

SKRIPSI
IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(MSDM) DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI
MA TAHFIDZ AL-QUR'AN AL-ISLAMI PESANGGARAN



Disusun Oleh:
Ricko Ardiansyah
NIM: 2011111042

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2024

PERSYARATAN GELAR

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(MSDM) DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI
MA TAHFIDZ AL-QUR'AN AL-ISLAMI PESANGGARAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas KH. Mukhtar Syafaat
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan Program
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**

**Oleh: Ricko Ardiansyah
NIM:2011111042**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Dengan Judul:

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MA TAHFIDZ AL-QUR'AN AL-ISLAMI PESANGGARAN

Telah disetujui untuk diujikan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal: 14 Juli 2024

Mengetahui,


Ketua Prodi
Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H
NIPY.3151905109301

Pembimbing


Drs. Joko Pornomo, M.M.
NIPY.3150405016101

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi saudara Ricko Ardiansyah telah dimunaqosahkan kepada dewan penguji skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat.

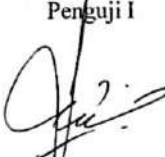
Banyuwangi pada tanggal:
14 Juli 2024

Dan diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan(S.Pd)
Tim Penguji:

Ketua,


Nur Hidayati, M. Pd.I.
NIPY. 3151605048801

Penguji I


Amirotun Nahdliyah, M. Pd.I.
NIPY. 3151217078701

Penguji II


Moh. Nur Fauzi, SH.I., M.H.
NIPY. 3151719077801



MOTTO

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



Artinya: "Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal itu baik bagimu dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu buruk bagimu. Allah mengetahui, sedangkan kamu tidak mengetahui."

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin...

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayahnya. Penulis menyelesaikan skripsi ini dengan lancar, jatuh bangun dengan penuh harapan akhirnya dapat terselesaikan yang saya persembahkan untuk:

1. Terkhusus untuk dua insan yang saya ta'dzimi bapak Sujito dan ibu Istianah. Tiada kesuksesan tanpa adanya doa dan ridho dari kalian. Terima kasih atas dukungan doa dan support yang telah menguatkan saya sampai detik ini juga.
2. teruntuk kakak saya Devi Purnamasari, S.E. yang selalu memberikan motivasi dan dukungan.
3. Teruntuk dosen pembimbing skripsi saya, bapak Drs. Joko Pornomo, M.M dengan setulus hati, penuh kesabaran dan mampu meluangkan waktunya untuk memberikan arahan selama proses penyusunan skripsi saya ini.
4. Teruntuk semua dosen universitas KH. Mukhtar Syafaat terimakasih banyak atas ilmu yang sudah diberikan kepada saya mulai saya semester awal sampai akhir ini.
5. Teruntuk teman satu Angkatan 2020 ter the best.
6. Teruntuk teman satu bimbingan yang selalu membuat saya sadar dan memberi motivasi selalu.
7. Terima kasih kepada segenap dewan guru MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran dan dukungannya sehingga skripsi ini selesai pada waktunya.
8. Teruntuk diri saya Ricko Ardiansyah, terimakasih banyak cacian dan hinaan orang, jatuh bangun badai dan cobaan yang ada terus diterjang.

**PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama :Ricko Ardiansyah
NIM :2011111042
Program Studi :Manajemen Pendidikan Islam
Universitas :KH. Mukhtar Syafaat
Alamat :Mappedeceng Kab. Luwu Utara Prov.
Sulawesi Selatan

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



Banyuwangi, 04 Juli 2024

Yang menyatakan,



Ricko Ardiansyah
NIM:2011111042

ABSTRAK

Ardiansyah Ricko. 2024. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur’an Al-Islami Pesanggaran. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi. Pembimbing Drs. Joko Pornomo, M.M

Kata Kunci:Manajemen sumber daya manusia, Mutu pendidikan

Pendidikan begitu penting bagi kehidupan bangsa dan negara guna untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu baik buruknya dalam suatu mutu pendidikan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Maka dari itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan supaya bisa mengelola kinerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan lembaga pendidikan yang bermutu dan memperoleh pendidikan yang baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur’an Al-Islami Pesanggaran. 2) Untuk mengetahui peningkatkan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur’an Al-Islami Pesanggaran.

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi lapangan, menggunakan data primer dan sekunder dari berbagai sumber dilokasi penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data denagn reduksi data, penyajian data, dan *conclusion drawing* serta keabsahan data dengan triangulasi.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MA Tahfidz Al-Qur’an Al-Islami Pesanggaran antara lain: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, pelatihan sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi. Sedangkan dalam meningkatkan mutu pendidikan antara lain: pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, mengkondisikan lingkungan pembelajaran, dan memberikan motivasi belajar.

ABSTRACT

Ardiansyah Ricko, 2024. *Implementation of Human Resources Management (HRM) in Improving the Quality of Education at MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Islamic Education Management Study Program, KH University. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi. Supervisor Drs. Joko Pornomo, M.M*

Keywords: *Human resource management, quality of education*

Education is very important for the life of the nation and state in order to create quality human resources. Therefore, whether the quality of education is good or bad depends on the management of human resources. Therefore, it is necessary to have human resource management in an educational institution so that it can manage performance optimally so that it can produce quality educational institutions and obtain good education.

The aim of this research is to find out: 1) To find out the implementation of human resource management in improving the quality of education at MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. 2) To find out about improving the quality of education at MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

The author applies a qualitative descriptive research method with a field study approach, using primary and secondary data from various sources at the research location. Data collection techniques involve interviews, observation, and documentation. Data validity using triangulation. Data analysis uses data reduction, data presentation, and conclusion drawing.

The results of this research can be concluded that human resource management at MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran includes: human resource planning, human resource recruitment, human resource training, work performance assessment, and compensation. Meanwhile, improving the quality of education includes: developing teaching staff and educational staff, conditioning the learning environment, and providing learning motivation.

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT. Skripsi ini berhasil diselesaikan dengan anugerah, ridha, dan kasih-Nya semata. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW., yang menjadi teladan bagi seluruh umat.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa tanpa dukungan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan memuaskan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus serta ikhlas kepada:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., M.H., Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung
2. Dr. KH. Abdul Kholiq Syafa'at, MA., Ketua Senat Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.
3. Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I, Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.
4. Drs. Joko Pornomo, M.M., Dosen Pembimbing Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi sekaligus Dosen Pembimbing Dalam Penulisan Skripsi ini.
5. Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H., Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.
6. Seluruh Dosen Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.

Tidak ada yang sempurna di dunia ini, termasuk dalam Skripsi ini. Penulis menyadari adanya kekurangan dan dengan kerendahan hati, mengharapkan saran serta kritik yang bersifat membangun. Segala kekhilafan dalam penulisan Skripsi ini diakui dan diharapkan dapat dimaklumi. Akhirnya, penulis mengembalikan segalanya kepada Allah Azza Wajalla, dengan harapan agar proposal skripsi ini tersusun dengan ridha-Nya dan dapat memberikan manfaat. Semoga doa ini dikabulkan. Amin Ya Rabbal' Alami.

Blokagung, 22 Juli 2024

Penulis
Ricko Ardiansyah
2011111042

DAFTAR ISI

Cover	
Cover Dalam	i
PERSYARATAN GELAR.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
PERSYARATAN KEASLIAN SKRIPSI	vii
ABSTRAK (Bahasa Indonesia).....	viii
ABSTRAK (Bahasa Inggris)	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Definisi Istilah	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Kajian Teori	8
B. Penelitian Perdahulu	17
C. Alur Pikir Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
C. Kehadiran Penelitian	22
D. Informan Penelitian	22
E. Data Dan Sumber Data	23
F. Prosedur Pengumpulan Data	24
G. Keabsahan Data	25
H. Analisis Data	27
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	28
A. Gambaran Umum Penelitian	28
B. Verifikasi Data Lapangan	32
BAB V PEMBAHASAN.....	40
A. Implementasi sumber daya manusia di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.....	40
BAB VI PENUTUP.....	45

A. Kesimpulan	45
B. Implikasi Penelitian	45
C. Keterbatasan Penelitian	46
D. Saran	46

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 2.2 Struktur Sekolah	23

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir Peneliti	21
Gambar 2.2 Struktur Organisasi	31

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi adalah salah satu hal yang tidak dapat dihindari bagi semua bangsa di dunia. Di era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat, dibutuhkan tenaga kerja berkualitas yang siap bersaing dipasar global. Untuk menghadapi tantangan ini, pendidikan menjadi kunci utama. Sekolah atau madrasah memiliki peran penting dalam membekali masyarakat dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan zaman.

Agar dapat menjalankan fungsinya secara optimal, sekolah atau madrasah memerlukan berbagai sumber daya, seperti sumber daya manusia yang kompeten, fasilitas dan peralatan yang memadai, akses informasi yang terkini, dan dukungan finansial yang cukup. Semua sumber daya ini saling terkait dan berperan penting dalam mencapai tujuan sekolah atau madrasah untuk melahirkan generasi yang siap bersaing dan berkontribusi bagi masyarakat.

Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM), pendidikan memiliki peranan yang cukup menonjol. Oleh karena itu sangat penting bagi pembangunan nasional untuk lebih memfokuskan pada upaya peningkatan mutu pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan disinyalir sebagian besar diakibatkan oleh rendahnya sumber daya manusia. Pendidikan yang bermutu akan diperoleh pada sekolah yang bermutu, dan sekolah yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula. Upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, peran pendidikan sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas, antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan pengembangan dan pengadaan materi ajar, pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, serta peningkatan mutu manajemen pendidikan.

Istilah manajemen itu sendiri berpatok pada cara kerja dalam pelaksanaan aktivitas untuk hasil secara efisien serta melewati pendayagunaan orang lain. Terry menyebutnya dengan istilah: *“management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources”*. (Engkoswara dan Komariah, 2012: 87).

