

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM PENINGKATAN
MUTU PENDIDIKAN
DI SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO**

Oleh:
Dewi Cahyati
NPM. 1398141



Jurusan Pendidikan Agama Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

1439 H / 2017 M

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM PENINGKATAN
MUTU PENDIDIKAN
DI SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO**

**Diajukan untuk memenuhi tugas dan sebagai syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

**Oleh:
DEWI CAHYATI
NPM. 1398141**

**Pembimbing I : Drs. M. Ardi M.Pd
Pembimbing II: Muhammad Ali, M.Pd.I**

**Jurusan : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1439 H/2017 M**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507,
Fax. (0725) 47296 Email: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id Website: www.tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO

Nama : DEWI CAHYATI
NPM : 1398141
Jurusan : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dalam sidang munaqsyah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan IAIN Metro.

Pembimbing I

Drs. M. Ardi, M.Pd
NIP. 19610210 198803 1 004

Metro, September 2017

Pembimbing II

Muhammad Ali, M.Pd.I
NIP. 19780314 200710 1 003

Ketua Jurusan

Muhammad Ali, M.Pd.I
NIP. 19780314 200710 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507,
Fax. (0725) 47296 Email: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id Website: www.tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Pengajuan Skripsi untuk Dimunaqosyahkan

Kepada Yth,
Dekan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Di –
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi yang disusun oleh:

Nama : Dewi Cahyati
NPM : 1398141
Jurusan : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU
PENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO

Sudah Kami setuju dan dapat dimunaqosyahkan. Demikian harapan Kami dan atas penerimaannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing I

Drs. M. Ardi, M.Pd
NIP. 19610210 198803 1 004

Pembimbing II

Muhammad Ali, M. Pd. I
NIP. 19780314 200710 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507,
Fax. (0725) 47296 Email: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id Website: www.tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

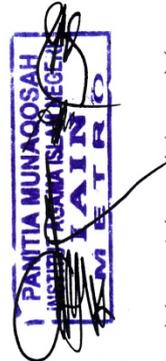
PENGESAHAN UJIAN

No: B-2573/In-2B.1/D/PP.00-3/11/2017

Skripsi dengan judul: IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO, disusun oleh: DEWI CAHYATI, NPM: 1398141, Jurusan: Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, telah diujikan dalam sidang munaqosyah pada Hari/Tanggal: Senin/ 23 Oktober 2017.

TIM PENGUJI

Ketua : Drs. M. Ardi, M.Pd ()
Penguji I : Sri Andri Astuti, M.Ag ()
Penguji II : Muhammad Ali, M.Pd. I ()
Sekretaris : Randes Rahdian Aziz, M.Pd ()



Dekan Fakultas Tarbiyah
dan Ilmu Keguruan



Dr. Hj. Akta, M. Pd

196910082000032005

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO**

ABSTRAK

**Oleh:
DEWI CAHYATI**

Sumber daya manusia tidak akan mampu melaksanakan tugasnya dan berfungsi dengan baik tanpa adanya manajemen yang baik, terlebih dalam pencapaian tujuan pendidikan. Pada kenyataannya pengelolaan manajemen pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro, masih sangat perlu ditingkatkan.

Penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Metro, bertujuan untuk menemukan gambaran yang jelas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro, yang difokuskan pada: 1) Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro, 2) Apa faktor pendukung implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro, 3) Apa faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro 4) Apa solusi dari implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif lapangan (*field research*). Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik penjamin keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Reduksi data, Display data, Verifikasi. Teknik analisis ini memiliki tahapan yaitu dimulai dari pengumpulan data, data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya sangat banyak, maka perlu untuk dilakukan reduksi data, yaitu meneliti, memilih dan memfokuskan data yang akan digunakan. kemudian data direduksi dan disajikan dalam bentuk tabel dan deskripsi. Setelah itu dilakukan penarikan kesimpulan (Verifikasi).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepala sekolah dalam melaksanakan proses manajemennya menggunakan berbagai tahap, yakni rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan kompensasi sumberdaya manusia belum terealisasikan secara maksimal 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro adalah komitmen yang kuat dari kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia serta semangat yang tinggi dari tenaga pendidik dan kependidikan untuk mentransfer kemampuan dan keterampilannya. 3) selalu mendapat dukungan dari yayasan maupun masyarakat sekitar. Sehingga sampai saat ini manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro masih dapat berfungsi dengan baik, walaupun masih perlu ditingkatkan.

ORISINILITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEWI CAHYATI
Npm : 1398141
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Meyatakan bahawa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, September 2017
Yang Menyatakan



DEWI CAHYATI
NPM.1398141

MOTTO

إِنَّ رَبَّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى
الْعَرْشِ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ ۗ مَا مِنْ شَفِيعٍ إِلَّا مِنْ بَعْدِ إِذْنِهِ ۗ ذَٰلِكُمْ اللَّهُ رَبُّكُمْ
فَاعْبُدُوهُ ۗ أَفَلَا تَذَكَّرُونَ ﴿٣﴾

Artinya: “Sesungguhnya Tuhan kamu ialah Allah yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa, kemudian Dia bersemayam di atas 'Arsy untuk mengatur segala urusan. Tiada seorangpun yang akan memberi syafa'at kecuali sesudah ada izin-Nya. (Dzat) yang demikian Itulah Allah, Tuhan kamu, Maka sembahlah Dia. Maka Apakah kamu tidak mengambil pelajaran?”¹

¹ Q.S. Yunus (10). 3.

PERSEMBAHAN

Keberhasilan ini dengan penuh rasa syukur peneliti persembahkan kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang kucinta yang telah banyak memberikan motivasi dan do'a sehingga penulis mampu menyelesaikan studi.
2. Kakek dan Nenek yang sangat kucinta yang telah menjaga dan mendo'akan sehingga penulis mampu menyelesaikan studi dengan baik.
3. Kakakku yang kucinta yang selalu mendukung dan mendo'akan sehingga penulis mampu menyelesaikan studi dengan baik.
4. Segenap Bapak dan Ibu Dosen IAIN Metro yang telah memberikan ilmunya.
5. Segenap guru dan karyawan SMP Muhammadiyah 3 Metro yang telah memfasilitasi penulis selama melakukan penelitian.
6. Almamater Tercinta IAIN Metro.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya.

Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan pada jurusan Pendidikan Agama Islam, fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Metro guna memperoleh gelar sarjana Pendidikan Agama Islam.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, penulis mengucapkan terima kasih kepada: Ibu Prof. Dr. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro, Ibu Dr. Akla, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Bapak Drs. M. Ardi, M.Pd selaku pembimbing 1 yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi, Bapak Muhammad Ali, M.Pd.I selaku ketua Jurusan PAI sekaligus pembimbing 2 yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi, Bapak/Ibu dosen/karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama penulis menempuh pendidikan, serta Bapak Agus Pujianto, M.Pd selaku Kepala SMP Muhammadiyah 3 Metro yang telah memberi ijin untuk melakukan penelitian.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan lapang dada. Semoga skripsi ini kiranya dapat diterima dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Amiiin.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Metro, September 2017
Penulis

Dewi Cahyati
NPM. 1398141

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian.....	9
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian	11
D. Penelitian Relevan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2. Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	19
3. Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia	20
4. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	26

B. Mutu Pendidikan	27
1. Pengertian Mutu Pendidikan	27
2. Dasar-dasar Program Mutu Pendidikan	31
3. Indikator Mutu Pendidikan.....	32
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan.....	34
C. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.....	35
1. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia.....	37
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	42
3. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	44
4. Kompensasi.....	45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	47
B. Sumber Data.....	48
1. Sumber Data Primer	48
2. Sumber Data Sekunder	48
C. Teknik Pengumpulan Data.....	49
1. Wawancara	49
2. Observasi	50
3. Dokumentasi	51
D. Teknik Penjamin Keabsahan Data.....	51
E. Metode Analisis Data.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	55
1. Sejarah Terbentuknya SMP Muhammadiyah 3 Metro.....	55
2. Identitas Sekolah	57
3. Visi dan Misi Sekolah	57
4. Tujuan Sekolah	58
5. Situasi dan Kondisi Sekolah.....	58
6. Keadaan Siswa	60

7. Keadaan Guru dan Tenaga Administrasi.....	60
8. Struktur Organisasi.....	62
9. Denah Lokasi	63
B. Temuan Khusus	64
1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Muhammadiyah 3 Metro	64
2. Faktor pendukung implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan.....	82
3. Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan.....	84
4. Solusi dari faktor penghambat Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Muhammadiyah 3 Metro	85
C. Pembahasan.....	87
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	99
B. Saran	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. Keadaan Pergantian Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Metro	56
2. Tabel 2. Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Muhammadiyah 3 Metro	59
3. Tabel 3. Keadaan siswa SMP Muhammadiyah 3 Metro lima tahun terakhir.	60
4. Tabel 4. Keadaan guru dan tenaga administrasi SMP Muhammadiyah 3 Metro tahun pelajaran 2017	61

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi SMP Muhammadiyah 3 Metro	62
2. Denah Lokasi	63

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat izin Pra Survey.....	106
2. Surat Balasan Izin Pra Survey	107
3. Pengesahan Proposal Penelitian	108
4. Surat Bimbingan	109
5. Outline	110
6. Alat Pengumpul Data (APD).....	113
7. Surat Izin Research	128
8. Surat Tugas.....	129
9. Surat Balasan Izin Research/rekomendasi	130
10. Hasil Petikan Wawancara.....	131
11. Lembar Observasi	162
12. Lembar Dokumentasi.....	163
13. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi	164
14. Surat Keterangan Bebas Pustaka	179
15. Surat Keterangan Bebas Prodi.....	180
16. Foto-Foto Penelitian.....	181
17. Daftar Riwayat Hidup	187

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan sangat ditentukan oleh perkembangan dunia pendidikan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam menentukan arah maju mundurnya kualitas pengetahuan masyarakat (bangsa). Penyelenggaraan pendidikan yang bagus oleh suatu lembaga pendidikan akan menghasilkan kualitas lulusan yang bagus pula. Sedangkan lembaga pendidikan yang melaksanakan pendidikan hanya dengan sekedarnya maka lulusannya kurang sempurna kualitasnya.

Pendidikan merupakan kunci kemajuan suatu Negara. “Berdasarkan hasil penelitian pengendalian mutu pendidikan, bahwa pendidikan memegang peranan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas”.² Semakin baik kualitas pendidikan yang diselenggarakan lembaga pemerintahan di suatu negara, maka akan semakin baik tingkat kesejahteraan dan kemakmuran rakyat di suatu negara. Dengan demikian proses peningkatan mutu pendidikan merupakan langkah pertama untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat.

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia,

² Nana Syaodih Sukmadinata, *et.al.*, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip, dan Instrumen)*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), h. 1

serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.³

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Maka, “agar organisasi atau lembaga pendidikan ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas harus melakukan pembagian kerja yang proporsional dan menempatkan para pekerja menurut spesialisasinya masing-masing”.⁴

Pendidikan adalah salah satu upaya yang dilakukan manusia untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan untuk mengatasi, memanfaatkan, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mendukung pembangunan ekonomi, sosial budaya, serta bidang-bidang yang lain. Dalam konteks ini, pendidikan harus mampu menyiapkan sumber daya manusia yang handal, kreatif, dan produktif yaitu manusia yang mampu menerima, mengolah, menyesuaikan dan mengembangkan segala hal yang diterima melalui arus informasi.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah bila dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Salah satu indikasi bahwa mutu pendidikan Indonesia masih rendah yakni “sangat kecilnya jumlah lulusan yang mampu memperoleh nilai yang baik, minimnya jenis keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, sulitnya menembus pasar kerja tingkat

³ Undang-Undang SISDIKNAS RI No. 20 Tahun 2003, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h.

⁴ M. Anton Athoillah, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 19

nasional dan global, sehingga terjadi penumpukan kelompok pengangguran terdidik”.⁵

Dengan demikian kiranya sangatlah penting bagi lembaga-lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta dan instansi-instansi terkait agar berusaha semaksimal mungkin untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik khususnya sekolah-sekolah dasar dan menengah karena sekolah merupakan sentra dalam proses pencetakan generasi muda baru yang berkualitas sehingga mutu pendidikan dapat meningkat seiring dengan perkembangan jaman. Disinyalir bahwa kendala utama dalam peningkatan mutu atau kualitas pendidikan ini juga terletak pada “pemberian peranan yang kurang proporsional terhadap sekolah, kurang memadainya perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan sistem kurikulum, dan penggunaan prestasi hasil belajar secara kognitif sebagai satu-satunya indikator keberhasilan pendidikan”.⁶

Keanekaragaman baik buruknya mutu pendidikan di Indonesia terjadi pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil. Hal ini bisa dilihat dari hasil lulusan siswa maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetisi ilmiah, kesempatan kerja karena masih rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan lembaga pendidikan. “masalah utama yang sering dialami oleh banyak institusi adalah

⁵ Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Sagung Seto, 2007), h. 24-25

⁶ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 12

peran yang dimainkan oleh manajemen”.⁷ Hal tersebut dikarenakan “penempatan tenaga tidak sesuai dengan bidang keahliannya dan penanganan masalah bukan oleh ahlinya”.⁸ Sehingga tujuan pendidikan nasional melalui peningkatan mutu pada setiap jenis dan jenjang pendidikan belum dapat diwujudkan. Maka dari itu, pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dirasa sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan, dengan majunya teknologi maka semakin sadarnya masyarakat akan pentingnya pendidikan.

Sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan Sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. “Hambatan yang cukup besar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional dalam bidang manajemen pendidikan”⁹ yang dimiliki oleh suatu lembaga. Jadi, “fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan

⁷ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2012), h. 91

⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 6

⁹ Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan.*, h. 9

fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai”.¹⁰

Faktor lain yang menyebabkan mengapa terjadi rendahnya mutu pendidikan adalah adanya faktor distorsi yang sering terjadi di dunia pendidikan, yang pada akhirnya gejala inilah yang menimbulkan berbagai dampak yang kurang baik dalam pengelolaan dan peningkatan mutu pendidikannya. Adapun faktor-faktor distorsi yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang ada dalam sekolah tersebut, yang meliputi kepala sekolah, guru, dan siswa. *Pertama* adalah, kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang bertugas dan bertanggung jawab mengembangkan mutu sekolah. *Kedua* adalah, faktor guru. Guru adalah salah satu faktor utama dan tidak dapat digantikan oleh apapun dalam pendidikan, walaupun gedung sekolah dibangun dengan megah, fasilitas buku perpustakaan lengkap, dan sarana pendidikan lainnya tersedia, mustahil bila tidak ada guru akan terjadi proses belajar mengajar. Sebaliknya meskipun tidak ada gedung, buku-buku dan perlengkapan lainnya, pendidikan tentunya akan tetap berjalan.

Berkenaan dengan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia erat sekali kaitannya dengan perekrutan, seleksi, pelatihan atau pengembangan, pemeliharaan, serta penilaian kinerja dan kompensasi. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar kemudian diseleksi guna menjamin bahwa yang paling memenuhi semua

¹⁰ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 43

persyaratannya yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan atau lembaga. Unsur Manajemen Sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan atau lembaga tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan atau lembaga tidak ada manfaatnya bagi perusahaan atau lembaga, jika peranan aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting bagi peningkatan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk lebih memahami bagaimana posisi manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi diperlukan pemahaman tentang makna manajemen sumber

daya manusia itu sendiri, agar dapat mendudukan peran manajemen sumber daya manusia dalam rangka dinamika gerak organisasi.

Berdasarkan masalah-masalah yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan, maka penelitian ini akan dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Metro. SMP Muhammadiyah 3 Metro adalah salah satu lembaga pendidikan menengah swasta yang telah banyak memberikan kontribusi pada bidang pendidikan baik pendidikan umum maupun keagamaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan yakni *pertama* adanya mutu pendidikan dalam bidang akademik yang belum maksimal, tetapi bidang non akademik bisa dikatakan cukup maksimal. Hal tersebut terbukti dengan minimnya prestasi peserta didik di bidang akademik yaitu belum pernah mendapatkan penghargaan juara dalam olimpiade-olimpiade yang bersifat akademik seperti olimpiade mata pelajaran. Selain itu persaingan kualifikasi lulusan yang ada masih kalah dengan sekolah lain, hal ini ditunjukkan dengan adanya lulusan yang sedikit dapat melanjutkan ke sekolah Negeri favorit. Akan tetapi sudah cukup mendapatkan prestasi dalam bidang non akademik seperti olimpiade seni dan olahraga yang selalu mendapatkan juara, yakni juara 1 tahfidz Qur'an tingkat kota metro, juara 1 liga futsal tingkat SMP se-kota Metro, juara 1 lomba solo song, juara 1 lomba catur, juara 2 lomba bulu tangkis dan lain-lain, sehingga

adanya beberapa alumni yang berprestasi dalam bidang ini dapat masuk ke sekolah Negeri favorit tanpa tes.¹¹

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mutu pendidikan yang ada di SMP Muhammadiyah 3 Metro tergolong cukup. Hal serupa juga terjadi pada manajemen sumber daya manusia bahwa guru yang mengajar sesuai bidangnya hanya beberapa guru saja, dengan alasan karena pada kurikulum sekarang mata pelajaran seperti contoh IPS menjadi IPS terpadu sehingga guru sejarah harus mampu mengajar pelajaran ekonomi dan geografi. Jadi, hal tersebut bisa dikatakan tidak relevan antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu.¹²

Terlepas dari contoh masalah perbedaan mata pelajaran yang diampu dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh guru pada dasarnya kualifikasi pendidikan yang ada sudah memenuhi standar yakni sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang ada. Hanya saja kesulitan mengajar terletak pada perubahan kurikulum yang sekarang menjadi terpadu.¹³

Dengan adanya hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa kualifikasi lulusan tenaga pendidik/guru sudah memenuhi standar nasional pendidikan. Terkait dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki guru, diketahui juga bahwa rekretmen dan seleksi juga sudah dilakukan dengan maksimal. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan mempublikasikan

¹¹ Hasil wawancara singkat dengan waka kesiswaan pada tanggal 3 Desember 2016, pukul 10.15

¹² Hasil wawancara singkat dengan waka kurikulum pada tanggal 3 Desember 2016, pukul 10.30

¹³ Hasil wawancara singkat dengan kepala sekolah pada tanggal 3 Desember 2016, pukul 10.45

lowongan di website sekolah, seleksi juga dilakukan dengan beberapa tahapan yakni, tes tertulis dengan bobot materi pengetahuan umum, akademik, wawasan kebangsaan, dan pengetahuan spesifikasi pada bidang studi yang dibutuhkan.¹⁴

Dari beberapa hasil wawancara dapat dipahami bahwa adanya rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia sudah dilakukan dengan maksimal sesuai prosedur, adanya penerimaan sumber daya dengan kualifikasi lulusan sesuai dengan standar, namun mutu pendidikan yang ada masih belum maksimal. Prestasi peserta didik hanya didapat dalam bidang non akademik saja. Dalam bidang akademik belum pernah mendapatkan prestasi.

