- Musfiqon. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan* Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Noer T. Effendi, 1995. *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*., Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurmaini, 2015. "Implementasi Latdamping dalam Rangka Menghasilkan RKS Berbasis Kebutuhan Melalui Model EDS", *Jurnal Dikdaya 5*
- Papayungan MM.,1995. *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*. Bandung: Mizan
- Redho Aldo Syam dan Syamsul Arifin. 2017. "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Di Era Globalisasi". *Al-Asasiyya: Journal Basic Of Education*, Vol.02, No.01, Juli-Desember, ISSN: 2548-9992, 2.
- Sari. Mala 2018. Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .Skripsi, UIN Raden Intan Lampung.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Bandung: PT Refika Aditama.
- SP Malayu Hasibuan,2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung: Alfabeta.
- Suprayogo Imam dan Tobroni. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Surachmad Winarno. 1983. *Pengantar Penelitian Ilmiah* Surabaya: IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Suryadi. 2009. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah: Konsep dan Implikasi* Bandung: Sarana Panca Karya Nusa.
- Suryana. 2010. *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sutrisno. Edy 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Syahrum dan Salim. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: Citapustaka Media.
- Tamwif Irfan. 2014. *Metode Penelitian*, Surabaya: UINSA Press.
- Usman. Husaini 2010. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusraini. 2012. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Tenaga Pendidik dan Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan, *Jurnal Al-Ulum*, volume 1.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A