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

Hal ini karena dengan kepala sekolah mengetahui dan memahami manajemen sumber daya manusia pendidikan, maka akan memudahkan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan. Di lembaga pendidikan yang menjadi tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan adalah kualitas yang ada didalam diri pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Implementasi manajemen sumber daya manusia di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran menunjukkan masih ada yang belum stabil dalam implementasinya dan juga dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah juga tidak berjalan dengan baik karena masih ada tenaga pendidik yang enggan untuk mengikuti pelatihan.

Peran manajemen sumber daya manusia yaitu menjadi peran yang strategis pada akhir-akhir ini bahkan sangat penting dalam menunjang kemajuan pendidikan dimasa yang akan datang. Seluruh aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, kepemimpinan, dan pengendalian juga diperlukan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan (Riani, 2013:12).

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

penting bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu Pendidikan dengan baik.

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

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

Artinya: “Dan dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan dibumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan allah) bagi kaum yang berfikir”. (Q.S Al-Jasiyah 45:13)

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggung jawabannnya diakhirat kelak. Dalam menciptakan pengelolaan yang terbaik, manusia diharuskan bisa menguasai ilmu pengetahuan. Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas luasnya tanpa batas, dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah. Dan ilmu pengetahuan yang dimaksud harus diarahkan kepada pengkajian terhadap Al-Qur'an dan hadits. Manusia mempunyai potensi menjadi semulia-muilanya makhluk serta pula potensi menjadi serendah-rendahnya makhluk. Oleh karena itu, Allah menganugerahkan manusia berupa akal serta hati agar dimanfaatkan untuk mempelajari dan mengkaji pesan-pesan Allah dan rasulallah untuk mengelola alam semesta ini agar selamat dunia dan akhirat.

Manajemen sumber daya manusia sudah berkembang pesat lebih dari sekedar menyangkut pekerjaan-pekerjaan administratif, hubungan perburuhan, kompensasi serta benefits. Sebagaimana yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia tradisional. Saat ini, manajemen sumber daya manusia lebih terintegrasi kedalam manajemen dan proses perencanaan, strategis organisasi, sehingga keterlibatan manajemen sumber daya manusia dalam

pengembangan serta implementasi strategi organisasi mengalami peningkatan.

Mutu (*quality*) hampir dalam setiap waktu dalam sektor kehidupan, dikalangan bisnis, pemeritahan, sistem pendidikan, serta sektor-sektor lainnya karena mutu merupakan isu yang penting. Mutu merupakan keseluruhan ciri dan karakteristik produk serta jasa dalam tujuannya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Pelanggan dalam dunia pendidikan adalah siswa, orang tua siswa, masyarakat, maupun pemerintah. Para pelanggan ini membutuhkan lembaga pendidikan yang bermutu, yakni lembaga pendidikan untuk bisa melahirkan generasi-generasi emas, yaitu generasi yang mempunyai iman, ilmu, akhlak, dan keterampilan yang mumpuni. Lembaga pendidikan yang selalu diminati masyarakat yaitu, lembaga pendidikan yang baik dalam pengelolaan sumber daya yang tersedia, akuntabel, berkualitas, serta mampu untuk bersaing dengan lembaga lain, yang dapat membawa peserta didiknya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, ataupun ke dunia kerja dengan bekal ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta keterampilan teknis yang sangat diperlukan oleh dunia usaha dan industri. Lembaga seperti inilah yang dinamakan lembaga pendidikan yang baik dan bermutu.

Pendidikan yang bermutu dan berkualitas adalah harapan serta dambaan bagi setiap warga negara ini. Masyarakat, baik yang terorganisasi dalam suatu lembaga pendidikan, maupun orang tua, sangat berharap agar murid dan anak-anak mereka mendapatkan pendidikan yang bermutu, agar dikemudian hari dapat bersaing untuk menjalani kehidupan. Untuk menjawab tujuan masyarakat tersebut, maka suatu lembaga pendidikan hendaknya untuk selalu berupaya agar pendidikan yang ada dapat menghasilkan *output* yang berkualitas, yakni produk yang mampu memuaskan para pelanggan. Manajemen mutu pendidikan adalah ilmu yang dapat membantu lembaga pendidikan untuk mengembangkan mutu pendidikan.

Keberhasilan pendidikan pada sebuah lembaga pendidikan adalah terciptanya sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri terhadap lingkungannya. Dimana proses tersebut sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya ialah efektivitas dalam pembelajaran, yaitu tersedianya pendidik yang berkualitas dan memiliki potensi yang mumpuni dibidangnya, serta terpenuhinya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pembelajaran tersebut. Sementara itu, keberhasilan

dunia pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas tidak hanya bergantung pada seberapa banyak ilmu pengetahuan yang diajarkan kepada peserta didik. Akan tetapi juga keterampilan profesional yang dilatihkan atau dididikkan kepada peserta didik. Oleh karena itu, sudah semestinya suatu bangsa tidak hanya fokus kepada pembangunan serta pengembangan fisik, tetapi juga kejujuran sebagai landasan untuk sebuah kesuksesan.

Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain yaitu pengelolaan pendidikan yang kurang profesional atau rendahnya mutu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini seperti guru. Rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Maka dari itu guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan dan manajemen sumber daya manusia akan membantu dalam proses rekrutmen, pengembangan profesional, dan motifasi guru yang baik dan berkualitas. Dengan adanya system pengembangan profesional yang terstruktur, guru dapat meningkatkan kompetensi dalam mengajar ilmu keagamaan dan mata pelajaran umum. Motivasi yang tinggi akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan semangat siswa.

Dari gambaran tersebut penulis merasa perlu untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Hasil observasi awal, MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran beberapa tahun belakangan ini terus mengalami peningkatan prestasi dan menjadi sekolah yang cukup diminati oleh masyarakat. Indikator yang paling jelas adalah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran sebagai sekolah yang meningkatnya prestasi siswa/siswi dari tahun ke tahun.

Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, peneliti menemukan masalah penelitian berupa:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran?

2. Bagaimana peningkatan mutu Pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.
2. Untuk mengetahui peningkatan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

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

E. Definisi Istilah

1. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, penilaian sumber daya manusia, pengembangan kinerja guru, dan kompensasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan.
2. Mutu pendidikan merupakan suatu pilar pokok dalam

membangun pendidikan di Indonesia, karena jika pendidikan sudah bermutu, maka akan menghasilkan sumber daya manusia cerdas dan kompetitif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili Samsudin (2019:22) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan, yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang hak-hak dasar pekerjaan/buruh, hak-hak perusahaan, dan peningkatan SDM secara nasional. Hal ini dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan SDM secara nasional. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Menurut Wukir (2013:52) tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara kehidupan kerja para karyawan dari waktu mereka masuk keorganisasi atau lembaga hingga mereka keluar dan memastikan terjalannya kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi atau lembaga tersebut.

Manajemen sumber daya manusia dilembaga pendidikan dijadikan sebagai alat yang digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Mengingat pendidikan tidak akan berjalan jika didalamnya tidak ada sumber daya manusia yang

menjalankannya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting didunia pendidikan sehingga diharapkan lembaga pendidikan tersebut mampu mengelolanya secara baik agar bisa berjalan secara maksimal guna menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas.

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

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

2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menunjukkan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh organisasi besar maupun kecil dalam rangka pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusianya. Dengan demikian, dapat dikelompokkan tugas manajemen sumber daya manusia atas beberapa fungsi yang akan mengelola kegiatan sumber daya manusia. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan dengan proses benar. Agar semua kegiatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan lancar dengan tujuan untuk memudahkan pengelolaannya.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Cherrington, 2016: 11) yaitu:

a) *Staffing/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung

jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia.

b) *Performance Evaluation*

Departemen sumber daya manusia dan para manajer. Manajer bertanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

c) *Compensation*

Dalam hal kompensasi/*reward* dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer.

d) *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia dengan tepat, untuk organisasi atau lembaga agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang dibuat, serta agar dapat berjalan seimbang dan efisien.

3. Mutu Pendidikan

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan khususnya pada jenjang sekolah. Berbagai usaha yang telah dilakukan untuk meningkatkan mutu nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, perbaikan sarana dan prasarana dan peningkatan manajemen mutu sekolah.

Dalam dunia pendidikan, mutu dipandang dan diartikan sebagai “program atau hasil dari sebuah manajemen pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi harapan pelanggan pendidikan yang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan perkembangan masyarakat atau dunia kerja (Dinding Nurdin dan Imam Sibaweh, 2015:11)

Mutu adalah kesesuaian/kecocokan dengan spesifikasi dan standar yang berlaku, cocok/pas untuk digunakan (*fitness for use*), dapat memuaskan keinginan, kebutuhan dan pengharapan pelanggan dengan harga yang kompetitif (Amin Widjaja Tunggal, 2019: 2).

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

Menurut Aminatul Zahroh (2014:28) mutu pendidikan merupakan kemampuan atau kompetensi lembaga pendidikan dalam mendayagunakan serta mengelola sumber-sumber pendidikan, yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan belajar peserta didik dengan seoptimal mungkin. Hal ini selaras dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang digunakan oleh lembaga pendidikan sebagai standar pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas

Selain itu juga menurut Marus Suti (2011:2) mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstra kurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau penyelesaian pembelajaran tertentu.

Menurut Edward Sallis (2012:73) TQM merupakan filosofi perbaikan terus-menerus yang dapat memberikan lembaga pendidikan seperangkat alat praktis guna memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggannya sekarang dan dimasa depan.

Pendekatan TQM mencakup berbagai prinsip dan praktik yang bertujuan untuk menciptakan budaya kualitas dalam organisasi, termasuk:

- (a). Fokus pada Pelanggan: Memprioritaskan kebutuhan dan

harapan pelanggan dalam setiap keputusan dan tindakan.