Maka dari itu, penelitian yang dilakukan ini lebih menitikberatkan pada penerapan manajemen sumber daya manusia yakni rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan kompensasi sumber daya manusia.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka fokus penelitian dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro ?
2. Apa faktor pendukung implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro?

¹⁴ Hasil wawancara singkat dengan kepala sekolah pada tanggal 3 Desember 2016, pukul 11.05

3. Apa faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro?
4. Apa solusi dari faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro.
2. Faktor penghambat atau kendala yang dihadapi dalam implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro.
3. Faktor pendukung dalam implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro.
4. Solusi dalam mengatasi hambatan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi penulis, dengan terungkapnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman.
2. Bagi SMP Muhammadiyah 3 Metro, dengan terungkapnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan koreksi dalam peningkatan mutu pendidikan dalam penyelenggaraan program dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pengembangan keilmuan, dengan terungkapnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembanding maupun bahan rujukan/dasar pijakan bagi peneliti lain, agar penelitian ini tidak berhenti sampai disini.

D. Penelitian Relevan

Ada penelitian terdahulu yang mendukung penulis dalam penelitian ini yaitu skripsi yang di tulis oleh Siti Masitoh dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Smk Negeri 2 Purbalingga. Hasil penelitiannya, Siti Masitoh menjelaskan bahwa penerapan serangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia (guru dan karyawan) sebagai berikut: (1) Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. (2) Pengorganisasian guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan dengan cara menunjukan dan menempatkan personil guru dan karyawan serta penempatan atau perincian tugas (Job Description)

yang jelas dari masing-masing personil guru dan karyawan sebagaimana terlihat dalam struktur organisasi guru dan karyawan SMK Negeri 2 Purbalingga, sehingga antara personil satu dengan lainnya dapat diketahui dengan jelas tugas dan wewenangnya. (3) Pengarahan guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan secara terprogram yaitu dengan cara penyelenggaraan kegiatan seperti: pemberdayaan dan peningkatan guru dan karyawan dengan mengikut sertakan guru dan karyawan dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), IHT (In House Training), seminar, workshop dan rapat yang meliputi rapat harian, rapat mingguan, rapat bulanan dan setiap akhir semester. (4) Evaluasi Evaluasi atau penilaian guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan melalui: PKG (Penilaian Kinerja Guru) dan PKB (Penilaian Kinerja Berkelanjutan).¹⁵

¹⁵ Siti Masitoh, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga”, dalam <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/1715/2/Cover%20Bab%20I%20Bab%20V%20Daftar%20Pustaka.pdf>, diunduh pada 6 Mei 2017.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. “Setiap organisasi memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu aktivitas tersebut adalah manajemen”.¹⁶ Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki suatu lembaga atau perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih tersebut tidak ada manfaatnya, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Disini manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya.

“Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal”.¹⁷ Sebagai gambaran tentang pelaksanaan penelitian ini dan sekaligus merupakan langkah kerja penelitian, maka akan dijelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam skripsi ini.

¹⁶ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 1.

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 10.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, seni, dan profesi”.¹⁸

Secara *etimologi*, “manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage*, yang berarti mengatur, mengurus, mengelola”.¹⁹

“Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah “*managing*” –pengelolaan-, sedang pelaksanaannya disebut manager atau pengelola”.²⁰

Manajemen juga diartikan sebagai proses “pencapaian tujuan organisasi melalui kegiatan orang-orang dengan memanfaatkan peralatan yang tersedia, dan di dalamnya terdapat kepemimpinan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien”.²¹

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.²² “Dalam pendidikan manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya”.²³ Pendapat lain juga mengatakan bahwa

¹⁸ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 31

¹⁹ Maisah, *Manajemen Pendidikan*, (Ciputat: Gaung Persada Press Group, 2013), h. 4

²⁰ George R. Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 1

²¹ Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Sagung Seto, 2007), h. 38-39

²² Malayu S.P. Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 54

²³ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan*, h. 8

“manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan atau mengawasi”.²⁴

Ramayulis mengemukakan bahwa “manajemen adalah *al-tabdir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivisi dari kata *dabbara* (mengatur)”.²⁵ Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT surat As-Sajadah ayat 5,

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ
أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

”Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”.²⁶

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah Swt adalah pengatur alam (*manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah Swt. Dalam mengelola alam semesta. Akan tetapi dalam konteks ini, Allah telah menciptakan manusia dan telah dijadikannya sebagai khalifah (pemimpin) di bumi. Maka, manusia diberikan tugas dan tanggung jawab untuk mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya beserta isinya.

“Setelah mengetahui dan membahas mengenai pengertian manajemen, selanjutnya akan dijelaskan tentang pengertian sumber daya manusia. Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula para ahli yang

²⁴ Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), h. 2

²⁵ Maisah, *Manajemen Pendidikan.*, h. 5

²⁶ Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Bandung: J-Art, tt), h. 416

menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya)”.²⁷

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. “Manusia pada hakikatnya dalam proses menjadi (*on becoming*) tidak pernah selesai, tidak pernah sempurna. Manusia tidak semata-mata digerakkan oleh dorongan untuk memuaskan dirinya sendiri, namun sebaliknya, manusia digerakkan dalam hidupnya sebagian oleh tanggung jawab sosial dan sebagian oleh kebutuhan untuk mencapai sesuatu”.²⁸

Sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi, banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.

“Sebagai makhluk yang memiliki daya nalar, menjadikan manusia mampu mengamati, mengidentifikasi, menyatakan, membandingkan, dan membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, mana yang pantas dan mana yang tidak pantas, apa-apa yang benar dan apa-apa yang keliru dan salah dan dengannya dapat membuat keputusan-keputusan yang berharga untuk dirinya dalam rangka pengembangan kemanusiaannya”.²⁹

Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi sebuah organisasi. Dengan demikian Sumber daya

²⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 3.

²⁸ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 17

²⁹ Muhmidayeli, *Teori-teori Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), h. 2.

manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya- sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan.

Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sejarah manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak bisa terpisahkan dari manajemen pada umumnya.

Ada banyak teori tentang manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi. “Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.³⁰ Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”.³¹

“Menurut Flippo dan French, sebagaimana di kutip oleh Soekidjo Notoatmojo, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan

³⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 116-117

³¹ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 1

penggunaan sumber daya manusia sampai pemberian kompensasi untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.³²

Menurut Malayu S.P. Hasibuan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.³³

Simamora berpendapat, “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.³⁴ Ada juga yang berpendapat bahwa,

“manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.³⁵

Secara konseptual manajemen sumber daya manusia di Indonesia menunjuk pada pengertian perencanaan, implementasi rencana, dan perhatian yang lebih besar terhadap aspek manajerial serta pendayagunaan orang-orang sebagai sumber daya organisasi secara lebih baik. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah perrefleksian peningkatan signifikansi yang berkenaan dengan pengelolaan di dalam organisasi dan juga perspektif yang lebih luas atas pengkajian bidang tersebut.

³² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber*, h. 117

³³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber*., h. 10.

³⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber*., h. 5.

³⁵ Emron Edison, *et.al, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.

Dari penjelasan di atas serta pendapat-pendapat para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia, penulis mengartikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan (rekrutmen dan seleksi), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan yang optimal.

2. Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kerjasama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal.
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai
- c. Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik
- e. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan
- f. Adanya *human organization*.³⁶

Manajemen sumber daya manusia tidak akan terlaksana tanpa adanya kerjasama karena tidak mungkin lembaga dapat menjadi besar apabila dikerjakan sendiri tanpa bekerjasama dengan kelompok lain. Jika kerjasama sudah terjalin dengan baik, maka tujuan yang sama menjadi penentu besarnya lembaga. Jangan sampai dalam kersama antar lembaga tetapi memiliki tujuan yang berbeda. Untuk mencapai tujuan dengan cepat dan tepat maka harus ada pembagian tugas yang diikat dengan tata tertib

³⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber.*, h. 2

yang terorganisir sehingga dalam proses kerjasama tidak akan keluar dari tupoksi yang telah ditentukan.

Maka dari itu dasar-dasar tersebut merupakan pondasi dimana apabila sebuah rumah atau lembaga ingin kokoh maka harus melakukan dasar-dasar tersebut sebagai syarat mutlak dalam pelaksanaan.

3. Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen terdapat prinsip-prinsip yang merupakan pedoman umum pelaksanaan aktivitas manajerial, yang akan menentukan sukses tidaknya suatu organisasi.

“Pentingnya prinsip-prinsip dasar dalam praktik manajemen antara lain menentukan metode kerja, pemilihan pekerjaan dan pengembangan keahlian, pemilihan prosedur kerja, menentukan batas-batas tugas, mempersiapkan dan membuat spesifikasi tugas, melakukan pendidikan dan latihan, melakukan sistem dan besarnya imbalan itu dimaksudkan untuk meningkat efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja”.³⁷

Sedangkan prinsip-prinsip umum manajemen (*general principle of management*) dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan yang dikutip oleh Kadar Nurzaman, yaitu sebagai berikut:

- a. *Division of work* (asas pembagian kerja)
- b. *Authority and responsibility* (asas wewenang dan tanggung jawab);
- c. *Discipline* (asas disiplin)
- d. *Unity of command* (asas kesatuan pemerintah);
- e. *Unity of direction* (asas kesatuan jurusan atau arah);

³⁷ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen.*, h. 12

- f. *Subordination of individual interest into general interest* (asas kepentingan umum di atas kepentingan pribadi);
- g. *Remuneration of personnel* (asas pembagian gaji yang wajar);
- h. *Centralization* (asas pemusatan wewenang);
- i. *Scalar of chain* (asas hierarki atau asas rantai berkala);
- j. *Order* (asas keteraturan);
- k. *Equity* (asas keadilan)
- l. *Initiative* (asas inisiatif);
- m. *Esprit de corp* (asas kesatuan);
- n. *Stability of turn-over personnel* (asas kestabilan masa jabatan).³⁸

Seorang manajer harus mampu memahami bawahannya atau seseorang yang dipimpinnya. Mengingat yang dipimpin cukup banyak maka manajer dituntut untuk memahami masing-masing sifat orang yang dipimpin dengan tidak mengedepankan kepentingan pribadi. Jadi dalam memimpin harus dengan prinsip-prinsip tersebut agar semua dapat berjalan sebagaimana mestinya.

4. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam proses pelaksanaannya, manajemen mempunyai tugas-tugas khusus yang harus dilaksanakan. Tugas-tugas itulah yang biasa disebut sebagai fungsi-fungsi manajemen. Ada beberapa pendapat mengenai fungsi-fungsi manajemen.

³⁸ Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 17-18.

Fungsi-fungsi pokok manajemen yaitu “perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)”.³⁹ Sedangkan menurut George R. Terry Leslie W. Rue fungsi manajemen adalah *planning, organizing, staffing, motivating, controlling*”.⁴⁰ Berkenaan dengan pendapat-pendapat tersebut maka dibawah ini akan dijelaskan mengenai fungsi-fungsi tersebut.

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan ialah kegiatan awal dalam suatu lembaga untuk menetapkan kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Empat tujuan yang penting dari perencanaan:

- 1) Mengurangi atau mengimbangi ketidakpastian dan perubahan yang akan datang.
- 2) Memusatkan perhatian kepada sasaran.
- 3) Menjamin atau mendapatkan proses pencapaian tujuan terlaksana secara efisien dan efektif.
- 4) Memudahkan pengendalian.

Jadi perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan, yaitu sebagai patokan dalam melaksanakan kegiatan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum. *Pertama*, organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, misalnya, sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan,

³⁹ Rohiat, *Manajemen Sekolah.*, h. 2.

⁴⁰ George R. Terry Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar.*, h. 9-10.

badan-badan pemerintahan. *Kedua*, merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan di antara para anggota, sehingga tujuan organisasi itu dapat tercapai secara efektif.

“Pengorganisasian sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi”.⁴¹

Sedangkan organisasi itu sendiri diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem kerjasama secara jelas diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan.

c. *Staffing*

Menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengerahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.

d. *Motivating*

Mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.

⁴¹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen.*, h. 71

e. *Leading* (Kepemimpinan)

Fungsi memimpin menggambarkan bagaimana manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dan bagaimana orang lain melaksanakan tugas yang esensial dalam menciptakan suasana yang menyenangkan untuk bekerja sama.

f. *Controlling* (pengendalian/pengawasan)

Pengawasan/pengendalian adalah fungsi yang harus dilakukan manajer untuk memastikan bahwa anggota melakukan aktivitas yang akan membawa organisasi ke arah tujuan yang ditetapkan. Pengawasan yang efektif membantu usaha-usaha untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana.

Fungsi pengawasan meliputi penentuan standar, supervisi, dan pengukuran pelaksanaan terhadap standar serta memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi tercapai. Pengawasan sangat erat kaitannya dengan perencanaan karena melalui pengawasan, efektivitas manajemen dapat diukur.

Pengawasan/pengendalian ini berkaitan erat sekali dengan fungsi perencanaan dan kedua fungsi ini merupakan hal yang saling mengisi, karena:

- 1) Pengendalian harus terlebih dahulu direncanakan.
- 2) Pengendalian baru dapat dilakukan jika ada rencana.

- 3) Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengendalian dilakukan dengan baik.
- 4) Tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah pengendalian atau penilaian dilakukan.

Tujuan pengendalian adalah sebagai berikut:

- 1) Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuanketentuan dari rencana.
- 2) Melakukan tindakan perbaikan (*corrective*), jika terdapat penyimpangan-penyimpangan (*deviasi*).
- 3) Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.⁴²

Maka inti dari pengawasan adalah untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai rencana atau tidak. Kalau tidak sesuai dengan rencana maka perlu adanya perbaikan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus dikelola sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen di atas, agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Fungsi-fungsi tersebut merupakan pendapat mengenai fungsi manajemen secara umum. Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri meliputi “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian”.⁴³

⁴² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar.*, h. 241-242

⁴³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber.*, h. 9-11

5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu.

Tujuan ini dapat dijabarkan kedalam empat tujuan yang lebih operasional yakni sebagai berikut:

a. Tujuan masyarakat (*Societal objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat.

b. Tujuan organisasi (*Organisation objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan.

c. Tujuan fungsi (*Functional objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

d. Tujuan personel (*Personel objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya.⁴⁴

B. Mutu Pendidikan

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Kualitas atau sering juga disebut mutu memiliki dua konsep yang berbeda, yaitu antara konsep *absolute* dan konsep *relative*. Dalam konsep *absolute* sesuatu barang disebut bermutu bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya, barang tersebut sudah tidak ada yang melebihi. Dalam konsep ini, “mutu sama halnya dengan sifat baik, cantik, dan benar; merupakan suatu idealisme yang tidak dapat dikompromikan”.⁴⁵

Dalam dunia pendidikan, konsep mutu *absolute* ini bersifat elastis karena hanya sedikit lembaga pendidikan yang mampu menawarkan mutu tinggi kepada peserta didik dan hanya sedikit peserta didik yang akan mampu membayarnya. Dalam konsep *relative*, mutu bukan merupakan atribut dari produk atau jasa. Sesuatu dianggap bermutu jika barang atau jasa memenuhi spesifikasi yang ditetapkan. Mutu dalam konsep ini memiliki dua aspek. “pertama adalah menyesuaikan diri dengan spesifikasinya, *kedua* adalah memenuhi kebutuhan pelanggan”.⁴⁶ Oleh karena itu, mutu bukan tujuan akhir, melainkan sebagai alat ukur atas produk akhir dari standar yang ditentukan.

⁴⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber.*, h. 118-119

⁴⁵ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2012),

⁴⁶ *Ibid*, h. 54

Mutu memiliki pengertian yang bervariasi karena mengimplikasikan hal-hal yang berbeda pada masing-masing orang. Mengingat akan lembaga pendidikan adalah sebuah organisasi yang menjual jasa atau layanan kepada masyarakat, maka mutu disini harus dilihat dari sisi *output*. Dalam arti tidak melihat dari penilaian internal lembaga itu sendiri tetapi melihat penilaian eksternal dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Sehingga langkah strategis yang harus ditempuh oleh lembaga adalah membenahi sistem manajemen sumber daya manusia secara *intern*.

Terdapat banyak definisi tentang mutu. Ada yang menyebutkan bahwa “mutu adalah sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan”.⁴⁷ Namun, pada umumnya mutu memiliki elemen-elemen sebagai berikut:

- a. Meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan
- b. Mencakup produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan
- c. Merupakan kondisi yang selalu berubah.⁴⁸

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kualitas memiliki arti “tingkat baik buruknya sesuatu; mutu”.⁴⁹ Sedangkan secara etimologi, mutu atau kualitas diartikan dengan kenaikan tingkatan menuju suatu perbaikan atau kemapanan. Sebab kualitas mengandung makna bobot atau tinggi rendahnya sesuatu. Dalam pengertian umum, mutu

⁴⁷ *Ibid*, h. 56

⁴⁸ Fandy Tjiptono, Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Cet. Ke-1, (Yogyakarta: Andi, 2001), h. 3

⁴⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. 3., Cet. 2 (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 603

mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang maupun jasa.

“Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, laboran, staf tata usaha, dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, sarana-prasarana sekolah, dan lain-lain. *Ketiga*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, deskripsi kerja. *Keempat*, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita.”⁵⁰

“Mutu dapat juga didefinisikan sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi bahkan melebihi harapan”.⁵¹ Mutu juga memiliki beberapa dimensi, yaitu: “*pertama*, karakteristik kinerja operasional pokok dari produk inti. *Kedua*, karakteristik tambahan. *Ketiga*, keandalan yaitu kecil kemungkinan untuk rusak atau gagal pakai. *Keempat*, sesuai dengan spesifikasi yang diterapkan. *Kelima*, daya tahan yaitu berapa lama produk tersebut dapat terus ditingkatkan. *Keenam*, keterlayanan yang meliputi kecepatan, kompetensi, kenyamanan atau penanganan keluhan yang menyenangkan, dan *ketujuh*, estetika yaitu daya tarik produk”.⁵²

Pengertian mutu dalam hal ini mengacu pada proses dan hasil pendidikan. Dari konteks “proses”, pendidikan yang berkualitas terlibat berbagai input seperti bahan ajar, metode, sarana dan prasarana sekolah,

⁵⁰ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 53

⁵¹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2006), h. 65

⁵² *Ibid*, h. 68

dukungan administrasi, dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Mutu dalam konteks “hasil”, pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir semester, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (*student achievement*) dapat berupa hasil test kemampuan akademis (misalnya ulangan harian, ujian semester, Ujian Nasional).

Prestasi dapat juga di bidang lain misalnya prestasi di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu misalnya: komputer, beragam jenis teknik, jasa. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang tetapi dapat dirasakan seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan lain sebagainya.

“Driyarkara menjelaskan bahwa pendidikan adalah memanusiakan manusia muda. Dalam *Dictionary of Education* dinyatakan bahwa pendidikan adalah: (a) proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan tingkah laku lainnya di dalam masyarakat tempat mereka hidup, (b) proses sosial yang terjadi pada orang yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga mereka dapat memperoleh perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum”.⁵³

Jadi pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dasar untuk belajar, berprestasi baik di bidang akademik maupun non akademik sehingga dapat mengikuti bahkan menjadi pelopor dalam pembaharuan dan perubahan dengan cara memberdayakan sumber-sumber pendidikan

⁵³ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen.*, h. 4

secara optimal melalui pembelajaran yang baik dan kondusif serta dapat beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan sosial masyarakat.

2. Dasar-dasar Program Mutu Pendidikan

Banyaknya masalah yang diakibatkan oleh lulusan pendidikan yang tidak bermutu, program mutu atau upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan merupakan hal yang teramat penting. Untuk melaksanakan program mutu diperlukan beberapa dasar yang kuat, yaitu sebagai berikut:⁵⁴

a. Komitmen pada perubahan

Pemimpin atau kelompok yang ingin menerapkan program mutu harus memiliki komitmen atau tekad untuk berubah. Pada intinya, peningkatan mutu adalah melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dan lebih berbobot. Lazimnya, perubahan tersebut menimbulkan rasa takut, sedangkan komitmen dapat menghilangkan rasa takut.

b. Mempunyai visi yang jelas terhadap masa depan

Hendaknya, perubahan yang akan dilakukan berdasarkan visi tentang perkembangan, tantangan, kebutuhan, masalah, dan peluang yang akan dihadapi pada masa yang akan datang. Pada awalnya, visi tersebut hanya dimiliki oleh pimpinan atau seorang inovator, kemudian dikenalkan kepada orang-orang yang akan terlibat dalam

⁵⁴ Nana Syaodih Sukmadinata, *et. al.*, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Konsep, Prinsip, dan Instrumen*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), h. 8-9.

perubahan tersebut. Visi dapat menjadi pedoman yang akan membimbing tim dalam perjalanan pelaksanaan program mutu.

c. Mempunyai rencana yang jelas

Mengacu pada visi, sebuah tim menyusun rencana dengan jelas. Rencana menjadi pegangan dalam proses pelaksanaan program mutu. Pelaksanaan program mutu dipengaruhi oleh faktor-faktor internal ataupun eksternal. Faktor-faktor internal dan eksternal tersebut akan selalu berubah. Rencana harus selalu *di-up-dated* sesuai dengan perubahan-perubahan. Tidak ada program mutu yang terhenti (*stagnan*) dan tidak ada dua program yang identik karena program mutu selalu berdasarkan dan sesuai dengan kondisi lingkungan. Program mutu merefleksikan lingkungan pendidikan dimana pun ia berada.

3. Indikator Mutu Pendidikan

Secara umum, mutu dapat di artikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, indikator mutu mencakup input, proses dan output.⁵⁵

a. Input Pendidikan

Input Pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumberdaya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumberdaya

⁵⁵ E Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 157- 158.

meliputi sumberdaya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, siswa) dan sumberdaya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan, dan sebagainya). Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana dan program. Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Oleh karena itu, tinggi rendahnya mutu input dapat diukur dari tingkat kesiapan input, makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut.

b. Proses Pendidikan

Proses Pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedangkan sesuatu dari hasil proses disebut output. Dalam pendidikan berskala mikro (tingkat sekolah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya.

Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Kata memberdayakan mengandung arti bahwa peserta didik tidak sekedar menguasai pengetahuan yang diajarkan oleh gurunya, akan tetapi pengetahuan tersebut juga telah menjadi muatan nurani peserta didik, dihayati, diamalkan dalam kehidupan sehari-hari, dan yang lebih penting lagi peserta didik tersebut mampu belajar cara belajar (mampu mengembangkan diri).

c. Output Pendidikan

Output Pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya. Khusus yang berkaitan dengan mutu output sekolah, dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam: (1) prestasi akademik, berupa nilai ulangan umum, nilai ujian akhir, karya ilmiah, lomba-lomba akademik; dan (2) prestasi non-akademik, seperti misalnya IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan kejuruan, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Mutu sekolah dipengaruhi oleh banyak tahapan kegiatan yang saling

berhubungan (proses) seperti misalnya perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

Seperti yang sudah dipaparkan dalam sub sebelumnya bahwa lembaga pendidikan sebagai organisasi yang menjual jasa atau layanan. Jadi, indikator mutu pendidikan harus dilihat *output*. Sehingga indikator mutu pendidikan disini lebih menekankan pada hasil dan dampak. Jika indikator proses dinilai oleh pihak internal lembaga itu sendiri.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Lembaga pendidikan yang berusaha menjadikan lembaganya untuk lebih berkualitas memiliki faktor-faktor internal dan eksternal yang secara bersama-sama dapat menentukan mutu keseluruhan dari suatu sistem pendidikan. Adapun faktor internal berupa: kurikulum, sumber daya ketenagaan, sarana dan fasilitas, pembiayaan pendidikan, manajemen sekolah, dan kepemimpinan. Kemudian faktor eksternal meliputi: partisipasi politik yang rendah, ekonomi yang tidak berpihak pada pendidikan, sosial budaya, serta rendahnya pemanfaatan sains dan teknologi.

Dengan demikian, untuk mengetahui pendidikan yang bermutu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan, yaitu “kualitas guru, sarana dan prasarana, suasana belajar, kurikulum yang dilaksanakan, dan pengelolaan sekolah”.⁵⁶

⁵⁶ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 66

Faktor lain yang dapat menentukan kualitas pendidikan di sekolah adalah “bagaimana kegiatan belajar mengajar dilaksanakan, bagaimana kompetensi guru dan tenaga kependidikan ditingkatkan, bagaimana fasilitas dan kelengkapan pembelajaran disediakan, dan apakah sekolah sekolah dapat melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler dengan baik”.⁵⁷

Mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh sekolah sebagai lembaga pengajaran, tetapi juga disesuaikan dengan apa yang menjadi pandangan dan harapan masyarakat yang cenderung selalu berkembang seiring dengan kemajuan jaman. Bertitik tolak pada kecenderungan ini penilaian masyarakat tentang mutu lulusan sekolah pun terus menerus berkembang. Karena itu sekolah harus terus menerus meningkatkan mutu lulusannya dengan menyesuaikan pada perkembangan tuntutan masyarakat menuju pada mutu pendidikan yang dilandasi tolok ukur norma ideal.

C. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Implementasi adalah “pelaksanaan; penerapan”.⁵⁸ Sehingga jika digabungkan dengan kata “manajemen”, maka berarti “pelaksanaan” atau penerapan manajemen”. Sedangkan kata “manajemen” sering diartikan sebagai ilmu, kiat, profesi dan seni. Proses pelaksanaan manajemen sumber

⁵⁷ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 171

⁵⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar.*, h. 427.

daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan, kepala sekolah sangat berperan penting. Kepala sekolah dikatakan sebagai manajer.

Dalam hal ini, manajemen dipandang sebagai serangkaian kegiatan atau proses, maka proses itu akan mencakup bagaimana cara mengkoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai sumber untuk mencapai tujuan organisasi (produktivitas dan kepuasan) dengan melibatkan orang, teknik, informasi, dan struktur yang telah dirancang.

Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari cara kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyalurkan semua sumber daya yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor utama dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dikatakan berkualitas apabila kepala sekolah dapat memberi pengaruh yang lebih baik dalam tindakan-tindakan kerjanya. Sehingga warga sekolah dapat bekerja maksimal sesuai dengan program yang telah ditentukan. Guru dan karyawan lainnya, akan termotivasi melakukan perbaikan-perbaikan dalam kerjanya, karena kinerja para anggota organisasi sekolah lahir dari ketrampilan dan kepemimpinan kepala sekolah. "Pengalaman kepala sekolah dalam mengelola berbagai kegiatan sekolah maupun kegiatan di luar sekolah akan memberikan kekuatan untuk berprestasi lebih baik".⁵⁹

⁵⁹ Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan.*, h. 42

Pada posisinya yang sangat strategis seorang pemimpin lembaga pendidikan akan sangat berpengaruh besar dalam membentuk kultur sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu, “Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan”.⁶⁰

Dalam pelaksanaannya, manajemen sumber daya manusia itu merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- a. Rekrutmen sumber daya manusia
- b. Seleksi sumber daya manusia
- c. Pengembangan sumber daya manusia
- d. Pemeliharaan sumber daya manusia
- e. Penggunaan sumber daya manusia⁶¹

Pendapat lain mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari “pengadaan, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, dan pemeliharaan”.⁶² Jadi dalam penelitian ini terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan, maka penelitian ini menitikberatkan pada proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan kompensasi sumber daya manusia.

1. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui sistem rekrutmen. “Rekrutmen merupakan

⁶⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 24

⁶¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber.*, h. 117

⁶² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber.*, h. 27-179

proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau lembaga”.⁶³

Para ahli manajemen mendefinisikan rekrutmen sebagai berikut:⁶⁴

1. Ivancevich dan Glueck mendefinisikan bahwa rekrutmen adalah rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk menarik calon pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu mencapai tujuannya.
2. Schuler dan Youngblood berpendapat bahwa rekrutmen, yaitu proses yang digunakan untuk mendapatkan secara sah orang-orang yang tepat dan dalam jumlah yang cukup. Dalam waktu yang tepat sehingga orang dan organisasi dapat memilih satu dengan lainnya sesuai dengan keinginan mereka dalam jangka waktu pendek dan panjang.
3. Menurut Mathis and Jakson, perekrutan pegawai adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan tertentu yang dibutuhkan perusahaan. Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan calon pegawai yang melamar sebagai karyawan.

Jadi rekrutmen adalah proses untuk memperoleh calon pegawai sebanyak-banyaknya untuk diseleksi potensinya sehingga yang paling berkualitas dan paling dibutuhkan sesuai dengan lowongan yang tersedia. Adapun langkah-langkah perekrutan berdasarkan petunjuk yang tersirat dalam Al-Qur'an adalah:

1. Penentuan jabatan yang kosong

Penentuan jabatan yang kosong adalah hasil dari analisis jabatan.

“Seorang manajer pendidikan, baik top manajer pendidikan ataupun manajer pendidikan lini, terutama manajer pendidikan sumber daya manusia, setelah melakukan analisis kebutuhan, maka akan dapat menghasilkan sekumpulan informasi mengenai lowongan pekerjaan

⁶³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber.*, h. 45

⁶⁴ Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia.*, h. 67-68.

atau jabatan-jabatan yang kosong”.⁶⁵ Pembicaraan tentang rekrutmen dan seleksi dalam Al-Qur’an dapat ditemui dalam rangkaian ayat-ayat yang mengandung isyarat tentang perencanaan. Jadi, proses analisis jabatan, proses rekrutmen dan seleksi hampir selalu dibicarakan dalam satu atau serangkaian beberapa ayat Al-Qur’an.

Dalam Al-Qur’an, sebagaimana telah disebutkan pada pembahasan sebelumnya tentang analisis kebutuhan, Allah mengisahkan:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي ^ط فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ
الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥٤﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي
حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaKu, agar aku memilih Dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan Dia, Dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". (54) Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".⁶⁶

2. Penentuan persyaratan jabatan

Setelah dilakukan identifikasi terhadap jabatan yang kosong, maka langkah selanjutnya adalah penentuan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar kerja. “Penentuan persyaratan, harus

⁶⁵ Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani.*, h. 136

⁶⁶ Al-Qur’an surat Yusuf: 54-55

mengacu kepada tuntutan job atau pekerjaan yang akan dilaksanakan”.⁶⁷

Dalam QS. Al-Baqarah/2:247, Allah berfirman

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَسِيعٌ عَلِيمٌ



Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah Kami, Padahal Kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui.⁶⁸

Dalam konteks pengelolaan tenaga kependidikan, maka perekrutan tenaga kependidikan, baik kepala sekolah, guru maupun tenaga kependidikan lainnya harus didasarkan pada kualifikasi yang sesuai dengan job atau pekerjaan yang akan dipikulnya. Perekrutan tenaga kependidikan, terutama guru harus dilakukan sesuai dengan standar-standar profesional guru. Hal yang disebabkan karena guru merupakan komponen pendidikan yang sangat penting atau strategis. Berhasil atau

⁶⁷ Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani.*, h. 138

⁶⁸ Al-Qur'an surat Al-Baqarah: 247

tidaknya proses pendidikan sangat bergantung pada kemampuan seorang guru.

Seleksi calon pegawai merupakan proses untuk menemukan ciri-ciri, keahlian, dan keterampilan calon pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi dan untuk mengisi kekosongan jabatan tertentu. “Seleksi merupakan proses penjarangan dan penentuan siapa yang layak dan tidak layak untuk bekerja di sebuah perusahaan/organisasi”.⁶⁹

Pada tahap seleksi, lembaga harus melaksanakan beberapa kegiatan yang tujuannya memilih calon di antara beberapa calon yang akan kita tawari pekerjaan atau jabatan yang memang harus diisi. Tujuan dari tahap seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang baik tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya lembaga.

Adapun tahapan-tahapan dalam proses seleksi secara umum adalah *screening* lamaran, tes mengisi formulir, tes kemampuan dan pengetahuan, wawancara, pemeriksaan kesehatan, pengecekan referensi, dan laporan hasil seleksi. Lebih lagi secara singkat tahap-tahap seleksi meliputi “seleksi administrasi, seleksi tes tertulis, tes wawancara, tes kesehatan”.⁷⁰

⁶⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber.*, h. 36

⁷⁰ *Ibid*, h. 37

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* di mana organisasi/lembaga ingin meningkatkan kualitas dan mengembangkan *skills*, *knowledge*, dan *ability* individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. Singodimedjo mengemukakan bahwa “pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi/lembaga, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik”.⁷¹

Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang.

⁷¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber.*, h. 61-62

Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Ivancevich mendefinisikan pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. As'ad mengemukakan bahwa “pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan”.⁷²

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena empat alasan utama.⁷³

- 1) Pengetahuan karyawan yang perlu pemutakhiran.
- 2) Tidak dapat di sangkal bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai sosial budaya.
- 3) Persamaan hak memperoleh pekerjaan.
- 4) Kemungkinan perpindahan pegawai

Menurut Wexely dan Yulk ada tiga alasan mengapa latihan personel itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau lembaga diantaranya:

- a. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat.

⁷² *Ibid*, h. 67.

⁷³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.198-200.

- b. Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja.
- c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktifitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.⁷⁴

3. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, Semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Absensi dan *turnover* meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

“Pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan”.⁷⁵

- a. Tujuan pemeliharaan
 - 1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - 2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
 - 3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan.
 - 4. Memberiakan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.

⁷⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber.*, h. 67

⁷⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber.*, h. 179-180.

5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

b. Metode-metode pemeliharaan

Pemilihan metode yang tepat sangat penting, supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. “Pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap loyal karyawan hendaknya dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal”.⁷⁶ Metode-metode pemeliharaan bisa dilakukan dengan cara:

1. Komunikasi
2. Insentif
3. Kesejahteraan karyawan
4. Kesadaran dan keselamatan kerja

4. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Manajemen kompensasi merupakan salah satu kajian manajemen personalia. Beberapa pakar manajemen personalia mendefinisikan manajemen kompensasi sebagai berikut,⁷⁷

⁷⁶ *Ibid*, h. 181.

⁷⁷ Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia*, h. 179-180.

1. Menurut Dessler, mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaan pegawai itu.
2. Sedangkan menurut Panggabean, berpendapat bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, baik berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), Sebuah penelitian dengan prosedur penelitian yang menggali data dari lapangan untuk kemudian dicermati, dianalisis dan disimpulkan. Adapun sifat penelitian ini adalah kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, instrumen utamanya adalah peneliti itu sendiri. Menurut Miles dan Huberman penelitian kualitatif adalah “penelitian yang bertitik tolak dari realitas dengan asumsi pokok bahwa tingkah laku manusia mempunyai makna bagi pelakunya dalam konteks tertentu”.⁷⁸ Penelitian kualitatif “dieksplorasi dan diperdalam dari suatu fenomena sosial atau suatu lingkungan sosial yang terdiri atas pelaku, kejadian, tempat dan waktu”.⁷⁹

Penelitian kualitatif bersifat alamiah dan menghendaki keutuhan sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan penulis sebelumnya, yakni mendeskripsikan bagaimana implementasi manajemen sumberdaya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro.