- (b). Perbaikan Berkelanjutan: Melakukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan semua aspek operasi organisasi.
- (c). Keterlibatan Total: Melibatkan seluruh anggota organisasi, dari manajemen puncak hingga karyawan di garis depan, dalam upaya perbaikan kualitas.
- (d). Pendekatan Sistematis: Menggunakan metode dan alat yang sistematis untuk menganalisis dan memperbaiki proses.
- (e). Pengambilan Keputusan Berdasarkan Fakta: Mengandalkan data dan analisis untuk membuat keputusan yang tepat.

Dengan penerapan TQM, organisasi dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi, kualitas produk dan layanan yang lebih baik, serta kepuasan pelanggan yang lebih besar.

4. Unsur-Unsur Manajemen Mutu Pendidikan

Manajemen peningkatan mutu mempersyaratkan integrasi dari berbagai unsur yang perlu diintegrasikan. Menurut Saefullah unsur-unsur manajemen terdiri dari:

- (a). Pimpinan
- (b). Orang-orang yang dipimpin
- (c). Tujuan yang akan dicapai
- (d). Kerja sama dalam mencapai tujuan
- (e). Sarana atau peralatan manajemen yang terdiri dari manusia, uang, bahan, mesin, metode, dan pasar.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan

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

Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan beserta contohnya:

- (a). Faktor Internal

1) Kualitas Guru dan Tenaga Pengajar:

Kompetensi Pedagogik: Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik mampu merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang efektif. Misalnya, seorang guru yang terlatih menggunakan pendekatan pembelajaran aktif dapat membuat siswa lebih terlibat.

Keahlian dalam Mata Pelajaran: Guru yang ahli dalam bidangnya dapat menjelaskan konsep-konsep yang kompleks dengan cara yang mudah dimengerti. Contoh, seorang guru matematika yang menguasai materi dapat menjelaskan berbagai metode untuk memecahkan soal.

Pelatihan dan Pengembangan Profesional: Pelatihan berkala untuk guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Misalnya, workshop tentang penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

2) Kurikulum dan Materi Pembelajaran:

Relevansi Kurikulum: Kurikulum yang disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan industri saat ini dapat membuat pendidikan lebih relevan. Contoh, penambahan mata pelajaran coding dalam kurikulum.

Kualitas Bahan Ajar: Buku teks dan bahan ajar yang berkualitas tinggi mendukung proses belajar yang efektif. Misalnya, buku ajar dengan ilustrasi yang menarik dan penjelasan yang jelas.

3) Metode Pengajaran:

Metode Pembelajaran Aktif: Metode seperti diskusi kelompok, proyek berbasis masalah, dan pembelajaran berbasis proyek dapat meningkatkan partisipasi siswa. Contoh, penggunaan metode pembelajaran berbasis proyek (PBL) di kelas sains.

Penggunaan Teknologi: Integrasi teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan papan interaktif dan aplikasi pendidikan, dapat meningkatkan minat siswa.

Misalnya, penggunaan aplikasi simulasi laboratorium virtual.

4) Sarana dan Prasarana:

Fasilitas Fisik: Ketersediaan ruang kelas yang nyaman, laboratorium yang lengkap, dan perpustakaan yang memadai dapat mendukung proses belajar. Contoh, sekolah dengan laboratorium sains yang dilengkapi peralatan modern.

Alat dan Bahan Praktik: Alat dan bahan yang cukup dan sesuai standar dalam kegiatan praktik dapat meningkatkan keterampilan siswa. Misalnya, peralatan praktek di laboratorium kimia.

5) Manajemen dan Kepemimpinan Sekolah:

Efektivitas Manajemen: Manajemen yang baik dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya sekolah. Misalnya, penggunaan sistem informasi manajemen sekolah untuk mengelola administrasi.

Kepemimpinan Kepala Sekolah: Kepala sekolah yang mampu memotivasi dan menginspirasi guru dan siswa dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif. Contoh, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif.

6) Motivasi dan Partisipasi Siswa:

Motivasi Belajar: Siswa yang termotivasi cenderung lebih aktif dalam proses belajar. Misalnya, siswa yang memiliki tujuan karir jelas biasanya lebih termotivasi.

Keterlibatan Aktif: Keterlibatan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler dapat mengembangkan keterampilan sosial dan kepemimpinan. Contoh, keterlibatan dalam klub debat atau olahraga.

(b). Faktor Eksternal

1) Kebijakan dan Dukungan Pemerintah:

Kebijakan Pendidikan: Kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, seperti standar kurikulum nasional, dapat meningkatkan mutu

pendidikan. Misalnya, program wajib belajar 12 tahun.

Alokasi Anggaran: Anggaran pendidikan yang memadai dapat digunakan untuk memperbaiki fasilitas dan memberikan pelatihan kepada guru. Contoh, alokasi dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah).

2) Keterlibatan Orang Tua dan Masyarakat:

Partisipasi Orang Tua: Orang tua yang aktif terlibat dalam pendidikan anak mereka dapat membantu meningkatkan hasil belajar. Misalnya, partisipasi dalam pertemuan orang tua dan guru.

Dukungan Komunitas: Dukungan dari komunitas dan organisasi lokal dapat menyediakan sumber daya tambahan untuk sekolah. Contoh, program kemitraan antara sekolah dan perusahaan lokal.

3) Lingkungan Sosial dan Ekonomi:

Kondisi Ekonomi: Siswa dari keluarga yang mampu secara ekonomi biasanya memiliki akses yang lebih baik terhadap sumber daya pendidikan. Misalnya, akses ke les tambahan dan bahan belajar.

Lingkungan Sosial: Lingkungan yang kondusif dan aman mendukung proses belajar yang optimal. Contoh, lingkungan yang bebas dari gangguan sosial seperti kejahatan atau narkoba.

4) Teknologi dan Akses Informasi:

Akses ke Teknologi: Akses ke komputer dan internet dapat meningkatkan keterampilan digital dan akses informasi. Misalnya, program laptop untuk setiap siswa.

Penggunaan Media Digital: Penggunaan media digital dalam pembelajaran, seperti e-book dan platform e-learning, dapat meningkatkan fleksibilitas belajar. Contoh, penggunaan platform seperti Google Classroom.

5) Budaya Sekolah:

Nilai dan Norma: Budaya sekolah yang menghargai pendidikan dan kerja keras dapat memotivasi siswa. Misalnya, sekolah yang merayakan pencapaian

akademik siswa.

Iklim Belajar: Atmosfer yang positif dan inklusif disekolah dapat mendukung kesejahteraan emosional dan sosial siswa. Contoh, program anti-bullying disekolah.

(c). Faktor Psikologis dan Emosional

1) Kesejahteraan Psikologis Siswa:

Dukungan Psikologis: Akses ke layanan konseling dapat membantu siswa yang mengalami masalah emosional atau psikologis. Misalnya, kehadiran konselor sekolah.

Kesehatan Mental: Program yang mendukung kesehatan mental siswa, seperti kegiatan mindfulness atau yoga, dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Contoh, program kesehatan mental yang dijalankan di sekolah.

2) Hubungan Antar Personal:

Hubungan Positif: Hubungan yang positif antara guru dan siswa serta antar siswa dapat menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan. Misalnya, program mentoring antara siswa senior dan junior.

Pengelolaan Konflik: Sistem yang efektif untuk mengelola dan menyelesaikan konflik dapat menciptakan suasana yang aman dan nyaman. Contoh, pelatihan mediasi konflik untuk guru dan siswa.

Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut, lembaga pendidikan dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Sumber daya manusia sebagai pengelola sekolah terdiri dari:

- a) Kepala sekolah, merupakan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. (Sisdiknas tahun 2003 Bab II pasal 2)
- b) Guru, menurut UU Nomer 14 tahun 2005 bab I pasal 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik

professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik

- c) Tenaga administrasi, Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No 10 tahun 2005 yang dimaksud Tenaga administrasi adalah tenaga di luar tenaga pengajar yang tugasnya mempersiapkan dan memperlancar pelaksanaan diklat 14 baik secara teknis maupun manajerial (PerLAN, 2005).

Sarana dan prasarana. Menurut Hadiyanto (2004:100) menyatakan bahwa proses pembelajaran tidak hanya komponen guru, peserta dan kurikulum saja, kehadiran sarana dan prasarana pendidikan sudah menjadi suatu keharusan dalam mencapai keberhasilan pembelajaran. Kesiswaan. Siswa sebagai peserta didik merupakan salah satu input yang turut menentukan keberhasilan proses pendidikan. Penerimaan peserta didik didasarkan atas kriteria yang jelas, transparan dan akuntabel.

Keuangan (anggaran pembiayaan). Salah satu factor yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan mutu dan kesesuaian pendidikan adalah anggaran pendidikan yang memadai.

Kurikulum. Salah satu aplikasi atau penerapan metode pendidikan yaitu kurikulum pendidikan. Keorganisasian. Pengorganisasian sebuah Lembaga pendidikan, merupakan factor yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas mutu dan pelayanan dalam Lembaga pendidikan. Lingkungan fisik. Belajar dan bekerja harus didukung oleh lingkungan. Perkembangan ilmu pengetahuan/teknologi. Disamping factor guru dan sarana lainnya yang berkaitan dengan dunia Pendidikan yaitu faktor eksternal yang berupa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Harus diajarkan atau dibudidayakan. Sehingga, walaupun sudah lulus sekolah para siswa tetap melakukan hal yang positif karena sudah terbiasa melakukannya disekolah.

B. Penelitian Terdahulu

Dewi Puspasari, (Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Skripsi, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

Penelitian ini sama sama meneliti implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif, deskriptif. Dalam penelitian yang dilakukan Dewi puspasari bertempat di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sedangkan peneliti bertempat di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pessanggaran. Hasil penelitian ini, manajemen sumber daya manusia di Fisipol Universitas Muhammadiyah dilakukan melalui 4 tahap antara lain perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, evaluasi. Serta mutu Pendidikan di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta itu baik, sebagaimana terlihat pada perolehan akreditasi, meningkatnya prestasi-prestasi mahasiswa atau dosen, menghasilkan lulusan yang berkualitas, peningkatan perubahan kurikulum, meningkatkan mutu kompetensi dosen, mengembangkan soft skill mahasiswa.