⁷⁸ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), h. 48

⁷⁹ Djam'an Satori, Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. 6, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 22

B. Sumber Data

Sumber data adalah “subjek darimana data dapat diperoleh”.⁸⁰ Secara teoritis sumber data dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber primer adalah “sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.⁸¹ Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, data primer dalam penelitian ini adalah data yang penulis dapatkan langsung dari kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan/humas, guru dan siswa melalui proses wawancara, observasi dan dokumentasi. Obyek dalam penelitian ini adalah gambaran tentang implementasi manajemen sumberdaya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro dan faktor penghambat serta pendukungnya.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber sekunder adalah “sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.⁸² Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung berupa jumlah keterangan atau fakta dengan mempelajari bahan-bahan perpustakaan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber pendukung untuk melengkapi dan memperjelas sumber primer, yang berupa perpustakaan yang berhubungan erat dengan obyek

⁸⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 172

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 225

⁸² *Ibid*

penelitian. Data ini diperoleh dari literatur-literatur, ensiklopedi dan kebijakan-kebijakan serta data resmi dari lembaga/sekolah yang dijadikan lokasi peneliti.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang valid dan se-objektif mungkin, berikut ini dalam penelitian penulis menggunakan beberapa metode, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan, dengan kata lain wawancara (*interview*) adalah "suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan untuk memperoleh informasi".⁸³

Metode wawancara ini penulis gunakan menemukan permasalahan yang sesuai dengan pertanyaan penelitian. Metode ini ditujukan kepada kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan/humas, guru dan siswa guna mendapatkan data tentang bagaimana proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan kompensasi pada sumber daya manusia sekaligus melengkapi dan meng-*crosscek* data-data yang telah terkumpul sebelumnya serta data mengenai mutu pendidikan baik akademik maupun non akademik.

⁸³ S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 113.

2. Observasi

“Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan”.⁸⁴ Observasi ini juga dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang tidak terbatas pada manusia saja, tetapi obyek-obyek yang lain juga. Observasi sebagai alat pengumpul data harus sistematis artinya observasi serta pencatatannya dilakukan menurut prosedur dan aturan-aturan tertentu sehingga dapat diulangi kembali oleh peneliti lain. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh pendapat lain yang mengatakan bahwa pengamatan adalah “alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki”.⁸⁵

Metode ini digunakan untuk melihat situasi dan kondisi kaitannya dengan implementasi manajemen sumberdaya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro. Tujuannya adalah untuk mendapatkan data lebih lengkap sampai mengetahui tingkat makna dari perilaku yang nampak.

Pengamatan ini tidak hanya dilakukan untuk mengetahui implementasi manajemen sumberdaya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro saja, tetapi juga diarahkan kepada proses pelaksanaan belajar mengajar sehari-hari, layanan program yang diberikan dan lingkungan SMP Muhammadiyah 3 Metro secara keseluruhan sehingga dapat diketahui mutu pendidikannya.

⁸⁴ *Ibid*, h.106.

⁸⁵ Cholid Narbuko, Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 70.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu digunakan untuk “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda, dan sebagainya”.⁸⁶ Dengan metode ini maka fokus pengumpulan data dilakukan terhadap setiap dokumen atau arsip kegiatan dan pelaporan yang ada di SMP Muhammadiyah 3 Metro.

D. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Penyajian data atau teknik untuk mencapai kredibilitas data perlu diuji keabsahan serta kebenarannya dengan menggunakan triangulasi. Triangulasi dalam penelitian ini diartikan sebagai “pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu”.⁸⁷ Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu.

Triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa narasumber. Sebagai contoh untuk menguji keabsahan data “tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah, maka pengumpulan data dan pengujiannya dilakukan ke kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru TU dan siswa”.⁸⁸ maka pengumpulan data atau pengujian data yang telah diperoleh dilakukan dari guru ke guru yang lain, serta kelompok kerja sama yang lainnya.

⁸⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.*, h.274

⁸⁷ Djam'an Satori, Aan Komariah, *Metodologi Penelitian.*, h. 170

⁸⁸ *Ibid*

Triangulasi teknik pengumpulan data adalah “penggunaan beragam teknik pengungkapan data yang dilakukan kepada sumber data”.⁸⁹ Menguji kreadibilitas data dengan triangulasi teknik yaitu mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Contoh mengungkapkan data tentang aktivitas siswa di kelas dengan teknik wawancara, lalu dicek dengan observasi ke kelas melihat aktivitas siswa.

Triangulasi waktu yaitu mengecek konsistensi, kedalaman dan ketepatan/kebenaran suatu data. Triangulasi waktu dilakukan dengan cara “mengumpulkan data dengan waktu atau situasi yang berbeda”.⁹⁰ Sehingga akan memberikan data yang lebih valid dan lebih kredibel.

Berdasarkan pengertian ketiga triangulasi data di atas maka penulis memilih untuk menggunakan uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari beberapa sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya demintakan kesepakatan (*member check*) dengan beberapa sumber data tersebut.

⁸⁹*Ibid*, h. 171

⁹⁰*Ibid*

E. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat induktif adapun prosesnya dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data melalui beberapa tahapan.

“Analisis data kualitatif menurut Bogdan dan Biklen adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain”.⁹¹

Model analisis data yang bersifat induktif disebut dengan *Analysis Interactive Model* sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman bahwa analisis data menempuh tiga langkah utama yaitu “reduksi data, *display* atau penyajian data dan verifikasi atau penyimpulan data”.⁹²

Reduksi data, ditempuh dengan cara data yang sudah terkumpul oleh penulis kemudian diolah untuk menemukan dan mencatat hal yang pokok sesuai dengan fokus. Mereduksi data berarti “merangkum, memilah hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu”.⁹³ Reduksi data dalam penelitian ini pada hakekatnya menyederhanakan dan menyusun secara sistematis data tersebut. Hasil dari reduksi data kemudian disajikan dalam bentuk *display* data.

Display data, yaitu membuat rangkuman dalam bentuk uraian (deskriptif) secara tersusun dan sistematis, sehingga hubungan di antara data

⁹¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. Ke-33, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2014), h. 248.

⁹² Mohammad Ali, Muhammad Asrori, *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 130

⁹³ Sugiyono, *Metode Penelitian.*, h. 248

yang satu dengan yang lainnya dapat dilihat dengan jelas sebagai suatu keseluruhan yang utuh dan menyeluruh. *Display* data selain berupa narasi, juga bisa berupa matrik atau grafik. Sesuai dengan pendapat Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar yakni *Display* data ialah “menyajikan data dalam bentuk matrik, *network*, *chart*, atau grafik, dan sebagainya”.⁹⁴ Selain itu, penyajian data/*display* data bisa dilakukan dalam bentuk “uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya”.⁹⁵

Verifikasi atau penarikan kesimpulan, merupakan kegiatan terakhir dari proses analisis data. “verifikasi adalah upaya membuktikan kembali benar atau tidaknya kesimpulan yang dibuat, atau sesuai atau tidaknya kesimpulan dengan kenyataan”.⁹⁶ Kesimpulan final dalam penelitian ini tidak terlepas dari besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengkodean, penyimpanan, metode pencarian ulang yang digunakan dan kecakapan peneliti dalam menyimpulkan data-data yang telah terkumpul. Oleh karena itu dalam penelitian ini, verifikasi dilakukan dengan melihat kembali pada reduksi data dan *display* data sehingga kesimpulan yang diperoleh tidak menyimpang dari data yang dianalisis.

⁹⁴ Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 87

⁹⁵ Djam'an Satori, Aan Komariah, *Metodologi Penelitian.*, h.219

⁹⁶ Mohammad Ali, Muhammad Asrori, *Metodologi dan Aplikasi.*,h. 289

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Terbentuknya SMP Muhammadiyah 3 Metro

SMP Muhammadiyah 3 Metro terletak di Jalan Imam Bonjol No.120 A Kelurahan Hadimulyo Barat Kecamatan Metro Pusat Kota Metro, yaitu merupakan sekolah menengah pertama di Kecamatan Metro Pusat yang didirikan pada tahun 1979 dan mulai beroperasi pada tahun 1980 dan telah terdaftar pada perguruan Muhammadiyah dengan nomor 2752/II-057/LP-79/1970 dan bernaung di bawah Majelis Pendidikan dan Kebudayaan Muhammadiyah, perihal: pembangunan fisik/sarana pendidikan pada tahun anggaran 1979 yang tepatnya pada bulan juli 1979.

SMP Muhammadiyah 3 Metro beroperasi mulai tahun pelajaran 1979/1980 berdasarkan surat keputusan dan pada tanggal 22 Desember 1990 SMP Muhammadiyah 3 Metro mendapat status diakui dengan nomor 1345/II.G/Kep/I/1990 tentang pembukaan, penanggulangan dengan nama SMP Muhammadiyah 3 Metro. Kepemilikan tanah atau bangunan milik Yayasan Muhammadiyah dengan penyediaan tanah seluas 2100 m² dan luas bangunan 636 m².

Sedangkan jabatan pimpinan SMP Muhammadiyah 3 Metro sampai saat ini sudah berlangsung selama 5 periode, yang dimulai pada periode ke 1 tahun 1979. Jabatan pimpinan SMP Muhammadiyah 3 Metro adalah merupakan pimpinan tertinggi dalam penyelenggaraan pendidikan

dan pengajaran di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah bertanggung jawab kepada Majelis Dikdasmen Muhammadiyah. SMP Muhammadiyah 3 Metro terletak pada titik koordinat antara 105 0 17° BT dan 506°-508° lintang. SMP Muhammadiyah 3 Metro terletak di Kecamatan Metro Pusat dengan batas-batas wilayahnya sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah dan Kecamatan Pekalongan.
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Pekalongan dan Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Metro Kibang.
- d. Sebelah Barat Berbatasan dengan Kecamatan Trimurejo.

Alamat SMP Muhammadiyah 3 Metro tepatnya di Jalan Imam Bonjol No.102 A Kelurahan Hadimulyo Barat Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.

Adapun jabatan pimpinan SMP Muhammadiyah 3 Metro yang dimulai pada periode pertama tahun 1979 sampai sekarang tahun 2017.

Tabel 1 : Pergantian Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Metro Pada periode I sampai VI, sebagai berikut:

No	Nama	Masa Jabatan
1	Dwi Pariman, B.A	1979-1982
2	Drs. Mukhsin Ansof	1982-1983
3	Warsito, B.A	1984-1994
4	Nurhasin	1994-1998

5	Drs. Djumari Sidiq	1998-2011
6	Agus Pujiyanto	2011 Sampai sekarang

Sumber: Dokumentasi data pimpinan SMP Muhammadiyah 3 Metro Tahun Ajaran 2017.

2. Identitas Sekolah

- a. Nama Sekolah : SMP Muhammadiyah 3 Metro
- b. Alamat : Jalan Imam Bonjol No. 102 A
 - 1) Kelurahan : Hadimulyo
 - 2) Kecamatan : Metro Pusat
 - 3) Kota : Metro
- c. Nama Yayasan : Muhammadiyah
- d. Alamat Yayasan : Jalan Banteng Kel. Hadimulyo
Barat Kec. Metro Pusat Kota Metro
- e. Telepon : (0725)785090
- f. Nama Kepala Sekolah : Agus Pujiyanto, S.Pd
- g. Kategori Sekolah : SSN
- h. Tahun Berdiri/Beroperasi : 1979/1980
- i. Kepemilikan Tanah/Bangunan : Milik Yayasan Muhammadiyah

3. Visi, Misi Sekolah

a. Visi Sekolah

“Maju berprestasi menuju ridho Illahi.”

Indikator visi :

- 1) Unggul dalam perolehan UAN
- 2) Unggul dalam melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi.

- 3) Unggul dalam penguasaan dasar dasar informasi teknologi.
- 4) Unggul dalam berbagai lomba kegiatan ekstrakurikuler.
- 5) Unggul dalam kegiatan keagamaan.
- 6) Unggul dalam kegiatan sosial.

b. Misi Sekolah

- 1) Menumbuhkan semangat kerja keras.
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif.
- 3) Menumbuhkan semangat berprestasi bagi seluruh warga sekolah.
- 4) Menggiatkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama Islam.
- 5) Membangun semangat kekeluargaan dan partisipasif bagi seluruh warga sekolah dan masyarakat.

4. Tujuan Sekolah

Tujuan sekolah antara lain:

- a. Meningkatkan pengetahuan siswa untuk melanjutkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan mampu mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.
- b. Meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar.

5. Situasi dan Kondisi Sekolah

SMP Muhammadiyah 3 Metro terletak di jalan Imam Bojol no. 102 A desa Hadimulyo Barat, Kecamatan Metro Pusat. SMP Muhammadiyah 3

Metro didirikan pada tahun 1979 dan mulai beroperasi pada tahun 1980. SMP Muhammadiyah 3 Metro dibangun di atas tanah seluas 2100 m² dengan luas bangunan 636 m². Fasilitas fisik yang dimiliki SMP Muhammadiyah 3 Metro antara lain:

a. Ruang / Gedung

Tabel 2 : Keadaan sarana dan prasarana SMP Muhammadiyah 3 Metro Tahun Pelajaran 2017.

Jenis ruang	Jml	Ukuran (m)	Kondisi Ruangan		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1. R Kelas VII	3 ruang	7 x 8 m	-	3	-
2. R Kelas VIII	3 ruang	8 x 8 m	-	3	-
3. R Kelas IX	3 ruang	9 x 8 m	2	-	1
4. Perpustakaan	1 ruang	10 x 8 m	-	1	-
5. Laboratorium IPA	1 ruang	15 x 8 m	1	-	-
6. Laboratorium TIK	1 ruang	10 x 8 m	1	-	-
6. Ruang Penjaga	1 ruang	12 x 8 m	-	1	-
7. Ruang Kantor	1 ruang	13 x 8 m	-	1	-

Sumber: Dokumentasi keadaan sarana dan prasarana SMP Muhammadiyah 3 Metro Tahun Pelajaran 2017.

b. Keadaan Ruang Kelas

Ruang kelas di SMP Muhammadiyah 3 Metro berjumlah 9 ruang kelas. 5 ruang kelas terletak di lantai dua dan 4 ruang kelas terletak di lantai satu. 3 ruang untuk kelas VIII A, VIII B dan VIII C yang terletak di lantai dua. 3 ruang berikutnya untuk kelas VII A, VII B dan VII C yang terletak di lantai satu. Dan 3 ruang berikutnya untuk kelas IX A, IX B dan IX C. Ruang kelas IX A terletak di lantai dua dan ruang kelas IX B terletak di bawah ruang kepala sekolah dan IX C berada di lantai dua di atas laboratorium MIPA.

6. Keadaan Siswa

Keadaan siswa SMP Muhammadiyah 3 Metro tahun ajaran 2017 secara detail dapat ditunjukkan dengan tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Keadaan siswa SMP Muhammadiyah 3 Metro dalam Lima (5) Tahun Terakhir

Tahun Ajaran	Jml Pendaftar	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jml Kls VII, VIII, IX	
		Jml Siswa	Jml Rombel	Jml Siswa	Jml Rombel	Jml Siswa	Jml Rombel	Jml Siswa	Jml Rombel
2011/2012	101	93	3	85	3	83	3	261	9
2012/2013	114	99	3	86	3	90	3	275	9
2013/2014	120	104	4	102	4	95	4	301	12
2014/2015	120	93	4	106	4	96	4	295	12
2015/2016	110	60	4	84	4	105	4	259	12
2016/2017	89	67	3	62	3	81	4	210	10
2017/2018	80	61	3	70	3	70	3	201	9

Sumber: Dokumentasi keadaan siswa SMP Muhammadiyah 3 Metro Tahun Pelajaran 2017

7. Keadaan Guru dan Tenaga Administrasi

Guru SMP Muhammadiyah 3 Metro berjumlah 23 orang terdiri dari 12 orang guru tetap dan 8 orang guru honor. Jumlah staf tata usaha 3 orang, dan 1 orang pustakawan. Keadaan guru administrasi SMP Muhammadiyah 3 Metro adalah seperti pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Keadaan guru dan tenaga administrasi SMP Muhammadiyah 3

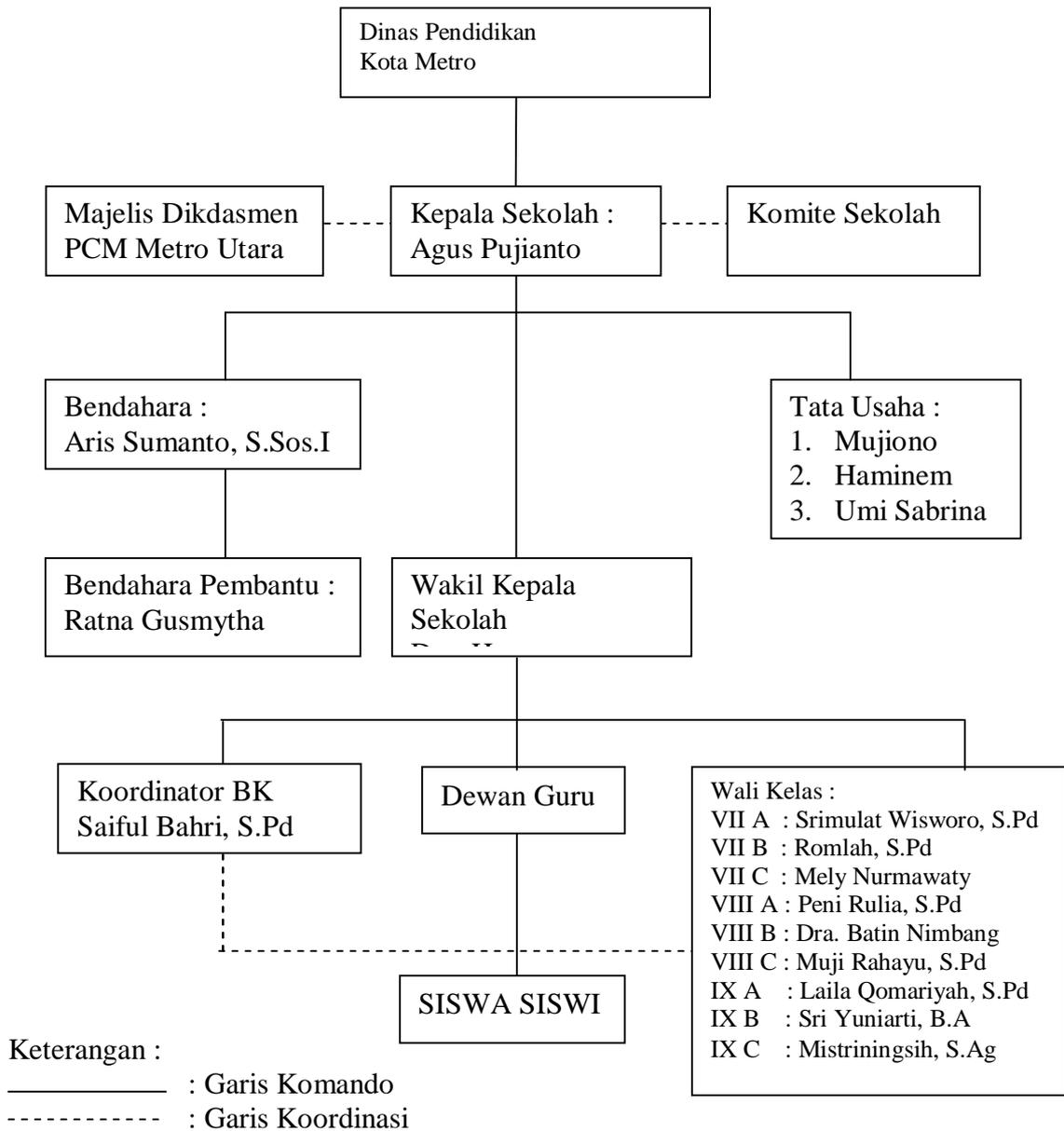
Metro tahun pelajaran 2017.