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

Alsa fitri, (manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan di sekolah tinggi agama islam ma'arif sarolangun, tesis, UIN Sulthan thaha Saifuddin, jambi, 2021). Penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian yang dilakukan oleh alsa fitri bertempat di sekolah tinggi agama islam ma'arif sarolangun, sedangkan peneliti bertempat di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami

Pessanggaran. Hasil penelitian ini antara lain ketua STAI ma'arif terlebih dahulu melakukan perencanaan program kemudian mengorganisasikannya secara sistematis, tersedianya sumber daya manusia yang telah memenuhi kualifikasi Pendidikan yang dibutuhkan, menerapkan system evaluasi secara efektif.

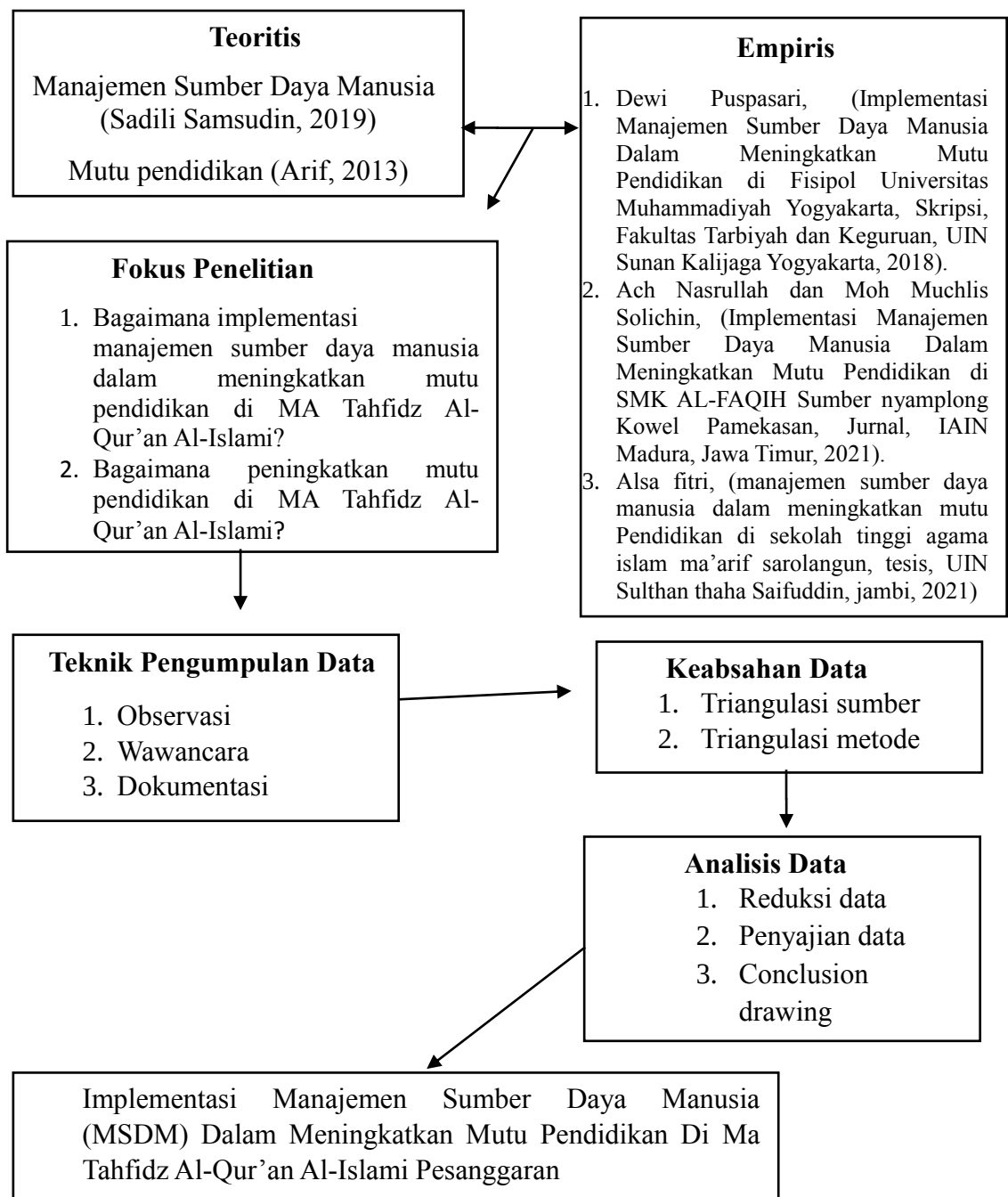
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dewi puspasari 2018	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	Penelitian ini sama sama meneliti implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif, deskriptif.	Dalam penelitian yang dilakukan Dewi puspasari bertempat di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sedangkan peneliti bertempat di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pessanggaran.
2	Ach Nasrullah dan Moh Muchlis Solichin, 2021	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK AL-FAQIH Sumber nyamplong	Penelitian ini sama-sama meneliti implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Dengan	Penelitian yang dilakukan oleh Ach nasrullah dan Moh muchlis solichin bertempat di SMK AL-FAQIH sumber nyamplong,

		Kowel Pamekasan	menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.	sedangkan peneliti di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran
3	Alsa fitri 2021	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK AL-FAQIH Sumber nyamplong Kowel Pamekasan	Penelitian ini sama sama menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.	Penelitian yang dilakukan oleh alsa fitri bertempat di sekolah tinggi agama islam ma'arif sarolangun, sedangkan peneliti di A Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pessanggaran.

Sumber : Data olahan peneliti, Juli 2024

C. Alur Pikir Penelitian



Gambar 2.1 Alur pikir peneliti

Sumber : Data olahan peneliti, Juli 2024

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penulisan ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah atau objek yang apa adanya. Metode ini dipilih untuk menggali data agar dapat menghasilkan hasil yang akurat terkait implementasi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sugiyono (2012:9) mengemukakan pendapat mengenai metode penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang berdasarkan filsafat postpositivisme, yang mana digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah, disini posisi peneliti sebagai instrument kunci, kemudian teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisa data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian menekankan pada makna dibandingkan generalisasi.

B. Lokasi Penelitian

Pada penelitian yang akan diteliti oleh penulis rencana lokasi yang akan digunakan untuk melakukan penelitian adalah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Lebih tepatnya di Sumbermulyo, Kecamatan Pesanggaran, Kabupaten Banyuwangi. Maka dari itu peneliti memilih lokasi ini karna atas dasar memudahkan untuk mengakses berjalannya penelitian dan sangat mempermudah dalam memperoleh data. Waktu penelitian ini mulai bulan Januari sampai April 2024.

C. Kehadiran Penelitian

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

D. Informan Penelitian

Informan penelitiannya ada tiga yaitu: kepala sekolah sebagai nara sumber, Waka kurikulum sebagai informan kunci, dan guru MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

Tabel 2.2 Struktur Sekolah

No	Informan	Jabatan	Data Yang Digali
1	Ahmad Jafaruddin, S.E	Kepala Sekolah	a. Visi Sekolah b. Misi Sekolah c. Tujuan Sekolah
2	Heri Siswanro, S.E	Waka. Kurikulum	a. Manajemen Sumber Daya Manusia b. Mutu Pendidikan
3	Miftahul Huda	Guru	a. Profil Lembaga b. Personalia Sekolah c. Struktur Organisasi

Sumber : Data olahan peneliti, Juli 2024

E. Sumber Data

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

1. Data Primer

Data primer adalah data yang secara langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan atau yang memakai data tersebut. Menurut indriantoro dan Supomo dalam (Purhantara, 2010: 79) menjelaskan data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan.

2. Data Sekunder

Data skunder adalah data yang secara tidak langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan dengan data tersebut (*stake holders*). Menurut (Moehar, 2012: 113) mengemukakan data sekunder merupakan data yang telah

tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya sumber data ini lebih banyak sebagai data statistik atau data yang sudah diolah sedemikian rupa sehingga siap digunakan dalam statistik biasanya tersedia pada kanto-kantor pemerintahan, biro jasa data, perusahaan swasta atau badan lain yang berhubungan dengan penggunaan data

Untuk mendapatkan data sekunder ini, penelitian mencari dokumen tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran Banyuwangi dan peneliti juga menggali catatan serta dokumen yang berkaitan dengan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Kepala Sekolah, Waka kurikulum serta salah satu guru MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

F. Prosedur Pengumpulan Data

1. Wawancara

Sugiyono (2014:137) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan sebuah penelitian, untuk mengungkap masalah yang akan diteliti dan juga yang akan digunakan oleh peneliti, maka teknik wawancaralah solusinya.

Wawancara merupakan sebuah dialog dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab dari pihak yang bersangkutan. Dengan teknik wawancara ini, peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung kepada kepala sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran, Waka kurikulum dan salah satu guru untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

2. Observasi

Sugiyono (2014:145) menyatakan bahwa selama pengamatan partisipatif ini, peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari yang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Teknik ini digunakan untuk mencari data dengan cara meneliti suatu yang berkaitan dengan Implementasi Manajemen Sumber Daya Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran,

kondisi yang perlu dijadikan sebagai penelitian ilmiah, sehingga mendapatkan manfaat bagi peneliti sendiri ataupun bermanfaat kepada pihak yang diteliti.

3. Dokumentasi

Sugiyono (2014:240) berpendapat dokumentasi adalah catatan peristiwa yang telah terjadi. Dokumentasi tersebut dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental seseorang. Studi dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber yang terdiri dari dokumen/foto dan rekaman. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sebagai bentuk bukti berupa suatu keadaan yang ada secara langsung berdasarkan macam atau jenisnya.