No	Nama	L/P	Tingkat Ijazah	Guru Mata pelajaran	Ket
1	Agus Pujiyanto, S.Pd	L	S1	Ekonomi	Kep Sek
2	Drs. Djumari Sidiq	L	S1	MTK	PNS
3	Dra. Husna	P	S1	IPS	Wakasek
4	Romlah, S.Pd.Ind	P	D3	B. Indo	PNS
5	Dra Batin Nimbang	P	S1	IPA dan Prakarya	PNS
6	Sri Yuniarti, B.A	P	D3	B. Indo	PNS
7	Laila Qomariyah, S.Pd	P	S1	B. Inggris	PNS
8	Srimulat Wisworo, S.Pd	P	S1	Pkn	PNS
9	Dra. Triik Setiawati	P	S1	IPS	Kepala Perpus
10	Peni Rulia, S.Pd	P	S1	IPS dan B.Lampung	PNS
11	Ledi Hidayati, S.Si	P	S1	IPA	Kepala Lab
12	Haminem	P	PGSMT P	BK dan KMD	Staff Perpus
13	Muji Rahayu, S.Pd	P	S1	IPA dan Prakarya	GTY
14	Saiful Bahri, S.Pd.I	L	D2	BK dan Seni	GTY
15	Mistriningsih, S.Ag	P	S1	PAI	GTY
16	Mely Nurmawati, S.Pd	P	S1	MTK	TU
17	Mujiono	L	SMA	Penjaskes	Waka Humas
18	Aris Sumanto, S.Sos.I	L	S1	PAI	Bendahara
19	Umi Sabrina, S.Kom	P	D1	TIK	GTY
20	Eko Nugroho, S.Pd	L	S1	B. Inggris dan SBK	GTY
21	Surani, S.Pd	P	S1	Penjaskes	GTY
22	Ratna Gusmita, S.Pd	P	S1	Staff TU	PTY
23	Aesa Fery Nugroho, S.Pd.I	L	S1	B. Arab	GTT

Sumber: Dokumentasi keadaan guru dan tenaga administrasi SMP Muhammadiyah 3 Metro Tahun Pelajaran 2017

8. Struktur Organisasi

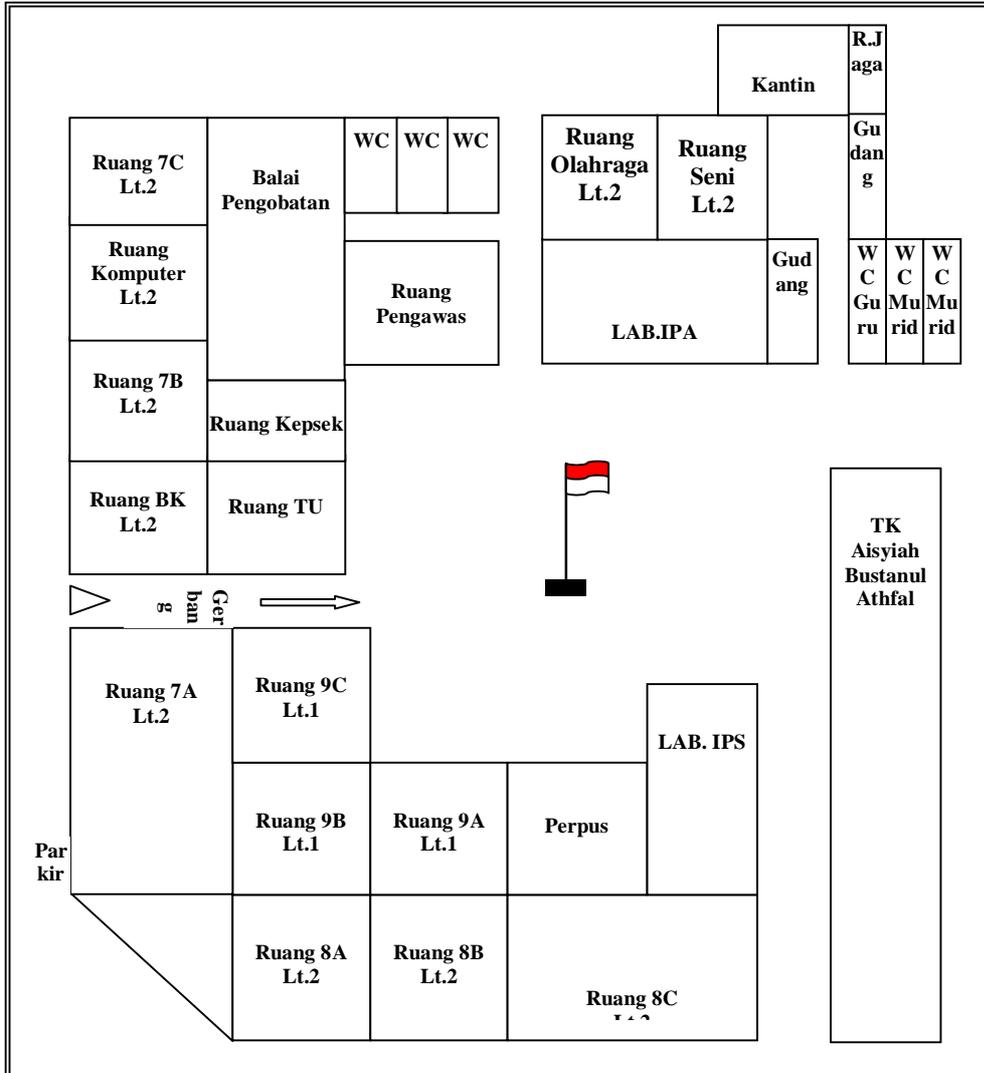
Gambar 1. Struktur Organisasi SMP Muhammadiyah 3 Metro



Sumber: Dokumentasi Tata Usaha SMP Muhammadiyah 3 Metro Tahun Pelajaran 2017

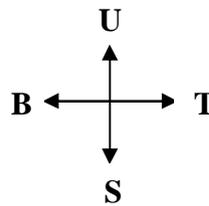
9. Denah Lokasi

Gambar 2. Denah Lokasi SMP Muhammadiyah 3 Metro.



Keterangan:

1. U : Utara
2. S : Selatan
3. B : Barat
4. T : Timur



B. Temuan Khusus

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Muhammadiyah 3 Metro

Mutu pendidikan tidak bisa terlepas dari adanya sumber daya manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa mutu pendidikan yang baik berasal dari sumber daya manusia yang baik pula. Selain sumber daya manusia, manajemen yang baik juga sangat mempengaruhi mutu pendidikan. Jadi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, maka manajemen harus dijalankan secara maksimal. Dari penelitian yang penulis lakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan informan dan dilengkapi dengan dokumentasi, dapat dipaparkan temuan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro sebagai berikut:

a. Rekrutmen

Proses penarikan sejumlah calon/karyawan yang berpotensi untuk menjadi pegawai maupun tenaga pendidik, rekrutmen dilaksanakan ketika sekolah ingin mencari tenaga pendidik yang dibutuhkan. Proses ini dilakukan untuk mendorong calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon. Berikut adalah hasil wawancara terhadap kepala sekolah SMP Muhammadiyah 3 Metro terkait proses tata cara rekrutmen sumber daya manusia.

“Cara menginformasikannya yaitu dengan menggunakan media sosial seperti *Facebook* dan *Whatsapp* (WA) dikarenakan dengan seiring perkembangan zaman dan teknologi yang semakin canggih maka kami selaku pihak sekolah ingin mencoba memudahkan seseorang untuk mencari informasi mengenai rekrutmen atau penerimaan calon tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh SMP Muhammadiyah 3 Metro, berbeda dengan dahulu saat belum mengenal teknologi seperti sekarang ini, kami cara menginformasikan/mempublikasikan proses rekrutmen atau penerimaan calon tenaga pendidik merasa kesulitan karena komunikasi yang terbatas. Dan sementara ini kami hanya menggunakan media yang seperti di jelaskan tadi yaitu lewat media sosial tidak lagi menggunakan brosur maupun lewat radio, kemudian pengumuman penerimaan calon tenaga pendidik tersebut resmi di tanda tangani oleh kepala sekolah.” (W/K.S/F1.1/ 03-08-2017).

Berdasarkan paparan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa SMP Muhammadiyah 3 Metro sudah mencoba untuk melakukan tahapan rekrutmen yang baik, meskipun media informasi yang digunakan hanya melalui media sosial yaitu *Facebook* dan *Whatsapp* (WA). Hal ini sesuai yang dikatakan oleh waka humas bahwa:

“Kalau sekarang ini cara menginformasikan/cara mempublikasikan penerimaan calon tenaga pendidik sudah menggunakan sosial media, yaitu menggunakan internet dan WA. Tetapi kalau saya dulu tidak menggunakan proses rekrutmen. Pemerintah langsung memberikan SK ke sekolahan ini, dan awalnya bermula dari dimintai untuk membantu mengajar di sekolah ini.” (W/W.K2/F1.1/07-08-2017).

Hal yang serupa juga disampaikan oleh salah satu siswa SMP Muhammadiyah 3 Metro.

“Saya mendapatkan informasi mengenai penerimaan siswa baru yakni berawal dari media sosial (*facebook*), setelah itu saya datang ke SMP Muhammadiyah 3 Metro untuk meminta brosur mengenai penerimaan calon siswa baru.” (W/S/F1.1/11-08-2017)

Namun hal tersebut berbeda dengan apa yang disampaikan oleh guru yang sudah lama mengabdikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro. Bahwa mereka mendapatkan informasi mengenai penerimaan calon tenaga pendidik tidak melalui media sosial.

“Waktu itu saya mendapatkan Informasi mengenai penerimaan calon tenaga pendidik yaitu langsung dari sekolah, lewat kenalan dari seorang teman suami saya yaitu selaku guru di sekolah ini, jadi mendengar bahwa di sekolah ini ada lowongan pekerjaan, dan belum ada informasi melalui media sosial.” (W/G1/F1.1/09-08-2017)

Hal ini sesuai yang dikatakan oleh guru bahasa Arab yang masih baru mengabdikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro bahwa:

“Saya mendapatkan informasi bahwa ada lowongan pekerjaan yaitu dari guru yang ada di sekolah ini, tidak melalui media sosial. Karena saya memang tidak mengetahui bahwa ada penerimaan calon tenaga pendidik melalui media sosial mengenai kualifikasi yang dibutuhkan. Selanjutnya setelah ada informasi dari guru yang ada di sekolah ini saya berminat untuk mengajukan lamaran dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dari sekolah.” (W/G2/F1.1/10-08-2017)

Berdasarkan hasil wawancara atau jawaban yang penulis dapatkan dari beberapa guru, bahwa beliau mendapatkan informasi tentang rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Metro itu tidak melalui media sosial tetapi dari salah seorang guru yang ada di sekolah tersebut. Jadi, dapat dipahami bahwa meskipun tahapan rekrutmen sudah dilakukan dengan cukup baik namun hasilnya tidak maksimal dikarenakan informasi tentang rekrutmen tenaga pendikanya tidak sampai kepada seluruh lapisan masyarakat.

Teknik rekrutmen tidak hanya membahas tentang bagaimana cara menginformasikan atau mempublikasikan penerimaan tenaga pendidik tetapi juga mengenai kualitas isi informasi. Isi dari informasi yang di sampaikan harus mampu menarik perhatian atau minat masyarakat agar mau membaca informasi yang disampaikan sehingga pesan yang ingin diberikan dapat sampai kepada masyarakat.

“Isinya adalah kebutuhan bidang *study* apa yang memang dibutuhkan oleh sekolah, selanjutnya ada persyaratan umum dan khusus. Persyaratan umum yaitu terkait tentang kualifikasi pendidikannya sedangkan yang khusus itu karena kita perserikatan Muhammadiyah, maka yang kita harapkan mereka yang ingin bergabung membantu disini harus mempunyai ideologi Muhammadiyah, meskipun orang itu pintar,cerdas tetapi tidak mempunyai ideologi seperti itu maka tidak kami terima, karena yang dikhawatirkan akan merusak visi dan misi sekolah.”
(W/W.K2/F1.2/07-08-2017)

Wawancara di atas dapat dipahami bahwa isi di dalam informasi mengenai penerimaan calon tenaga pendidik yaitu mengenai kebutuhan *study* apa yang dibutuhkan oleh sekolah, selanjutnya ada persyaratan umum dan khusus. Persyaratan umum yaitu terkait tentang kualifikasi pendidikannya sedangkan yang khusus itu karena kita perserikatan Muhammadiyah, yang diharapkan oleh sekolah mereka yang ingin bergabung membantu disekolah SMP Muhammadiyah 3 Metro harus mempunyai ideologi Muhammadiyah, meskipun orang tersebut pintar,cerdas tetapi tidak mempunyai ideologi seperti itu maka tidak akan diterima oleh pihak sekolah, karena yang dikhawatirkan akan merusak visi dan misi sekolah tersebut.

Selain itu sekolah melakukan tahapan rekrutmen dengan cara yang berbeda yaitu dengan tidak melibatkan karyawan maupun guru dalam proses perekrutan calon tenaga pendidik hal ini di sampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

“Perekrutan calon tenaga pendidik itu ada dari majlis pendidikan dasar, yaitu dari yayasan Muhammadiyah. Jadi, sekolah yang membantu yayasan dalam hal seleksi dan menginformasikan penerimaan calon tenaga pendidik, sedangkan guru atau karyawan tidak dilibatkan dalam proses rekrutmen, dan memang yang punya tugas untuk merekrut calon tenaga pendidik yaitu yayasan perserikatan Muhammadiyah dan dalam hal ini DIKDASMEN kemudian yang menetapkan kepala sekolah.” (W/K.S/F1.2/03-08-2017)

Pernyataan tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh waka kurikulum yang menjelaskan bahwa perekrutan calon tenaga pendidik memang tidak melibatkan karyawan dan guru.

“Saya Tidak dilibatkan, bahkan guru-guru semua yang ada disini tidak ikut dilibatkan dalam proses rekrutmen, yang dilibatkan hanya kepala sekolah dan yayasan saja.” (W/W.K1/F1.1/04-08-2017)

Pada dasarnya SMP Muhammadiyah 3 Metro yaitu sekolah swasta yang bernaung pada perserikatan Muhammadiyah dan sekolah hanya membantu dalam hal menyeleksi dan menginformasikan penerimaan calon pendidik saja, karyawan dan guru tidak mempunyai wewenang dalam rekrutmen tenaga pendidik, maka dari itu jawaban tersebut sesuai dengan apa yang peneliti dapatkan. Adapun syarat maupun kriteria calon tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh sekolah:

“...Sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan kalau memang yang dibutuhkan guru matematika, berarti kualifikasinya

yang diterima adalah sarjana matematika.” (W/K.S/F1.3/03-09-2017)

Hal tersebut sesuai dengan yang dikataka oleh waka kurikulum bahwa:

“Syarat maupun kriteria yang diterima adalah pendidikan atau kualifikasinya sesuai, jurusannya sesuai dengan mata pelajaran yang dibutuhkan dan minimal S1.” (W/W.K1/F1.2/04-08-2017)

Menurut paparan diatas bahwa yang diterima menjadi tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Metro yaitu yang sesuai dengan kualifikasi dan jurusan masing-masing yang dibutuhkan oleh sekolah.

b. Seleksi

Setelah tahapan rekrutmen dilakukan maka selanjutnya tahapan seleksi sumber daya manusia. Pada tahap seleksi merupakan penentu awal kualitas pendidikan dari lembaga yang bersangkutan karena seleksi merupakan proses memilah dan memilih calon tenaga pendidik yang terbaik. Tenaga pendidik yang terbaiklah yang dapat menentukan kualitas sekolah untuk beberapa tahun kedepan. Berikut merupakan hasil wawancara dengan salah seorang guru,

“Alhamdulillah saya disini sudah cukup lama, sejak kepala sekolahnya bapak Warsito. Kalau tidak salah tahun 1987. Saya mengajar mata pelajaran bahasa Indonesia” (W/G1/F1.3/09-08-2017)

Adapun langkah-langkah seleksi calon tenaga pendidik yang dilakukan SMP Muhammadiyah 3 Metro yaitu:

“Jadi seleksi yang digunakan yaitu melalui tes tertulis, tes wawancara. Dan langkah-langkah seleksi nya adalah, pertama

calon tenaga pendidik datang dan membawa berkas untuk mengajukan lamaran, setelah itu di suruh melakukan tes tertulis terlebih dahulu, selanjutnya calon tenaga pendidik di wawancarai, dan setelah tes tersebut dilakukan maka akan diadakan pengumuman calon tenaga pendidik yang telah diterima lewat media sosial maupun telepon pribadi.” (W/K.S/F1.4/03-08-2017)

Hal senada juga disampaikan oleh seorang guru yang baru di rekrut oleh pihak sekolah, hasil wawancaranya:

“Langkah-langkah seleksinya yang saya alami adalah pertama saya memberikan berkas lamaran, kemudian saya melakukan tes tertulis dan tes wawancara, setelah itu saya mendapat informasi lewat telepon pribadi bahwa saya diterima untuk mengabdikan dan membantu mengajar di sekolah ini.” (W/G2/F1.4/10-08-2017)

Berdasarkan wawancara tersebut dapat dipahami bahwa proses seleksi sudah dilakukan sesuai prosedur namun ada beberapa guru yang tidak mengikuti proses seleksi sesuai prosedur dikarenakan adanya beberapa alasan.