G. Keabsahan Data

Metode yang dipakai untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu pengamatan dan triangulasi. Ketekunan pengamatan merupakan teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang bersifat kualitatif, pengamatan menjadi teknik utama dan memiliki peran yang sangat signifikan. Melalui pengamatan, seorang peneliti bisa memahami keadaan objek, mempelajari situasinya, menjelaskan dan menafsirkannya menjadi sebuah data penelitian. Dalam sebuah konteks pemeriksaan keabsahan data, ketekunan pengamatan dapat dimaknai sebagai upaya mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitannya proses analisis konstan.

Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini peneliti dituntut untuk fokus mengamati setiap kejadian, kejadian yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini pemeriksaan keabsahan data menggunakan model triangulasi yakni peneliti mengumpulkan data sekaligus memeriksa kebenarannya.

Prosedur trikoagulasi adalah metode validitas yang diselesaikan dengan memeriksa informasi yang diperoleh oleh spesialis dari sumber informasi yang berbeda, dan waktu yang berbeda yang telah selesai (I Made, 2020: 176).

Oleh karena itu, (Moeleong, 2015: 125) membagi metode pemeriksaan keabsahan data menjadi beberapa kategori:

1. Triangulasi Sumber adalah metode pemeriksaan keabsahan data yang membandingkan data dari masing-masing sumber.
2. Triangulasi Teknis adalah metode pemeriksaan keabsahan data yang membandingkan data yang diperoleh dari berbagai metode yang digunakan dalam penelitian.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang sangat penting dalam penelitian termasuk penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, analisis data biasanya menggunakan logika induktif berdasarkan informasi dari lapangan dan kesimpulan umum. Analisis peneliti ini akan dilakukan secara terus menerus dari awal penelitian hingga penelitian selesai. Karena informasi dari praktik sangat baik berasal dari observasi, wawancara, dan hasil yang terdokumentasi. Itu harus diteliti, diringkas, diverifikasi dan dianalisis secara pribadi sebelum penyelidikan ditutup. Selanjutnya, analisis data yang digunakan oleh Milles dan Huberman menyatakan:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data (*Data Reduction*) yaitu Reduksi yang mencakup kegiatan mengikhtisarkan hasil pengumpulan data selengkap mungkin, dan memilah-milahnya kedalam satuan konsep tertentu, kategori tertentu, atau tema tertentu. Pada tahapan ini, data-data sudah diberi kode dan sudah dikelompokkan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik, seperti komputer mini dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data, yaitu berupa uraian singkat, grafik, hubungan antar kategori. Dengan melihat data, lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut. Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi terstruktur yang memungkinkan untuk dilakukannya penarikan kesimpulan. Hal ini dilakukan atas dasar bahwa data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif berbentuk naratif. Sehingga membutuhkan penyederhanaan tanpa membatasi isinya.

c. Conclusion Drawing (*Verification*)

Conclusion Drawing atau *verification* adalah kesimpulan awal bersifat sementara dan akan berubah jika dukungan kuat tidak ditemukan selama tahap pengumpulan data. Dari awal pra-observasi lapangan dan selama pengumpulan data, peneliti berusaha menganalisis data yang terkumpul dan mencari maknanya. Kesimpulan

akhir pertama-tama harus diverifikasi untuk memperhitungkan keakuratan atau kebenaran data. Kesimpulan awal bersifat sementara dan akan berubah jika dukungan kuat tidak ditemukan selama tahap pengumpulan data. Dari awal pra-observasi lapangan dan selama pengumpulan data, peneliti berusaha menganalisis data yang terkumpul dan mencari maknanya. Kesimpulan akhir pertama-tama harus diverifikasi untuk memperhitungkan keakuratan atau kebenaran data.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Penelitian

1. Sejarah berdirinya MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran

MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berdiri sejak awal bulan, Mei 2018, berlokasi di Desa Sumbermulyo, Kecamatan Pesanggaran, Kabupaten Banyuwangi. MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran merupakan sekolah berbasis pondok pesantren (*Boarding School*) yang berada dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Al-Islami Pesanggaran. Dengan adanya dukungan dan dorongan masyarakat sekitar Pondok pesantren Al-Islami pesanggaran yang selalu mensupport maka dari itu Pondok pesantren Al-Islami pesanggaran mendirikan lembaga pendidikan yang diberi nama MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran agar dapat menciptakan dan mencairkan solusi yang baik untuk para santri putra maupun putri.

MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran merupakan salah satu dari sekian banyak sekolah menengah keatas yang ada di kabupaten Banyuwangi, terletak didesa sumbermulyo, kecamatan Pesanggaran, kabupaten Banyuwangi. MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran dipimpin oleh Ahmad Jafaruddin,SE selaku kepala sekolah, dan Heri Siswanto,SE selaku wakil kepala sekolah. sekolah ini tergolong sekolah yang masih baru karena didirikan pada 14 mei 2018, meskipun tergolong baru sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an mengalami perkembangan dan kemajuan yang pesat setiap tahunnya. Dan Sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran mempunyai izin dari kementerian pendidikan dan kebudayaan dengan no. SK. Pendirian MAS/10.0056/2018, sekolah ini termasuk kategori sekolah yang berbasis pesantren, meskipun dalam naungan pesantren sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran tetap mengikuti

perkembangan zaman dengan ciri khas sekolah modern tanpa meninggalkan budaya pesantren yaitu salafnya.

Untuk kondisi atau alokasi daripada Pondok Pesantren Al-Islami itu sendiri sangatlah beragam, yaitu mencakup beberapa hal yang terutama; letaknya yang cukup strategis tepatnya diujung barat pulau jawa timur tepatnya diujung barat Kab. Banyuwangi. Karena dikategorikan masih pesantren yang baru berdiri pada tahun 2014 di bawah pimpinan K.Abdurrahman Al Jawi, untuk saat ini pondok pesantren Al-Islami sendiri memiliki sekitar 80 santri yang mengabdikan disana. Kemudian pesantren ini juga merupakan pesantren panti asuhan yang dimana di setiap santri Al-Islami mencakup anak asuh yang kebanyakan santri dari keluarga yang sedang broken home dan kurang mampu.

2. Letak Geografis MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran

Letak geografis MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berada di kompleks Yayasan Pondok Pesantren Al-Islami Pesanggaran yang dimana memiliki batas:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan rumah Ibu Aminah
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan rumah Bapak Suparno
- c. Sebelah timur berbatasan dengan rumah Bapak Dahlan
- d. Sebelah barat berbatasan dengan jalan kampung MA Tahfidz

Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran

1. Profil lembaga

Nama sekolah	: MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran
Jenjang pendidikan	: MA
Status sekolah	: C
Alamat sekolah	: Dusun Sumbermulyo
Kelurahan	: Sumbermulyo
Kecamatan	: Pesanggaran
Kabupaten/Kota	: Banyuwangi
Provinsi	: Jawa Timur

2. Personalia MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran

- a. Kepala sekolah : Ahmad Jafaruddin, SE
- b. Koordinator kurikulum : Heri Siswanto, SE
- c. Koordinator kesiswaan : Ahmad Zamzuli, S.Sos
- d. Koordinator komite : KH.Abdur Rohman

- e. Bendahara : Nurul Arif Mufida, S.S
- f. Wali kelas
 - 1) Kelas X : Khabib Syarifudin
 - 2) Kelas XI : Miftahul Huda
 - 3) Kelas XII : Uswatun Hasannah, S.Pd

3. Visi dan Misi MA Tahfidz Al-Quran Al-Islami Pesanggaran

Visi

“Menjadi madrasah yang unggul, terampil, prestatif, taqwa serta berahlakul karimah” indikator visi MA Tahfidz Al- Quran Al- Islami Pesanggaran:

- a. Unggul dalam Pengembangan Iman dan Taqwa serta Pembinaan Akhlaqul Karimah
- b. Unggul dalam Pembinaan Kurikulum dan model Pembelajaran
- c. Unggul dalam Pengembangan kualitas SDM Pendidikan
- d. Unggul dalam manajemen Proses pembelajaran
- e. Unggul dalam pengelolaan Sarana Prasarana Pendidikan berbasis ICT (Information and Communication Teknologi)
- f. Unggul dalam Prestasi Akademik dan Non Akademik
- g. Unggul dalam Penggalangan Partisipasi Masyarakat untuk pengembangan Pendidikan
- h. Unggul dalam penataan lingkungan pendidikan yang Bersih, Indah, Rindang dan Asri
- i. Unggul dalam Penataan Kelembagaan Sekolah dan Administrasi sekolah

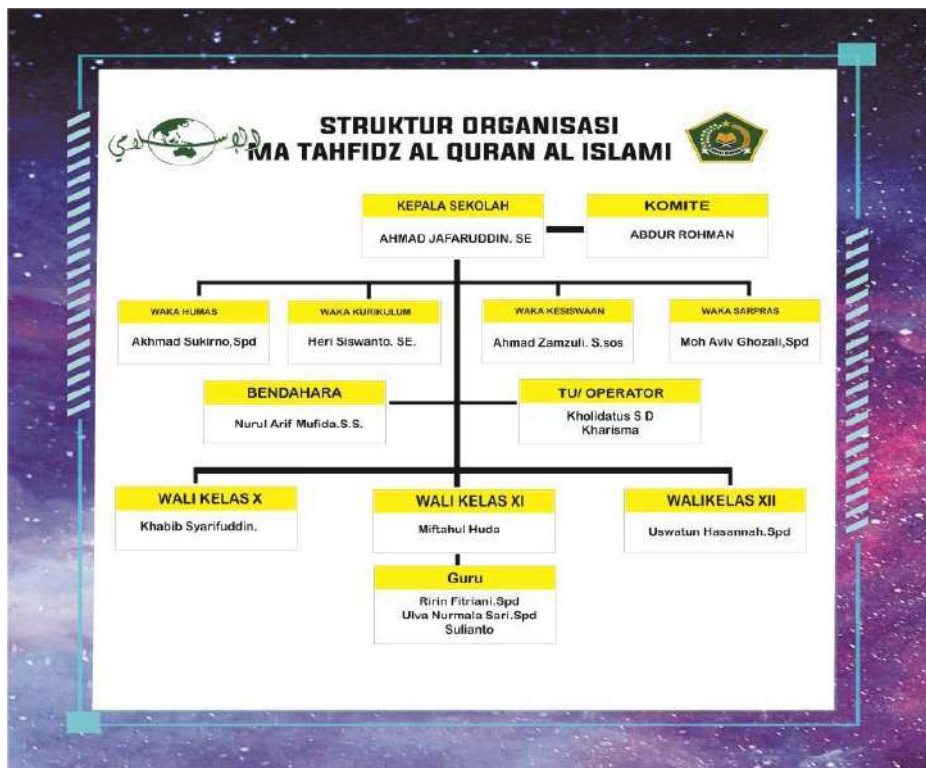
Misi

- a. Meningkatkan implementasi Iman dan Taqwa warga sekolah Terhadap Alloh Swt dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Mengembangkan kurikulum secara inovatif.
- c. Mengembangkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, kreatif, inovatif, dan

religius.