“langkah-langkah seleksinya itu melalui tes tertulis dan wawancara. Kalau saya, pertama kali diterima di sini langsung diberikan SK dari yayasan Muhammadiyah pada tahun 1987. Jadi, saya tidak mengikuti langkah-langkah seleksi calon tenaga pendidik karena saya adalah kader dari Muhammadiyah. Jadi kalau sudah disini harus lebih kental kemuhammadiyahannya dan kegiatan-kegiatan Muhammadiyah harus selalu diikuti.”(W/G1/F1.4/09-08-2017)

Pada tahap seleksi, lembaga harus melaksanakan beberapa kegiatan yang tujuannya memilih calon tenaga pendidik, tujuan dari tahap seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Adapun tahapan-tahapan dalam proses seleksi yang dilakukan SMP Muhammadiyah 3 Metro adalah melakukan *screening* yaitu mengajukan lamaran, setelah itu dilakukan tes tertulis

dan tes wawancara, kemudian diadakan pengumuman calon tenaga pendidik yang telah diterima. Seleksi juga harus dilakukan secara baik terhadap siswa agar dapat melakukan klasifikasi atau pengelompokan berdasarkan kemampuan siswa. Dengan demikian maka usaha dalam peningkatan mutu pendidikan di lembaga dapat dilakaukan secara maksimal.

“Ketika saya masuk untuk mendaftarkan diri di sekolah ini, saya tidak diseleksi karena dari pihak sekolah tidak mengadakan seleksi. Sekolah hanya menggunakan sistem kuota. Seleksi yang dilakukan sekolah adalah ketika sudah aktif belajar untuk menentukan pengelompokan kelas.” (W/S/F1.2/11-08-2017)

Berdasarkan paparan diatas penulis dapat pahami bahwa tahapan seleksi penerimaan siswa baru tidak ada karena SMP Muhammadiyah 3 Metro pada hakikatnya mencari siswa, jadi siswa yang mendaftar langsung di terima, hanya saja proses seleksi untuk mengklasifikasikan kemampuan siswa dilakukan saat sudah mulai proses kegiatan belajar mengajar. Sedangkan seleksi tenaga pendidik yang dilakukan SMP Muhammadiyah 3 Metro sudah baik dan sesuai dengan prosedur yang ada. Setelah tahapan rekrutmen dan seleksi yang di lakukan oleh pihak sekolah sudah berjalan dengan baik, namun belum memenuhi prinsip manajemen sumber daya manusia khususnya syarat dan kriteria yang benar-benar memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

“Menurut saya, kalau sesuai dengan kriteria yang benar-benar memenuhi itu tidak, tetapi setidaknya sudah hampir mendekati. Karena sekarang mencari tenaga pendidik yang benar-benar sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran

yang diampu itu sangat susah, contoh saja sekarang mata pelajaran IPS yang dahulunya di klasifikasikan menjadi 3 mata pelajaran diubah menjadi IPS terpadu. Sehingga guru mata pelajaran Ekonomi dituntut harus mampu mengajar sejarah dan geografi.” (W/K.S/F1.5/03-08-2017)

Hal yang sama dikatakan oleh waka kurikulum selaku guru sejarah bahwa:

“Kalau memenuhi sekali belum, dan memang yang diterima atau diambil dari jurusan masing-masing, tetapi sekarang itu IPS menjadi IPS terpadu misalkan saya sendiri yaitu Sarjana Sejarah, karena sekarang Sarjana IPS Terpadu tidak ada maka saya dituntut menguasai dan mengajar Sejarah, Ekonomi, dan Geografi, walaupun tidak sesuai dengan jurusannya.” (W/W.K1/F1.4/04-08-2017)

Namun pendapat lain diungkapkan oleh waka humas yakni:

“Kalau pada dasarnya sudah memenuhi kriteria, tetapi belum maksimal karena kualifikasi akan semakin mantap dengan adanya proses. Kualifikasi minimal sudah cukup layak akan tetapi masih perlu adanya pengembangan/penguatan.” (W/W.K2/F1.4/07-08-2017)

Hal tersebut diperkuat dengan hasil observasi pada tanggal 07 Agustus 2017, peneliti melihat guru sejarah mengajar geografi dan masuk ke dalam kelas VIII C untuk memberikan materi mengenai Kondisi Fisik, Wilayah dan Penduduk Indonesia.

Terlepas dari masalah perbedaan mata pelajaran yang diampu dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh guru pada dasarnya kualifikasi pendidikan yang sudah ada memenuhi standar hanya saja kesulitan mengajar terletak pada perubahan kurikulum yang sekarang menjadi terpadu, sehingga guru sejarah harus mampu mengajar ekonomi dan geografi. Jadi hal tersebut bisa dikatakan tidak

relevan antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu.

c. Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha terencana dari suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai atau sumber daya manusia yang ada. Pendidikan dalam suatu organisasi merupakan suatu proses pengembangan ke arah yang diinginkan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seorang pegawai/karyawan. Pengembangan maupun pelatihan merupakan bagian penting dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia dengan beberapa alasan, diantaranya: (1) pegawai yang direkrut sering kali belum memahami benar bagaimana melakukan pekerjaan, (2) perubahan-perubahan dalam lingkungan kerjadan tenaga kerja, (3) meningkatkan daya saing sekolah dan memperbaiki produktivitas (4) menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro, pihak sekolah telah melaksanakan program pelatihan (penguatan) yang sesuai dengan kebutuhan SMP Muhammadiyah 3 Metro, sebagaimana hasil wawancara kepala sekolah sebagai berikut:

“Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia, menurut saya sangat perlu, karena alasannya adalah agar tenaga pendidik

tersebut mampu dan bisa menyesuaikan dengan tuntutan profesinya (tuntutan profesi mengajar), maka dari itu harus diadakannya penguatan.” (W/K.S/F1.6/03-08-2017)

“Yang saya lakukan adalah dengan cara mengikutsertakan guru-guru dalam forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan ikut dalam pelatihan-pelatihan yang lain.

MGMP di laksanakan biasanya satu minggu sekali menurut jadwal mereka masing-masing, ada juga yang mengikuti MGMP satu minggu dua kali, tetapi itu yang sangat jarang sekali dan akhirnya tidak berjalan sampai sekarang, kalau di dalam program nya yang benar, jadwal mengikuti MGMP adalah satu minggu sekali dan tempat nya berpindah-pindah, yaitu di pindahkan dari sekolah ke sekolah yang lain, yang bertujuan agar yang melaksanakan tugas pelatihan maupun MGMP tidak merasa bosan.” (W/K.S/F1.7/03-08-2017)

Berkaitan dengan pengembangan (penguatan) peningkatan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro, beberapa upaya yang dilakukan yaitu bertujuan agar guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya menjadi lebih paham bagaimana cara menguasai pelajaran yang bukan jurusannya. Selain itu, dari pihak sekolah melakukan prosedur pengembangan dengan cara mengikutsertakan guru-guru dalam forum MGMP dan pelatihan-pelatihan lainnya. Jadwal yang sudah ditentukan biasanya satu minggu sekali dengan berpindah-pindah tempatnya yaitu di pindahkan dari sekolah ke sekolah yang lain yang bertujuan agar para guru tidak merasa bosan ketika mengikuti pelatihan. Hal ini diperkuat dari hasil wawancara waka kurikulum yang mengatakan bahwa sangat perlu diadakannya pengembangan atau penguatan. Berikut wawancara waka kurikulum:

“Menurut saya perlu diadakan pengembangan (penguatan) karena terkadang kita mengajarnya tidak sesuai dengan jurusannya, maka dari itu apabila ada sebuah pengembangan (penguatan) dan

diadakan pelatihan-pelatihan kita jadi lebih tahu bagaimana cara menguasai pelajaran yang bukan jurusan kita”. (W/W.K1/F1.5/04-08-2017)

Pengembangan sumber daya manusia memang sangat perlu dilakukan mengingat adanya tuntutan profesi dan arus perkembangan zaman yang semakin tidak terbendung. Pengembangan sumber daya manusia dalam proses peningkatan mutu pendidikan tidak hanya dilakukan kepada para pendidikanya saja. Hal ini juga dilakukan terhadap siswa seperti yang disampaikan oleh salah satu siswa yakni sebagai berikut

“Kalau dari sekolah melakukan pengembangan terhadap siswa yaitu melalui kegiatan ekstrakurikuler seperti, IPM (Ikatan Pelajar Muhammadiyah), Tapak Suci (TS), Hisbul Waton (HW), Paskibra, Futsal, Bulu Tangkis, Tahfidz Qur’an, keseniandan lain-lain. Waktu itu juga sudah ada yang mengikuti lomba sampai mendapat juara 1 contohnya di cabang perlombaan tahfidz Qur’an, futsal, lomba catur dan solo song. (W/S/F1.3/11-8-2017)

Usaha-usaha SMP Muhammadiyah 3 dalam pengembangan sumber daya manusia cukup maksimal karena pengembangan tidak hanya diperuntukkan kepada tenaga pendidiknya saja bahkan kepada siswa sampai ada siswa yang sering menjuarai kegiatan-kegiatan perlombaan baik dibidang keagamaan, seni dan olahraga. Adapun wujud peningkatan profesionalime guru dan kualitas pendidikan, sekolah megikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan, workshop dan penataran, sebagaimana wawancara waka kurikulum bahwa:

“...Prosedur pengembangan (penguatan) yang dilakukan seperti pelatihan, workshop, penataran itu yang mengadakan dari dinas, dilakukan pelatihanpun kadang tidak tentu waktunya, jadi kapan dibutuhkan baru dipanggil melalui surat panggilan dari dinas.

Kalau pelatihan MGMP dilakukan satu bulan sekali dan tempatnya berpindah-pindah dari sekolah satu ke sekolah yang lain.” (W/W.K1/F1.6/04-08-2017)

Hal senada juga disampaikan oleh guru, sebagaimana hasil wawancara sebagai berikut:

“Dengan terselenggaranya sekolah yang unggul, saya pernah mengikuti pelatihan pedagogik yaitu tempatnya di gedung sesat dan yang mengadakan itu dari pusat. Selain itu diadakan pelatihan MGMP setiap satu bulan sekali, dan tempatnya berpindah-pindah.” (W/G1/F1.5/09-08-2017)

Selain itu, hal serupa juga dikatakan oleh waka humas bahwa kegiatan MGMP yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan, sebagaimana hasil wawancara berikut:

“Menurut saya perlu, karena pengembangan (penguatan) SDM itu tidak ada berhentinya dan tujuannya agar tidak merasa ketertinggalan dengan sekolah lain. Secara kedinasan kita ada yang namanya UK (Uji Kompetensi) kalau teman-teman guru mata pelajaran itu di ikutkan MGMP yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan, ada yang kelompok IPA, MTK, IPS, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan lain sebagainya. Jadwal yang sering mengikuti MGMP biasanya setiap minggu tergantung dengan ketua MGMPnya, yang jelas sekolah itu setiap mendapat surat dari MGMP, guru-guru diberi tahu lalu melapor kepada kepala sekolah. Yang mengadakan kegiatan tersebut ada dari MGMP kota, ada juga yang mengadakan dari Muhammadiyah, kalau misalkan MGMP Bahasa Arab, Al-Islam, KMD itu yang mengadakan teman-teman guru sekolahan Muhammadiyah. Dan tempatnya berpindah-pindah dari sekolah satu ke sekolah yang lain dan kadang juga di sekretariat.” (W/W.K2/F1.5/07-08-2017)

Dari hasil wawancara dengan beberapa guru di atas, bahwa SMP Muhammadiyah 3 Metro sering mengirim bapak dan ibu guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, penataran maupun MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan hal ini sangat menguntungkan

bagi mereka karena dapat menambah wawasan dan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan juga dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan sekolah untuk menjaga karyawannya dan mempertahankan kondisi fisik dan jiwa tenaga kerjanya dalam melakukan pekerjaannya. Pemeliharaan sumber daya manusia disini dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya dalam organisasi maupun sekolah.

Upaya pemeliharaan ini perlu dilakukan terus menerus karena sumber daya manusia yang kurang mendapat perhatian dan pemeliharaan dari pihak sekolah akan menimbulkan masalah, semangat kerja dan prestasi karyawan akan merosot, loyalitas karyawan menurun. Oleh karena itu, suatu lembaga pendidikan yang ingin berkembang harus melakukan kegiatan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang bekerja di sekolah tersebut. Karena pemeliharaan karyawan erat hubungannya dengan tingkat produktivitas karyawan terhadap suatu lembaga pendidikan. Adapun cara pemeliharaan yang dilakukan SMP Muhammadiyah 3 Metro, Sebagaimana hasil wawancara kepala sekolah sebagai berikut:

“Pemeliharaan yang saya lakukan yaitu dengan cara menanggung aspirasi dari guru-guru yang ada, menjalin kerja sama yang baik, menciptakan rasa solidaritas yang tinggi dan kemudian harapannya adalah berusaha untuk merealisasikan usulan-usulan

yang ada, sepanjang itu baik untuk perkembangan dan kemajuan sekolah.” (W/K.S/F1.9/03-08-2017)

Berkaitan dengan hasil wawancara diatas yang mengatakan bahwa pentingnya menjaga pemeliharaan terhadap karyawan yang ada, sehingga dapat menciptakan solidaritas yang tinggi dan selalu menanggung aspirasi dari karyawan dan guru-guru di lingkungan sekolah. Sebagaimana hasil wawancara guru yang mengatakan bahwa:

“...Yang saya ketahui cara melakukan pemeliharaan terhadap guru yaitu dengan tidak membedakan antara satu dengan yang lain, selalu kompak, solidaritasnya tinggi dan sudah seperti keluarga sendiri, apabila ada suatu masalah selalu di pecahkan secara bersama-sama.” (W/G2/F1.7/10-08-2017)

Hal ini dikuatkan oleh waka humas tentang bagaimana pemeliharaan terhadap lingkungan sekolah dan masyarakat sekitar, beliau mengatakan bahwa:

“Cara menjaganya yaitu menjalin kerjasama antara lingkungan sekitar, apabila lingkungan sekolah ada yang meninggal dunia kami berusaha untuk datang Ta’ziah, dengan santunan sekedarnya, karena kita setiap hari jum’at ada infak, orang-orang yang jualan di depan sekolah juga di minta seikhlasnya, kegiatan tersebut sudah berjalan cukup lama jadi masyarakat sekitar bisa terima dan yang terpenting kita saling menjaga.” (W/W.K2/F1.7/07-08-2017)

Hal tersebut diperkuat dengan hasil observasi pada tanggal 11 Agustus 2017, peneliti melihat perwakilan dari murid keliling dan masuk kedalam setiap kelas dengan membawa kotak infak, setelah meminta ke setiap kelas murid tersebut melanjutkan meminta infak kedalam ruangan guru, kantor, TU dan sebagainya. Setelah itu

dilanjutkan meminta infak kepada orang-orang yang berjualan di depan sekolah dengan seikhlasnya.

Berdasarkan wawancara yang penulis dapatkan bahwa, pemeliharaan yang dilakukan SMP Muhammadiyah 3 Metro sudah berjalan dengan baik dan dapat dilakukan secara terus menerus tanpa adanya keterpaksaan antara pihak sekolah, guru, siswa maupun masyarakat sekitar.

e. Kompensasi

Pengelolaan kompensasi merupakan fungsi penting di dalam sebuah organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab lembaga yang bersangkutan. Guru atau karyawan idealnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang dimiliki kualifikasi tersebut.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh guru atau karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi juga merupakan imbalan baik berbentuk barang atau jasa agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Adapun kriteria kompensasi yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 3 Metro, Sebagaimana hasil wawancara kepala sekolah sebagai berikut:

“Kriteria yang diberikan kompensasi adalah yang bisa bertugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, yang rajin, disiplin.” (W/K.S/F1.12/03-08-2017)

Selanjutnya pendapat diatas diperkuat dengan pernyataan yang diberikan oleh waka kurikulum yang mengatakan bahwa:

“Yang diberikan kompensasi yaitu seperti menjadi wali kelas, yang piket guru, ada kunjungan wali, seperti itu yang diberikan kompensasi, yang mendapat tugas tambahan. Dan kalau misalnya ada guru yang berkompeten, aktif itu tidak pernah diberikan kompensasi.” (W/W.K1/F1.10/04-08-2017)

Berdasarkan wawancara di atas mengatakan bahwa pihak sekolah pernah memberikan kompensasi tetapi hanya sebagian saja contohnya seperti guru yang disiplin, rajin, yang menjadi wali kelas maupun yang mendapat tugas tambahan. Namun, hal yang sama juga dikatakan oleh guru yang sudah lama mengabdikan di sekolah tersebut bahwa guru yang aktif, berkompeten itu belum pernah diberikan kompensasi berikut wawancara guru:

“Kalau yang diberikan penghargaan seperti guru yang aktif, disiplin atau berkompeten itu belum pernah dari sekolah, menurut saya semua disamakan. Guru yang aktif dan tidak aktif juga tidak pernah diberikan kompensasi selain gaji tetap.” (W/G1/F1.8/09-082017)

Pemberian kompensasi tidak hanya dilakukan kepada tenaga pendidik saja melainkan kepada siswa juga. Hal ini disampaikan oleh seorang siswa yakni sebagai berikut

“...iya, siswa pernah diberi imbalan dari pihak sekolah. Biasanya siswa yang diberi imbalan adalah siswa yang berprestasi dan yang sudah terlihat memiliki bakat dengan tujuan agar siswa tersebut semangat dalam belajar .” (W/S/F1.4/11-08-2017)

Wawancara diatas mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan SMP Muhammadiyah 3 Metro yaitu bukan karyawan atau guru yang berkompeten, berprestasi, aktif, disiplin dan lain sebagainya. Semua

dianggap sama dan tidak ada yang di beda-bedakan. Namun kompensasi yang diberikan kepada siswa hanya yang berprestasi saja agar bisa menjadi stimulus untuk bersaing satu sama lain. Adapun bentuk yang diberikan oleh pihak sekolah kepada karyawan, siswa dan guru berikut wawancara kepala sekolah mengenai bentuk kompensasi

“Bentuknya yang biasa diberikan adalah dalam bentuk uang transport, barang maupun reward.” (W/K.S/F1.13/04-08-2017)

Hal berbeda yang dikatakan oleh waka kurikulum, yang mengatakan bahwa:

“...Kalau dikatakan sesuai dengan SOP itu belum, biasanya bentuknya yaitu berupa uang transport, dan bukan dalam bentuk barang.” (W/W.K1/F1.11/04-08-2017)

Pernyataan waka kurikulum juga sama dengan apa yang dikatakan dari salah satu guru di SMP Muhammadiyah 3 Metro.

“Bentuk yang diberikan biasanya seperti uang untuk transport, ucapan terimakasih. Kalau dalam bentuk barang belum pernah, karena dana tidak ada dan sangat minim sekali apabila harus memberikan sebuah kompensasi terhadap tenaga pendidik.” (W/G1/F1.10/09-08-2017)

Hal serupa juga dikatakan oleh siswa yaitu,

“Bentuk imbalannya seperti piala, piagam, ucapan selamat, kadang juga siswa yang tidak mampu diberikan seragam sekolah dan uang saku.” (W/S/F1.5/11-08-2017)

Dari hasil wawancara yang penulis dapatkan bisa dipahami bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan, siswa dan guru hanya sebatas uang transport ketika ada tugas tambahan seperti menjadi wali kelas, ada kunjungan wali dan mengikuti pelatihan serta gaji pokok saja, selain itu sekolah tidak memberikan kompensasi kepada

karyawan atau guru-guru yang aktif, disiplin bahkan berprestasi, hal ini di sebabkan oleh minimnya biaya sekolah untuk memberikan kompensasi di luar gaji pokok. Sedangkan bentuk kompensasi dan kriteria siswa yang diberi kompensasi yakni piala, piagam, uang saku/pembinaan dan ini diperuntukkan bagi siswa yang berprestasi saja.

Dalam sebuah lembaga pendidikan tentunya terdapat kelebihan dan kekurangan, demikian halnya pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro mempunyai faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan.

2. Faktor Pendukung Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pendidikan

Komitmen yang kuat dari kepala sekolah, untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi. Sehingga dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia akan menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih baik. Hal ini disampaikan oleh kepala sekolah melalui wawancara sebagai berikut:

“Yang menjadi faktor pendukungnya adalah kesadaran, kepedulian dari karyawan dan tenaga pendidiknya terhadap sekolah, serta menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik, meskipun belum berjalan dengan maksimal. Apabila tidak adanya hal itu maka proses implementasi manajemen sumber daya manusia tidak akan berjalan dengan baik.” (W/K.S/F2.14/03-08-2017)

Adanya dukungan yang kuat dari guru-guru terhadap upaya peningkatan pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro, hal ini sebagaimana hasil wawancara waka humas sebagai berikut:

“Faktor yang paling berpengaruh yaitu masalah ideologi, karena teman-teman yang bergabung disini adalah orang Islam semua, harapan kita mereka menerima dalam beribadah sesuai dengan ideologi yang ditanamkan oleh Muhammadiyah, jadi dari hal-hal seperti itulah yang menjadikan rasa saling mendukung.” (W/W.K2/F2.11/07-08-2017)

Selain masalah ideologi semangat yang tinggi dari para guru untuk mentransfer kemampuan dan keterampilannya dan mengembangkan program-program sekolah. Sebagaimana hasil wawancara guru:

“Kondisi status sekolah swasta ternyata tidak berpengaruh negatif dalam peningkatan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro, hal ini terbukti dengan semangat guru-guru dalam mentransfer ilmu pengetahuannya.” (W/G1/F2.11/09-08-2017)

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di dalam sekolah SMP Muhammadiyah 3 Metro, hal ini dapat dibuktikan dengan kedisiplinan guru melalui daftar kehadiran guru.

Dari hasil wawancara diatas dapat ditemukan bahwa faktor-faktor yang mendukung implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kesadaran, kepedulian karyawan dan guru terhadap sekolah, selain itu masalah ideologi yang menjadikan rasa saling mendukung serta keaktifan guru dalam mentransfer ilmu pengetahuannya kepada siswa.

3. Faktor Penghambat Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pendidikan

Faktor penghambat merupakan hal yang biasa dalam kegiatan apapun. Terlebih mengenai keterbatasan dana untuk melaksanakan program peningkatan kualitas pendidikan. Kegiatan peningkatan kualitas pendidikan membutuhkan dana yang cukup besar, apalagi jika pelatihan-pelatihan ini dikelola secara mandiri oleh SMP Muhammadiyah 3 Metro. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara guru yang sudah lama mengabdikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro.

“Yang menjadi faktor penghambat adalah dana yang belum mencukupi untuk keperluan sekolah, apalagi jika ada pelatihan-pelatihan yang dikelola oleh sekolah. Selain itu meja, kursi untuk belajar siswa banyak yang rusak, sehingga terkadang proses belajar mengajar menjadi terhambat dan tidak nyaman karena adanya sarpras yang belum memadai.” (W/G1/F3.12/09-08-2017)

Sarana dan prasarana penunjang peningkatan ketrampilan mengajar para guru dirasakan masih belum memadai. Hal ini bisa dilihat dari belum tersedianya peralatan multimedia dalam jumlah yang memadai, sebagaimana hasil wawancara guru yang masih baru mengabdikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro sebagai berikut:

“Meskipun ada kendala yang dihadapi oleh SMP Muhammadiyah 3 Metro dalam peningkatan kualitas pendidikan yaitu masalah peralatan multimedia dalam jumlah yang memadai namun para guru, kepala sekolah dan staf berusaha menggunakan fasilitas yang ada dan mengupayakan untuk melengkapi sedikit demi sedikit.” (W/G2/F3.12/10-08-2017)

Seperti halnya yang disampaikan oleh siswa mengenai kendala dalam pengembangan diri dan proses belajar.

“... Fasilitas belum lengkap, karena lapangan sekolah kita belum memadai dan terlalu sempit ketika ada yang latihan eskul, gawang untuk latihan futsal rusak dan belum diperbaiki sampai sekarang. Kalau dalam kegiatan belajar di kelas yang belum terpenuhi yaitu seperti meja dan kursi masih banyak yang rusak, kipas angin di dalam kelas belum ada sehingga kalau belajar selalu panas, ruangan menjadi pengap dan tidak konsentrasi belajarnya.” (W/S/F3.6/11-08-2017)

Berdasarkan beberapa wawancara diatas dapat di pahami bahwa faktor-faktor yang menjadi penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro yaitu kurangnya dana dan sarana prasarana yang tersedia.

4. Solusi dari faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro

Setelah muncul adanya faktor penghambat dari implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro bahwa yang menjadikan penghambat dari proses tersebut yaitu masalah dana dan sarana prasarana yang kurang memadai dan sering terlambatnya guru untuk datang ke sekolah sehingga ketika masuk kedalam kelas untuk mentransfer ilmu kepada siswa seringkali terlambat pula maka dari itu, pihak sekolah dan guru memberikan solusi mengenai hambatan yang ada. Hal ini disampaikan oleh kepala sekolah melalui wawancara sebagai berikut:

“Membangun kesadaran bersama, menyamakan tujuan, serta memberikan kontribusi yang baik, bersifat transparan agar tenaga pendidik semangat dalam mengerjakan tugasnya dengan maksimal. Memberikan kontribusi yang baik contohnya dengan memberikan

kompensasi di luar gaji pokok, baik itu berupa uang, barang dan jasa, maupun memberikan sebuah penghargaan atas kedisiplinan maupun prestasi yang telah diperoleh, yang tujuannya untuk memicu semangat para karyawan dalam melakukan sebuah tugas dan tanggung jawab.” (W/K.S/F4.14/03-08-2017)

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara guru yang sudah lama mengabdikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro.

“Masih perlu adanya kekompakan tim sekolah itu sendiri, adanya kerjasama dengan tim, adanya kontribusi yang baik contohnya dengan memberikan kompensasi di luar gaji pokok yang tujuannya agar semua tenaga pendidik yang ada menjadi lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya.” (W/G1/F4.12/09-08-2017)

Selain masalah kontribusi hal yang menjadi penghambat dalam implementasi manajemen sumber daya manusia adalah sarana dan prasarana yang kurang mendukung yang terpenting untuk kebutuhan tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar. Seperti halnya yang disampaikan oleh guru yang baru di rekrut di sekolah tersebut.

“Memberikan peralatan multimedia yang memadai bagi para guru, staf dan siswa dengan cara mengelola dana sekolah dengan baik dan secara transparan.” (W/G2/F4.13/10-08-2017)

Peralatan multimedia masih sangat perlu di tingkatkan di SMP Muhammadiyah 3 Metro, terlebih canggihnya teknologi yang mampu membuat guru dalam mentransfer ilmu kepada siswa akan jauh lebih mudah. Pada kenyataannya peralatan multimedia di SMP Muhammadiyah 3 Metro hanya di berbagai ruangan saja, sehingga guru yang mengajar masih manual dalam menyampaikan materi. Oleh karena itu solusi yang diberikan, sekolah harus lebih baik lagi dalam mengelola keuangan agar semua sarana dan prasarana dapat terpenuhi.

Selain masalah peralatan multimedia ternyata yang menjadi kendala dalam pelaksanaan implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai keterlambatan guru maupun staf yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Seperti sering terlambat ketika masuk kelas, dikarenakan dengan alasan domisili rumah yang terlalu jauh. Hal ini disampaikan oleh waka humas.

“Yang jelas guru yang sering telat dengan alasan ketika domisili rumah yang lumayan jauh karena sangat mengganggu dalam ketepatan datang ke sekolah, terkadang guru ada yang masih telat datang ke sekolah padahal sudah masuk jam pelajaran. Solusinya adalah jangan diberikan jam mengajar diawal pelajaran, karena agar dapat meminimalkan permasalahan.” (W/W.K2/F4.13/07-08-2017)

Berdasarkan beberapa wawancara diatas dapat di pahami bahwa solusi yang diberikan oleh pihak sekolah mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro yaitu sudah baik hal tersebut di katakan oleh pihak sekolah bahwa solusi-solusi yang telah diberikan oleh karyawan maupun guru akan segera di realisasikan secara bertahap agar terwujudnya sebuah tujuan yang di inginkan oleh sekolah yaitu menjadikan SMP Muhammadiyah 3 Metro, menjadi salah satu sekolah swasta yang bermutu dan banyak diminati oleh masyarakat.

C. Pembahasan

Pada pembahasan ini mengarah pada diskusi temuan penelitian, dilakukan dengan menyajikan analisis substantif teoritik yang mengacu kepada teori tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam

peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro, makna yang disajikan berdasarkan data yang berupa pernyataan informan yang diformasikan dalam bentuk temuan. Dengan kesimpulan induktif yang bertolak dari kenyataan tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro, maka temuan teoritik yang dikumpulkan akan mengarah pada kesejajaran, dalam arti memperluas atau melengkapi atau bahkan ada kemungkinan menolak dari teori tentang implementasi manajemen sumber daya manusia.

Dalam manajemen sumber daya manusia antara lain terdapat aktivitas rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan kompensasi. Sehingga dengan sumber daya manusia yang baik, maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dari hasil wawancara dan observasi dengan para informan yang didukung dengan studi dokumentasi, dapat dipaparkan temuan-temuan pokok berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan beberapa faktor yang mendukung serta menghambat pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro yang kemudian dikaji dan dianalisis serta diuraikan sebagai berikut:

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro

a. Rekrutmen

Rekrutmen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, karena rekrutmen merupakan proses pencarian

dan pemikatan para calon tenaga pendidik (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Proses ini dilakukan untuk mendorong calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didaptkannya sejumlah calon tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian,terkait proses tata cara rekrutmen sumber daya manusia dapat diketahui bahwa SMP Muhammadiyah 3 Metro sudah mencoba untuk melakukan tahapan rekrutmen yang cukup baik terlihat bahwa proses rekrutmen yang dilakuan sudah menggunakan media sosial meskipun meskipun media tersebut terbatas.

Secara teori, media rekrutmen (penarikan) sumber daya manusia yang sangat baik yaitu menggunakan media massa yang canggih dalam menarik calon karyawan diantaranya melalui media sosial, iklan, media elektronik dan media cetak. Tetapi pada kenyataannya, di SMP Muhaamdiyah 3 Metro proses tata cara rekrutmen yang digunakan hanya menggunakan media sosial seperti *Facebook* dan *Whatsapp* selain menggunakan media sosial para calon pendidik mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan di SMP Muhammadiyah 3 Metro yaitu melalui teman dan ada juga pemerintah yang langsung memberikan SK kepada calon tenaga pendidik tersebut.

Berdasarkan penyajian data diatas melalui hasil wawancara dan observasi yang penulis dapatkan dari kepala sekolah, waka dan beberapa guru, bahwa beliau mendapatkan informasi tentang rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Metro itu tidak melalui media sosial tetapi dari salah seorang teman maupun guru yang ada di sekolah tersebut. Jadi, dapat dipahami bahwa meskipun tahapan rekrutmen sudah dilakukan dengan cukup baik yaitu menggunakan media sosial seperti *Facebook* dan *Whatsapp* (WA) namun hasilnya tidak maksimal dikarenakan informasi tentang rekrutmen tenaga pendidiknya tidak sampai kepada seluruh lapisan masyarakat.

b. Seleksi

Pada tahap seleksi, sebuah lembaga harus melaksanakan beberapa kegiatan yang bertujuan untuk memilih dan memilah calon tenaga pendidik. Proses seleksi ini sangat penting, karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh lembaga. Secara teori tahapan-tahapan dalam proses seleksi ada tujuh yaitu meliputi: penerimaan pendahuluan pelamar, tes-tes seleksi, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi-referensi, evaluasi medis (tes kesehatan), wawancara akhir, keputusan penerimaan. Tetapi pada kenyataannya proses seleksi tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Metro hanya menggunakan langkah-langkah seleksi yaitu dengan memberikan

berkas lamaran, kemudian melakukan tes tertulis, tes wawancara dan yang terakhir pengumuman penerimaan tenaga pendidik.

Sedangkan prosedur seleksi yang di alami oleh siswa yaitu mengisi formulir pendaftaran, setelah itu siswa melakukan tes tertulis, selanjutnya baru di umumkan calon siswa baru yang diterima di SMP Muhammadiyah 3 Metro melalui papan pengumuman yang ada di sekolah dan media sosial (*Facebook*).

Berdasarkan penyajian data diatas melalui hasil wawancara dan observasi yang penulis dapatkan bahwa tahapan proses seleksi yang dilakukan SMP Muhammadiyah 3 Metro sudah cukup baik walaupun proses seleksi tersebut hanya melalui tes wawancara dan tertulis serta melengkapi berkas saja, namun hasilnya belum maksimal sehingga belum memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah. Hal ini bisa buktikan bahwa masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya karena ada perubahan kurikulum yang sekarang menjadi terpadu, sehingga guru sejarah harus mampu mengajar ekonomi dan geografi. Selain itu proses seleksi siswa juga tidak berdasarkan dengan seleksi yang ketat karena sekolah menggunakan sistem kuota. Jadi hal ini akan sangat mempengaruhi mutu pendidikan yang di SMP Muhammadiyah tersebut.

c. Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha terencana dari suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan

dan kemampuan pegawai atau sumber daya manusia yang ada. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro.

Pihak sekolah telah melaksanakan program pelatihan (penguatan) yang sesuai dengan kebutuhan SMP Muhammadiyah 3 Metro, Berkaitan dengan pengembangan (penguatan) peningkatan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro, beberapa upaya yang dilakukan yaitu bertujuan agar guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya menjadi lebih paham bagaimana cara menguasai pelajaran yang bukan jurusannya. Adapun wujud peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan, sekolah megikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan, workshop dan penataran.

Berdasarkan penyajian data diatas melalui hasil wawancara dan observasi dengan beberapa guru, bahwa SMP Muhammadiyah 3 Metro sudah melakukan pengembangan dengan baik yaitu dengan cara mengirim bapak dan ibu guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, penataran maupun MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan hal ini sangat menguntungkan bagi mereka karena dapat menambah wawasan dan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan juga dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu pengembangan diri untuk siswa juga dilakukan oleh pihak sekolah dengan sangat baik. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan skill, kreatifitas, minat maupun bakat siswa

yang akan menghantarkan siswa untuk memiliki kepribadian yang sehat dan utuh.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan sumber daya manusia disini dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya di dalam organisasi maupun sekolah. Secara teori, suatu lembaga pendidikan yang ingin berkembang harus melakukan kegiatan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang bekerja di sekolah tersebut karena pemeliharaan karyawan erat hubungannya dengan tingkat produktivitas karyawan terhadap suatu lembaga pendidikan.