- d. Mengembangkan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, efisien, inovatif dan menyenangkan.
- e. Mengembangkan lingkungan pendidikan yang kondusif, dengan fasilitas yang memadai dan fungsional.
- f. Mengembangkan sistem penilaian yang berkualitas, akuntabel, dan berdaya saing.

4. Struktur organisasi MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran



Gambar 2.2 struktur Organisasi

(Sumber : Arsip MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran)

B. Verifikasi Data Lapangan

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti melakukan pencarian dan mengumpulkan data yang diperoleh dengan cara

observasi ditempat penelitian yaitu di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 1 juli 2024 – 5 juli 2024. Peneliti memperoleh data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi mulai dari awal penelitian sampai akhir penelitian guna untuk memecahkan masalah penelitian yaitu Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

Berikut ini iyalah hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang berkaitan dengan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

1. Manajemen sumber daya manusia di Ma Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran

a. Perencanaan sumber daya manusia

Dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia secara sistematis dan teratur, MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan dimasa yang akan datang. Dengan melakukan rekrutmen sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Oleh karna itu MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran memiliki perencanaan sumber daya manusia seperti pengembangan guru, pelatihan guru, dan lain-lain. Agar tujuan utama MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berjalan dengan efektif dan efesien. Hal ini telah sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Ahmad Jafaruddin, S.E selaku kepala sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berikut ini:

"emm jadi begini ya mas dalam menciptakan sumber daya manusua dalam meningkatkan mutu pendidikan kita perlu adanya perencanaan seperti rekrutmen dan seleksi, untuk mendapatkan guru yang profesional dan berkualitas".

Berikut ini adalah hasil wawancara mengenai perencanaan sumber daya manusia oleh Heri Siswanto, S.E selaku Waka. Kurikulum di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran sebagai berikut

”membicarakan tentang perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, ya kita itu memerlukan adanya strategi dan program yang sebagai mana sudah ditetapkan oleh sekolah kami”

Mengenai hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwasannya peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran sangatlah penting bagi siswa/siswi dalam proses pembelajaran. Perencanaan sumber daya manusia harus berfokus pada strategi dan program-program yang sebagai mana sudah ditetapkan oleh MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

b. Rekrutmen sumber daya manusia

Rekrutmen sumber daya manusia merupakan proses yang sangat amat penting untuk membangun suatu organisasi yang solid. Rekrutmen yang efektif akan menghasilkan madrasah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran menjadi madrasah favorit bagi masyarakat sekitar. Dalam proses merencanakan perekrutan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran, madrasah perlu memperhitungkan bahwa tidak semua pelamar akan memenuhi syarat atau menerima tawaran kerja. Oleh karena itu, penting untuk merekrut lebih banyak pelamar dari pada jumlah posisi yang akan diisi agar proses seleksi menghasilkan kandidat terbaik. Hal ini telah sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Ahmad Jafaruddin, S.E selaku kepala sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berikut ini:

”untuk proses perekrutaen ini dilakukan dengan cara yang terbuka dan jujur, agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam proses perekrutan. Dalam proses perekrutan pastinya kita memilih guru yang berkualitas, yaa agar proses pembelajaran dapan berjalan dengan baik dan lancar”.

Berikut ini adalah hasil wawancara mengenai rekrutmen sumber daya manusia oleh Heri Siswanto, S.E selaku Waka. Kurikulum di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran sebagai berikut:

“dalam perekrutan dimadrasah ini kita mempunyai

kriteria yang salah satunya yaa itu mendatangkan guru yang profesional”.

Mengenai hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan yang ada di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran itu sendiri dilakukan dengan cara yang terbuka dan jujur itu sangat penting untuk menghindari kesalah pahaman dan memastikan bahwa semua kandidat memiliki kesempatan yang sama untuk berhasil. Peran guru yang berkualitas dan profesional sangat penting untuk proses pembelajaran agar berjalan dengan lancar dan efektif.

c. Pelatihan sumber daya manusia

Pelatihan sumber daya manusia yang ada di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran dirancang guna untuk mencapai tujuan madrasah dan sekaligus memenuhi aspirasi para tenaga pendidik dan kependidikan. Program pelatihan ini bertujuan untuk tenaga pendidik dan kependidikan agar menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang siap pakai, sehingga mereka dapat memberikan hal positif bagi madrasah, dengan perkembangan persaingan dan tuntutan jabatan. Hal ini telah sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Ahmad Jafaruddin, S.E selaku kepala sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berikut ini:

”untuk pelatihan sumber daya manusia kita perlu melakukan program pengembangan profesional, pelatihan kinerja guru, kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh kemenag dan lain-lain”.

Berikut ini adalah hasil wawancara mengenai pelatihan sumber daya manusia oleh Heri Siswanto, S.E selaku Waka. Kurikulum di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran sebagai berikut:

”mengenai tentang pelatihan sumber daya manusia, kepala sekolah selalu mensupport dan mendukung guru-guru yang ada disini dalam perkembangan pelatihan kinerja guru yang dilakukan setiap dua tahun sekali oleh pemerintah”.

Mengenai hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa pelatihan sumber daya manusia sangat berperan penting untuk perkembangan madrasah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

Guna untuk memiliki guru yang sangat berpotensi bagi perkembangan madrasah. Melalui program profesional, pelatihan kinerja guru, kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pemenang dan yang lain-lain.

d. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses sistematis dan objektif untuk menilai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Hal ini adalah alat penting untuk mengukur kinerja, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan memberikan umpan balik yang membangun karyawan.

Penilaian prestasi kerja yang ada di MA Tahfidz Al-Qur'an

Al-Islami Pesanggaran memerlukan komitmen dari semua pihak, baik itu dari kepala sekolah, guru, staf dan lain sebagainya. Dengan menggunakan prinsip-prinsip yang benar, program penilaian prestasi kerja ini dapat menjadi salah satu alat yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini telah sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Ahmad Jafaruddin, S.E selaku kepala sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berikut ini:

“dalam proses penilaian prestasi kerja saya dapat melihat bagaimana cara guru-guru yang ada disini melakukan proses kegiatan belajar mengajar. Penilaian itu sendiri dilakukan pada saat setelah ujian semester”.

Berikut ini adalah hasil wawancara mengenai penilaian kinerja guru oleh Heri Siswanto, S.E selaku Waka. Kurikulum di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran sebagai berikut:

“penilaian prestasi kerja itu dilakukan oleh kepala sekolah pada setiap semester. Penilaian yang dilakukan kepala sekolah ini bertujuan agar mengetahui sejauh mana proses kegiatan belajar mengajar guru”.

Mengenai hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran secara tidak langsung terjun dalam melihat kinerja guru pada saat proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru di area sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Hal tersebut bertujuan sejauh mana guru

melakukan proses kegiatan belajar mengajar disekolah.

e. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang amat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karna kompensasi memiliki peran yang krusial dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan selaras dengan tujuan dan strategi madrasah. MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran perlu melakukan analisis untuk menentukan struktur kompensasi yang tepat dan penyesuaian untuk memastikan kompensasi yang kompetitif dan relevan. Oleh karena itu MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berfokus pada program-program kompensasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru. Hal ini telah sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Ahmad Jafaruddin, S.E selaku kepala sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berikut ini:

“kompensasi yang dilakukan disekolah kami itu tidak tentu yaa karna sekolah kami itu dibawah naungan yayasan pondok pesantren yang dimana rata-rata santri atau siswa/i nya itu banyak yang kurang mampu”.

Berikut ini adalah hasil wawancara mengenai penilaian kompensasi oleh HeriSsiswanto, S.E selaku Waka. Kurikulum di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran sebagai berikut:

“biasanya itu madrasah memberikan kompensasi kepada kita melalui kompensasi yang secara langsung dan kompensasi yang secara tidak langsung”.

Mengenai hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran tidak tentu karna sekolah dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Al-Islami yang dimana santri-santriya itu banyak yang kurang mampu dan yayasan pondok pesantren ini juga merupakan panti asuhan. Oleh karena itu MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran memberikan kompensasi yang diberikan secara langsung dan kompensasi tidak langsung.

2. Peningkatkan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran

- a. Menyiapkan pengembangan profesionalisme tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan

Profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan syarat utama dalam keberhasilan meningkatkan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu dalam pendidikan perlu adanya hal yang penting terhadap tenaga kerja organisasi khususnya di dunia pendidikan. Hal tersebut agar mendorong pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berfokus pada pengembangan kompetensi guru, seperti program pelatihan agar dapat mendorong guru untuk meningkatkan kualitas dan keprofesionalis, sehingga MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran bisa menciptakan madrasah yang unggul dalam proses pembelajaran. Hal ini telah sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Ahmad Jafaruddin, S.E selaku kepala sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berikut ini:

"yaa mendatangkan guru dari luar salah satunya untuk memotivator mengajar. Dan kita juga melakukan program pengembangan profesional, pelatihan kinerja, kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh kemenag dan proses pengembangan lainnya yang dapat membantu guru untuk meningkatkan kompetensinya. Yaa seperti contohnya wordshop dan lain-lainnya itu".

Berikut ini adalah hasil wawancara mengenai pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan oleh Heri Siswanto, S.E selaku Waka. Kurikulum di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran sebagai berikut:

"kita memiliki program sendiri ya mengenai perkembangan profesional guru itu ya salah satunya mengikuti kegiatan-kegiatan perkembangan yang sudah disediakan pemerintah dan meningkatkan proses-proses perkembangan guru yang sudah kita sediakan di sekolah".

Mengenai hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa guru memiliki peran

penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab langsung dalam proses belajar mengajar dan menjamin kualitas bagi siswa/i. Dalam proses perkembangan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran aktif dalam menyelenggarakan program pengembangan profesional, pelatihan kinerja, dan mengikuti program yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama. Sekolah juga memiliki program internal untuk mendukung pengembangan guru. Dengan berbagai upaya ini, sekolah ingin memastikan bahwa para gurunya terus berkembang, meningkatkan kemampuan mengajar, dan memberikan pendidikan yang berkualitas bagi siswa.

b. Mengkondisikan lingkup pembelajaran

Lingkungan sekitar MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran yang nyaman seperti ruangan kelas, perpustakaan madrasah dan halaman madrasah penting untuk proses pembelajaran yang baik. Guru harus memperhatikan kondisi lingkungan yang ada disekitar MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran agar proses pembelajaran berjalan dengan efektif dan efisien. Agar menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien guru harus memiliki metode pembelajaran yang menarik agar proses pembelajaran berjalan dengan lancar. Hal ini telah sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Ahmad Jafaruddin, S.E selaku kepala sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berikut ini:

"menciptakan pembelajaran yang lancar kita juga perlu menyiapkan fasilitas yang memadai seperti perpustakaan, ruangan kelas, lab.komputer dan lain-lain".

Berikut ini adalah hasil wawancara mengenai lingkungan belajar oleh Heri Siswanto, S.E selaku Waka. Kurikulum di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran sebagai berikut:

"fasilitas yang ada disekolah kami itu kurang memadai yaa dikarnakan sekolah kami itu tergolong masi baru dan perlu adanya peningkatan".

Mengenai hasil wawancara yang sudah peneliti

lakukan dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan lingkungan pembelajaran perlu adanya fasilitas yang sangat memadai seperti perpustakaan, ruangan kelas, lab, komputer dan yang lain sebagainya. Hal ini perlu ditingkatkan karna fasilitas yang ada di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran kurang memadai.

c. Memberikan motivasi belajar

Kurangnya motivasi bagi siswa/siswi yang menghambat pembelajaran di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran yang menjadi salah satu faktor penghambat yang harus dibenahi. Memberikan motivasi kepada siswa/siswi merupakan kunci keberhasilan agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Guru juga harus memperhatikan hal ini karna ini juga bagian dari tugas guru yaitu memberikan motivasi kepada siswa/siswi MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Hal ini telah sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Ahmad Jafaruddin, S.E selaku kepala sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berikut ini:

"kita harus memberikan contoh kepada guru-guru dan siswa/siswi disekolah yaa dengan cara datang tepat waktu disekolah. Karna disiplin itu penting".

Berikut ini adalah hasil wawancara mengenai motivasi belajar oleh Heri Siswanto, S.E selaku Waka. Kurikulum di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran sebagai berikut:

"dari kepala sekolah sendiri tidak pernah lupa dalam memeberikan motivasi kepada siswa/siswi maupun dengan guru-guru yang ada disini, karna motivasi itu perlu bagi kita untuk meningkatkan mutu pendidikan".

Mengenai hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa memberikan motivasi kepada siswa/siswi maupun guru-guru sangat penting karna untuk meningkan mutu pendidikan MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran, dan kedisiplinan waktu itu sangat penting juga dalam meningkatkan mutu

BAB V

PEMBAHASAN

A. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran

1. Manajemen sumber daya manusia di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran
 - a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses yang penting dalam proses perkembangan pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Proses perencanaan yang berfokus pada perolehan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan pekerjaan yang tepat akan menimbulkan terciptanya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan berstandar dalam proses belajar mengajar, guna untuk menciptakan belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Hal senada juga dikemukakan Sondang P. Siagian (2010: 41), Bahwa yang menjadi fokus perhatian dalam perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin, bahwa dalam perusahaan tersedia sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula.

Manajemen madrasah menyusun perencanaan untuk

menentukan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan menentukan kriteria yang diperlukan oleh madrasah yang nantinya akan direkrut. Penentuan jenis kriteria tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan akan dilakukan secara bersama-sama dengan melibatkan para pengelola sekolah untuk memberi masukan dan menentukan kebutuhan tersebut. Seperti yang telah dikatakan oleh Kadarisman (2013:4), bahwa menentukan program perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang akan membantu tercapainya suatu harapan yang telah direncanakan.

Usaha yang dilakukan manajemen madrasah terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan peneliti meneliti bahwa usaha yang telah dilakukan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran dalam perencanaan manajemen madrasah dapat dipastikan akan mendapat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

b. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Sadili Samsudin (2019:33) rekrutmen adalah aktivitas yang dirancang untuk memperoleh pelamar kerja yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan

MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran melakukan prose perekrutmen dengan cara yang terbuka dan jujur. Dalam hal ini memiliki persamaan dengan pendapat Kadarisman (2013:4) mengenai usaha “melakukan rekrutmen guru dengan cara terbuka dan jujur” agar proses dalam perekrutan dapat berjalan dengan lancar.

Proses pelaksanaan rekrutmen calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran yang mengikuti prinsip-prinsip dari Malayu SP Hasibuan (2010:28) tentang “apa”, “siapa”. “Apa” sendiri adalah menetapkan semua pekerjaan sesuai

dengan pekerjaannya. Untuk kata “siapa” memiliki makna memilih calon pelamar yang sesuai dengan pekerjaan yang tepat untuk dijembannya. Hal tersebut memiliki kesamaan dengan apa yang sudah dilakukan oleh MA Tahfidz

Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

c. Pelatihan sumber daya manusia

Pelatihan sumber daya manusia merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, agar tercapainya tujuan dari pelatihan sumber daya manusia di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Menurut Rakhmad Basuk (2021:8) pelatihan merupakan program untuk meningkatkan mutu guru sebagai upaya meningkatkan tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan agar guru terus berkembang pola pemikirannya sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi. Hal yang menjadi penentu keefektifan pengajaran disuatu lembaga adalah pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang maksimal, saling berhubungan dengan tujuan lembaga yang diharapkan.

Upaya evaluasi pelatihan sumber daya manusia juga penting dalam program pelatihan untuk memastikan bahwa program pelatihan yang ada di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran berhasil dan mencapai tujuannya. Evaluasi itu sendiri dilakukan dengan mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja guru, tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan.

d. Penilaian prestasi kerja

Menurut sadili samsudin (2019:33) penilaian prestasi kerja adalah salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Penilaian prestasi kerja ada di Ma Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran memerlukan komitmen dari semua pihak, baik itu dari kepala sekolah, guru, staf dan lain sebagainya. Dengan menggunakan prinsip-prinsip yang benar, program penilaian prestasi kerja ini dapat menjadi salah satu alat yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Syamsuriansyah et al

(2020), yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, dan manfaat dan dampak. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan mengenai penilaian prestasi kerja, dapat disimpulkan bahwa penilaian pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

e. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau upah yang diberikan kepada seluruh tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan dari pekerjaan yang sudah dikerjakan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Cascio F.Wayne 2011:203).

Kompensasi yang dilakukan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran itu sendiri memiliki dua aspek yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. maksud dari kompensasi langsung ialah memberikan upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, dan sedangkan kompensasi tidak langsung itu seperti tunjangan keuangan, asuransi dan uang liburan yang diberikan dari kepala pengelola sekolah. Hal tersebut memiliki persamaan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2010:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah pendapatan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih baik yang berbentuk barang atau lainnya dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, Sistem balas jasa menjadi motivasi untuk mencapai tujuan lembaga yang mengenai tingkat upah, sistem pembayaran, dan memberikan kenyamanan bagi pekerja dari apa yang diperolehnya.

2. Hasil peningkatan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran

Hasil penelitian yang peneliti lakukan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran yaitu tentang bagaimana proses peningkatan mutu pendidikan yang ada di MA Tahfidz

Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk peningkatan mutu pendidikan yang ada di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran yaitu dengan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam konteks ini peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat dibutuhkan karna sebagai suport dan motivator dalam perkembangan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan melakukan program-program yang ada seperti pengembangan profesional, pelatihan kinerja, kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh kemenag dan proses pengembangan lainnya yang dapat membantu guru untuk meningkatkan kompetensinya, seperti contohnya wordshop dan lain-lainnya.

Usaha kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dengan menyediakan berbagai sarana prasarana seperti perpustakaan, ruangan kelas, lab komputer dan lain-lain. Hal ini dilakukan kepala sekolah untuk mengoptimalkan belajar siswa/siswi dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan usaha mendatangkan guru dari luar yang diharapkan akan menjadi motivator yang baik bagi siswa/siswi supaya proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar dan dapat meningkatkan mutu pendidikan MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

Kurangnya motifasi yang diberikan kepada siswa/siswi yang akan menyebabkan hambatan dalam peningkatan mutu pendidikan. Peran guru disekolah tidak hanya memberikan materi pembelajar saja melainkan sebagai motivator siswa/siswi supaya meneingkatkan mutu pendidikan yang ada di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Dengan cara memberikan motivasi kepada siswa/siswi maupu guru-guru yang ada di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran yang diharapkan agar proses kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar. Dalam meningkatkan mutu pendidikan kedisiplinan sangat penting untuk peningkatan mutu pendidikan, dengan memberikan contoh kedisiplinan waktu kepada guru-guru maupun siswa/siswi yang diharapkan nantinya akan meningkatnya mutu pendidikan yang ada di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Didunia pendidikan manajemen sumber daya manusia begitu penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran. Upaya kepala sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui proses-proses yang begitu rumit. Usaha kepala sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran dalam meningkatkan mutu pendidikan antara lain dengan melakukan cara perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, pelatihan sumber daya manusia, penilaian kinerja guru, dan kompensasi yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.
2. Pada proses meningkatkan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran, kepala sekolah mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, lingkungan pembelajaran, dan memberikan motivasi belajar kepada siswa/siswi yang diharapkan akan meningkatnya mutu pendidikan yang ada di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran.

B. Implikasi Penelitian

Dari penelitian yang peneliti lakukan dapat memberikan implikasi secara teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

1. Implikasi teoritis

Hasil penelitian ini semoga dapat memberikan ilmu pengetahuan terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran sehingga dapat digunakan sebagai evaluasi dan penerapan kembali untuk penelitian selanjutnya.

2. Implikasi praktis

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai masukan untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan menggunakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya, dengan menekankan kepada partisipasi siswa/i baik individu maupun kelompok. Penerapan ini dapat diterapkan disekolah, melalui perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja guru, dan kompensasi. untuk proses perkembangan dan kemajuan sekolah baik itu melakukan perbaikan melalui dalam diri organisasi sekolah atau pada kualitas siswa itu sendiri.

C. Keterbatasan Penelitian

Setelah dilakukan observasi dan wawancara dalam penelitian ini peneliti memiliki keabsahan data yang dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya, keabsahan penelitian ini antara lain adalah keterbatasan waktu dalam melaksanakan wawancara karna informan memiliki banyak kesibukan sehingga banyak keterbatasan waktu dalam penentuan wawancara.

Keterbatasan perihal waktu pula menjadi catatan penting bagi peneliti, karena waktu yang relatif singkat serta akses menuju lokasi penelitian yang terkadang tidak sesuai dengan gambaran dan ekspektasi peneliti. Sehingga hal tersebut menjadi kendala peneliti dalam memberikan kontribusi yang maksimal terhadap hasil penelitian kali ini.

D. Saran

1. Pentingnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara rutin, guna untuk proses meningkatkan mutu pendidikan, dan berusaha untuk memotivasi seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan.
2. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berusaha untuk saling support agar meningkatnya kualitas pendidikannya.

Melakukan pembelajarn secara kreatif dan inovasi secara terus menerus untuk meningkatkan sumber daya manusia agar apa yang diharapkan dapat tercapai dalam meningkatkan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminatul Zahro. 2014. *Total Quality Managemen Teori dan Praktek Manajemen untuk Mendongkrak Mutu Pendidikan*. Jogjakarta: Arruzzmedia
- Al fajar, Siti dan Heru, Tri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, YKPN.
- Arini, Marini. 2014. *Manajemen Sekolah Dasar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Cherrington, David j. 2018. *The Management Of Human Resources, 4th Edition*. New Jersey: Prentice Hall Inc. 1997.
- Dedi, Mulyasana. 2012. *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dinding Nurdin dan Imam Sibaweh. 2015. *Pengelolaan Pendidikan Dari Teori Menuju Implementasi*. Jakarta: Rajawali.
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, H. Candra. 2017. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.

- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kartono, K. 2015 *Pengantar Metode Riset Sosial*. Bandung:Mandar Maju.
- Laksmi Riani Asri. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. GRAHA ILMU: Yogyakarta.
- Meleong, Ixi J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marnis, Priyono, 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mulyasa. 2012, *manajemen berbasis sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurkholis. 2013, *manajemen berbasis sekolah, teori, model, dan Aplikasi*. Jakarta: Garsindo
- Nurul, Ulfatin, Triwiyanto Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. PT Raja Persada: Jakarta.
- Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005*
- Sadili, Samsudin. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- S, Minarti. 2012. *Manajemen Sekolah:Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Pembuka Ruangan Kreativitas, Inovasi, Dan Pemberdayaan Potensi Sekolah Dalam Sistem Otonomi Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofyan. 2020. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Surakhmad, Winarno. 2026. *Pengantar Penelitian Ilmu Dasar Metode Dan Thenik*. Bandung: Tarsito.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2016. *Audit Mutu (Quality Auditing)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Thoha, Mohammad. 2016. *Manajemen Pendidikan Islam Konseptual Dan Oprasional*. Surabaya: Salsabila Putra Pratama

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005

Winarsih, Sri. 2017. *Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Kebumen: IAINU.

Lampiran-lampiran

Skripsi Rigo

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

3%

2

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

3%

3

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

3%

4

eprints.iainu-kebumen.ac.id

Internet Source

2%

5

Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya

Student Paper

2%

6

ahditunggal.wordpress.com

Internet Source

1%

7

repository.iainpurwokerto.ac.id

Internet Source

1%

8

ejournal.iaida.ac.id

Internet Source

1%

9

unimuda.e-journal.id

Internet Source

1%



UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Blokagung - Banyuwangi

Jalan PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi 68491
No Hp : 08113129333, E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id

Nomor : 51.2.12/016/UIMSya/FTK/A.2/VI/2024

Lamp. : -

Hal : PENGANTAR PENELITIAN

Kepada Yang Terhormat:

Kepala MA Tahfidz Al - Qur'an Al - Islami Pesanggaran

Di - Tempat

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSya) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : **RICKO ARDIANSYAH**
TTL : Hasanah, 17 September 2001
NIM : 2011111042
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat : Moppodeceng, Silawesi Selatan
Dosen Pembimbing : **Drs. Joko Purnomo, M.M.**

Untuk dapat diterima/melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program skripsi.
Adapun judul penelitiannya adalah:

Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al - Qur'an Al - Islami Pesanggaran.

Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.
Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.



Blokagung, 30 Juni 2024

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



YAYASAN AL ISLAMI BANYUWANGI
MA TAHFIDZ AL QURAN AL ISLAMI

NPSN : 69983536

NSM : 131235100056

Jl. Sukamade No 10 Ds Sumbermulya Kec Pesanggaran Kab Banyuwangi. Hp 085231090330 email: matahfidzalquranalislami@gmail.com

Nomor : 025-03/MA.ALISA/PL/VII/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam silaturahmi kami sampaikan semoga kita selalu mendapatkan rahmat, taufiq serta hidayah dari Allah SWT, sehingga kita dapat melaksanakan aktivitas sehari-hari dengan baik, Aamiin.

Dengan ini kami,

Nama : Ahmad Jaffarudin, S.E

Jabatan : Kepala MA Tahfidz Quran Al-Islami Pesanggaran

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : RICKO ARDIYANSYAH

NIM : 2011111042

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Mappadeceng Luwu Utara Sulawesi Selatan

Telah melaksanakan penelitian dengan judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Ma Tahfidz Alquran Al Islami "

Demikian surat pemberitahuan ini kami buat atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pesanggaran, 05 Juli 2024

Mengetahui,

Kepala Madrasah

AHMAD JAFFARUDIN, S.E



UIMSYA

UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Blokagung - Banyuwangi

Jalan PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi 68491
No Hp : 08113129333, E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Rizko Adhiansyah
NIM : 2011111042
PRODI : Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)

NO	TANGGAL KONSULTASI	TOPIK POKOK YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1.	04 November 2023	Pengajuan Judul	
2.	15 November 2023	Latar belakang dan rumusan m.	
3.	15 Desember 2023	Kajian teori, Penelitian terdahulu	
5.	05 Juni 2024	Jenis Penelitian	
6.	07 Juni 2024	Bimbingan BAB 4	
7.	11 Juni 2024	Bimbingan revisi BAB 4	
8.	15 Juni 2024	Bimbingan BAB 5 dan BAB 6	
9.	20 Juni 2024	Bimbingan revisi BAB 5 dan BAB 6	
10.	24 Juni 2024	Daftar Pustaka dan Finishing	

Mulai Bimbingan :

Batas Akhir Bimbingan :

Blokagung, 2024

Mengetahui,
Ketua Prodi

Dosen Pembimbing

Nurkafidz Uzam Fahmi, S.Pd, M.H
NIPY. 351905109301

Drs. Iko Permono, M.Pd.
NIPY. 35150405016001

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



MA TAHFIDZ AL QURAN AL ISLAMI

Lokasi penelitian



Wawancara dengan Waka. Kurikulum MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran



**Wawancara dengan Kepala Sekolah MA Tahfidz Al-Qur'an
Al-Islami Pesanggaran**

Draf wawancara

1. Bagaimana perencanaan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran?
2. Upaya dan program apa saja yang menjadi prioritas anda untuk manajemen sumber daya manusia di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran?
3. Program apa yang anda jalankan untuk manajemen sumber daya manusia di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran?
4. Bagaimana proses tahapan mulai dari perencanaan, perekrutan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran?
5. Bagaimana peran anda sebagai kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran?
6. Usaha apa yang anda berikan kepada tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan mengenai peningkatan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran?
7. Apakah anda berusaha untuk mengembangkan peningkatan mutu pendidikan di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran?
8. Bagaimana cara anda mengkondisikan lingkungan belajar di MA Tahfidz Al-Qur'an Al-Islami Pesanggaran?
9. Bagaimana peran kepala sekolah mengenai motivasi belajar?

BIODATA PENULIS



Nama : Ricko Ardiansyah
TTL : Hasanah, 17 September 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Mappedeceng, Luwu Utara,
Sulawesi Selatan

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MI MA'ARIF
2. SMPN 2 Mappedeceng
3. SMAN 9 Luwu Utara
4. UIMSYA (Universitas KH. Mukhtar Syafaat)