Adapun cara pemeliharaan yang dilakukan SMP Muhammadiyah 3 Metro, yaitu dengan cara menjaga pemeliharaan terhadap karyawan yang ada, sehingga dapat menciptakan solidaritas yang tinggi dan selalu menanggapi aspirasi dari karyawan dan guru-guru di lingkungan sekolah. Adapun bagaimana SMP Muhammadiyah 3 Metro melakukan pemeliharaan terhadap lingkungan sekolah dan masyarakat sekitar. Cara menjaganya yaitu menjalin kerjasama antara lingkungan sekitar, apabila lingkungan sekolah ada yang meninggal dunia kami berusaha untuk datang Ta'ziah, dengan santunan sekedarnya, karena kita setiap hari jum'at ada infak, orang-orang yang berjualan di depan sekolah juga di minta infak seikhlasnya.

Berdasarkan penyajian data diatas melalui hasil wawancara dan observasi, pemeliharaan yang dilakukan SMP Muhammadiyah 3 Metro sudah berjalan dengan baik dan dapat dilakukan secara terus menerus tanpa adanya keterpaksaan antara pihak sekolah, guru, siswa maupun masyarakat sekitar.

e. Kompensasi

Kompensasi merupakan fungsi penting di dalam sebuah organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab lembaga yang bersangkutan. Secara teori, Guru atau karyawan idealnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang dimiliki kualifikasi tersebut.

Pihak sekolah pernah memberikan kompensasi kepada tenaga pendidik tetapi hanya sebagian saja contohnya seperti guru yang disiplin, rajin, yang menjadi wali kelas maupun yang mendapat tugas tambahan. Namun berbeda pula dengan pendapat guru yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan SMP Muhammadiyah 3 Metro yaitu bukan karyawan atau guru yang berkompeten, berprestasi, aktif, disiplin dan lain sebagainya. Semua dianggap sama dan tidak ada yang di beda-bedakan.

Berdasarkan penyajian data diatas melalui hasil wawancara dan observasi bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan dan guru hanya sebatas uang transport, ketika ada tugas tambahan seperti

menjadi wali kelas, ada kunjungan wali dan mengikuti pelatihan serta gaji pokok saja, selain itu sekolah tidak memberikan kompensasi kepada karyawan atau guru-guru yang aktif, disiplin bahkan berprestasi, hal ini di sebabkan oleh minimnya biaya sekolah untuk memberikan kompensasi di luar gaji pokok. Selanjutnya siswa yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik juga di berikan kompensasi yaitu dalam bentuk barang seperti piala. Bahkan siswa yang kurang mampu di berikan kompensasi berupa seragam sekolah dan diberi keringanan dalam pembayaran sekolah.

2. Faktor Pendukung Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Komitmen yang kuat dari kepala sekolah, untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi. Sehingga dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia akan menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Adanya dukungan yang kuat dari guru-guru terhadap upaya peningkatan pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro. Selain masalah ideologi semangat yang tinggi dari para guru untuk mentransfer kemampuan dan keterampilannya dan mengembangkan program-program sekolah. Berdasarkan deskripsi penyajian data diatas, bahwa faktor-faktor yang mendukung implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kesadaran, kepedulian karyawan dan guru terhadap sekolah, selain

itu masalah ideologi yang menjadikan rasa saling mendukung serta keaktifan guru dalam mentransfer ilmu pengetahuannya kepada siswa.

3. Faktor Penghambat Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Keterbatasan dana untuk melaksanakan program peningkatan kualitas pendidikan. Kegiatan peningkatan kualitas pendidikan membutuhkan dana yang cukup besar, apalagi jika pelatihan-pelatihan ini dikelola secara mandiri oleh SMP Muhammadiyah 3 Metro. Selanjutnya Sarana dan prasarana penunjang peningkatan ketrampilan mengajar para guru dirasakan masih belum memadai.

Berdasarkan deskripsi dan penyajian data diatas dapat peneliti pahami bahwa faktor-faktor yang menjadi penghambat implementasi sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro yaitu kurangnya dana yang dapat menghambat semua kegiatan di dalam sekolah. Selain itu, sarana dan prasarana yang kurang memadai akan menghambat juga dalam keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukannya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran siswa.

4. Solusi dari faktor pengambat implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro

Solusi yang diberikan oleh pihak sekolah mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro yaitu antara lain, Membangun kesadaran bersama, menyamakan tujuan, serta memberikan kontribusi secara baik, yang bersifat transparan agar tenaga pendidik semangat dalam mengerjakan tugasnya dengan maksimal. Memberikan kontribusi yang baik contohnya dengan memberikan kompensasi di luar gaji pokok, baik itu berupa uang, barang dan jasa, maupun memberikan sebuah penghargaan atas kedisiplinan maupun prestasi yang telah diperoleh, yang tujuannya untuk memicu semangat para karyawan dalam melakukan sebuah tugas dan tanggung jawab, selanjutnya sarana dan prasarana tenaga pendidik dan siswa masih sangat jauh dengan kata terpenuhi, sarana dan prasarana yang kurang mendukung akan menjadikan sebuah kendala dalam proses belajar mengajar.

Oleh karena itu solusi yang diberikan, sekolah yaitu harus lebih baik lagi dalam mengelola keuangan maupun dana yang telah masuk agar semua sarana dan prasarana dapat terpenuhi dengan baik. Selain masalah peralatan multimedia ternyata yang menjadi kendala dalam pelaksanaan implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai keterlambatan guru maupun staf yang kurang disiplin dalam melaksanakan

tugasnya. Seperti sering terlambat ketika masuk kelas, dikarenakan dengan alasan domisili rumah yang terlalu jauh. Dengan demikian sekolah memberikan solusi yaitu dengan cara guru tersebut jangan diberikan jam mengajar diawal pelajaran, apabila hal tersebut tidak bisa memberikan perubahan maka guru tersebut harus diberikan sebuah teguran karena agar dapat meminimalkan permasalahan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang peneliti lakukan dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu di SMP Muhammadiyah 3 Metro.” Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro dilaksanakan secara normatif akan tetapi tidak dilaksanakan secara transparan karena dalam penerepan maupun proses implementasi manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi sumber daya manusia semua karyawan maupun guru tidak serta merta dilibatkan dalam proses tersebut. Contohnya saja dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, proses tersebut hanya melibatkan majlis pendidikan dasar, yaitu dari yayasan Muhammadiyah dan kepala sekolah saja, dengan alasan guru dan karyawan memang tidak dilibatkan dalam proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik.
2. Faktor-faktor yang mendukung implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kesadaran, kepedulian karyawan dan guru terhadap sekolah, selain itu masalah ideologi yang menjadikan rasa saling mendukung serta keaktifan guru dalam mentransfer ilmu pengetahuannya kepada siswa

3. Meskipun ada faktor-faktor penghambat dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro, seperti kurangnya fasilitas sarana prasarana dan dana yang sangat minim, namun karena adanya komitmen yang kuat dari kepala sekolah untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, serta adanya semangat yang tinggi dari para guru untuk mentransfer kemampuan dan keterampilannya, sehingga sampai saat ini manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro masih dapat berfungsi dengan baik, walaupun masih perlu ditingkatkan.
4. Sekolah memberikan solusi mengenai hambatan-hambatan yang ada dengan cara membangun kesadaran bersama, menyamakan tujuan, menjalin rasa kekompakan dengan karyawan, memberikan kontribusi yang baik, selalu melakukan pengembangan karyawan dan siswa secara baik, serta adanya rasa kerja sama terhadap wali murid dengan pihak sekolah. Contohnya saja dengan memberikan kompensasi di luar gaji pokok, baik itu berupa uang, barang dan jasa, maupun memberikan sebuah penghargaan atas kedisiplinan maupun prestasi yang telah diperoleh, yang tujuannya untuk memicu semangat para karyawan dalam melakukan sebuah tugas dan tanggung jawab. Sarana dan prasarana yang kurang memadai, oleh karena itu solusi yang diberikan sekolah yaitu harus lebih baik lagi dalam mengelola keuangan maupun dana yang telah masuk agar semua sarana dan prasarana dapat terpenuhi dengan baik. Selanjutnya masalah yang sering muncul yaitu mengenai keterlambatan guru maupun

staf yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Seperti sering terlambat ketika masuk kelas, dikarenakan dengan alasan domisili rumah yang terlalu jauh. Dengan demikian sekolah memberikan solusi yaitu seperti staf maupun guru tersebut jangan diberikan jam mengajar diawal pelajaran, apabila hal tersebut tidak bisa memberikan perubahan maka guru tersebut harus diberikan sebuah teguran karena agar dapat meminimalkan permasalahan.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro dapat di katakan cukup karena indikator dari implementasi manajemen sumber daya manusia sudah di laksanakan sesuai prosedur. Namun, ada beberapa poin dalam prosedur yang belum terpenuhi.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, penulis memberikan saran atau masukan yang mungkin bermanfaat terutama bagi pihak-pihak yang bersangkutan dengan penelitian yang peneliti lakukan yakni sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

Agar implementasi manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan secara optimal, hendaknya kepala sekolah bersama-sama memahami akan pentingnya manajemen sumber daya manusia, karena sebuah lembaga pendidikan tanpa dimanage dengan baik tidak akan mampu meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti berikutnya, agar menjadi tambahan wawasan dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya, Bandung: J-Art, tt.
- Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Jakarta: Sagung Seto, 2007.
- Cholid Narbuko, Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Djam'an Satori, Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. 6, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2012.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Emron Edison, *et.al*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- , *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Fandy Tjiptono, Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Cet. Ke-1, Yogyakarta: Andi, 2001.
- George R. Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalialia*, Bandung: Pustaka Setia, 2014.

- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. Ke-33, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2014.
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Maisah, *Manajemen Pendidikan*, Ciputat: Gaung Persada Press Group, 2013.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- , *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Mohammad Ali, Muhammad Asrori, *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Muhmidayeli, *Teori-teori Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, 2014.
- M. Anton Athoillah, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Nana Syaodih Sukmadinata, *et.al.*, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip, dan Instrumen)*, Bandung: Refika Aditama, 2006.
- Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan, Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*, Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Siti Masitoh, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga", dalam <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/1715/2/Cover%20%20Bab%20I%20%20Bab%20V%20%20Daftar%20Pustaka.pdf>, diunduh pada 6 Mei 2017.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

- Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- S. Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Tim Penyusun Kamus Pusat bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. 3., Cet. 2, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Undang-Undang SISDIKNAS RI No. 20 Tahun 2003, Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2006.



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO
JURUSAN TARBİYAH**

Jl. KH. Dewantara 15 A Kota Metro Telp. (0725) 41507

Nomor : Sti.06/JST/PP.00.9/2361/2016

Metro, 25 Oktober 2016

Lamp : -

Hal : **IZIN PRA SURVEY**

Kepada Yth.,
Kepala SMP Muhammadiyah 2 Metro
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir/skripsi, mohon kiranya saudara berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami:

Nama : **Dewi Cahyati**
NPM : 1398141
Jurusan : Tarbiyah
Program Studi : PAI
Judul : Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Peningkatan Mutu di SMP Muhammadiyah 2 Metro TP. 2016/2017.

Untuk melakukan pra survey di SMP Muhammadiyah 2 Metro.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan perkenannya dihaturkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan


Dr. Alfa, M.Pd.
 NIP. 19691008 200003 2 005



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH HADIMULYO
SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO
TERAKREDITASI "B"

JL. IMAM BONJOL NO. 102A HADIMULYO BARAT KOTA METRO TELP. (0725)7851754

Nomor : 055/IV.4/AU/A/2016
 Lampiran : -
 Hal : *Izin Pra Survey*

Kepada Yth:
 Bpk/Ibu Ketua Jurusan Tarbiyah
 Sekolah Tinggi Agama Islam Negri (STAIN)
 Jurai Siwo Metro
 Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat serta hidayah Nya kepada kita semua. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kehadiran Uswatun Khasanah Rosulullah SAW.

Berdasarkan surat saudara nomor : Sti.06/JST/PP.00.9/2361/2016 Tertanggal 25 Oktober 2016 perihal Izin Research/Survey.

Dengan ini kami memberikan izin kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : **Dewi Cahyati**
 NPM : 1398141
 Jurusan : Tarbiyah
 Program Studi : PAI

Untuk mengadakan Pra Survey dalam rangka Menyelesaikan Tugas Akhir/ Skripsi dengan judul “ Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Peningkatan Mutu Di SMP Muhammadiyah 3 Metro T.P 2016/2017” .

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Metro, 9 Desember 2016

AGUS RUJANTO, S.Pd., M.Pd.
 NBM.1042089



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN

Proposal dengan judul: **"IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO"**, disusun oleh: DEWI CAHYATI, NPM 1398141, Jurusan: Pendidikan Agama Islam (PAI) telah diujikan dalam sidang proposal Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan pada hari/tanggal: Senin/17 April 2017.

TIM PEMBAHAS

Ketua/Moderator: Drs. M. Ardi, M.Pd.

()

Pembahas I : Dra. Hj. Haiatin Chasanatin, MA

()

Pembahas II : Muhammad Ali, M.Pd.I.

()

Sekretaris -: Tubagus Ali Rachman Puja Kesuma, M.Pd

()



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : P.0889/In.28/FTIK/PP.00.9/05/2017

Lamp : -

Hal : **BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth:

1. Sdr. Drs. M. Ardi, M.Pd.
2. Sdr. Muhammad Ali, M.Pd.I.

Dosen Pembimbing Skripsi
di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan studinya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, maka mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi, untuk itu kami mengharapkan kesediaan Saudara untuk membimbing mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Dewi Cahyati

NPM : 1398141

Jurusan : Tarbiyah/PAI

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dosen Pembimbing, membimbing mahasiswa dari proposal sampai dengan penulisan skripsi, termasuk penelitian.
 - a. Dosen pembimbing, bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan koreksi akhir.
 - b. Ass. Dosen Pembimbing bertugas melaksanakan sepenuhnya bimbingan sampai selesai.
2. Waktu menyelesaikan skripsi:
 - a. Maksimal 4 (empat) semester sejak mahasiswa yang bersangkutan lulus komprehensif.
 - b. Waktu menyelesaikan skripsi 2 (dua) bulan sejak mahasiswa yang bersangkutan menyelesaikan konsep skripsinya sampai BAB II (pendahuluan + Konsep Teoritis).
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan skripsi yang dikeluarkan oleh IAIN Metro.
4. Banyaknya antara 40 s.d 60 halaman bagi yang menggunakan Bahasa Indonesia dengan:
 - a. Pendahuluan ± 1/6 bagian
 - b. Isi ± 2/3 bagian
 - c. Penutup ± 1/6 bagian

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 02 Mei 2017
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan

Dra. Isfi Fatonah, MA
NIP. 196705311993032003



**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI
SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO**

OUTLINE

Halaman Sampul
Halaman Judul
Halaman Persetujuan
Halaman Pengesahan
Nota Dinas
Abstrak
Halaman Orisinilitas Penelitian
Halaman Motto
Halaman Persembahan
Kata Pengantar
Daftar Isi
Daftar Tabel
Daftar Gambar
Daftar Lampiran

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian
 - 1. Tujuan Penelitian
 - 2. Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Manajemen Sumber Daya Manusia
 - 6. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia
 - 7. Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia
 - 8. Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia
 - 9. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia
 - 10. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia
- B. Mutu Pendidikan
 - 1. Pengertian Mutu Pendidikan
 - 2. Dasar-dasar Program Mutu Pendidikan

3. Macam-macam atau Indikator Mutu Pendidikan
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan
- C. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan
 5. Rekrutmen Sumber Daya Manusia
 6. Seleksi Sumber Daya Manusia
 7. Pengembangan Sumber Daya Manusia
 8. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia
 9. Kompensasi

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
 1. Data Primer
 2. Data Sekunder
- C. Teknik Pengumpulan Data
 1. Wawancara
 2. Observasi
 3. Dokumentasi
- D. Teknik Penjamin Keabsahan Data
- E. Metode Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Temuan Umum
 3. Sejarah Terbentuknya SMP Muhammadiyah 3 Metro
 4. Identitas Sekolah
 5. Visi dan Misi Sekolah
 6. Tujuan Sekolah
 7. Situasi dan Kondisi Sekolah
 8. Keadaan Siswa
 9. Keadaan Guru dan Tenaga Administrasi
 10. Struktur Organisasi
 11. Denah Lokasi

B. Temuan Khusus

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Muhammadiyah 3 Metro
2. Faktor pendukung implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan
3. Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan

C. Pembahasan

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Metro, 02 Mei 2017
Penulis,

Dewi Cahyati
NPM. 1398141

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. M. Ardi, M.Pd
NIP. 19610210 198803 1 004

Muhammad Ali, M.Pd.I
NIP. 19780314 200710 1 003

**ALAT PENGUMPUL DATA (APD)
IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 3
METRO TAHUN PELAJARAN 2017**

PEDOMAN WAWANCARA

Pengantar:

1. Wawancara ditanyakan kepada Kepala Sekolah, Waka kurikulum, Waka Humas, Guru dan Siswa dengan maksud untuk mendapatkan informasi tentang “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro”
2. Informasi yang diperoleh dari Kepala Sekolah, Waka kurikulum, Waka Humas, Guru dan Siswa sangat berguna bagi peneliti untuk mengetahui tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro
3. Data yang kami dapatkan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, untuk itu Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Humas Guru dan Siswa tidak perlu ragu menjawab pertanyaan ini.

Petunjuk pengisian

1. Sebelum menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut, saya mohon kesediaan Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Humas Guru dan Siswa untuk membacanya terlebih dahulu petunjuk pengisian ini!
2. Kepala Sekolah, Waka kurikulum, Waka Humas Guru dan Siswa diminta untuk menjawab pertanyaan berikut dengan jujur dan benar, seluruh pertanyaan hanya diperlukan untuk penelitian tidak berpengaruh terhadap aktivitas Kepala Sekolah, Waka kurikulum, Waka Humas Guru dan Siswa!

A. Pedoman wawancara kepala sekolah

Nama :

Waktu Wawancara :

Tempat wawancara :

No	Komponen	Sub Komponen	Item Pertanyaan
1.	Manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro	a. Rekrutmen Sumber Daya Manusia	1) Bagaimana cara Bapak menginformasikan/cara mempublikasikan proses rekrutmen untuk para calon tenaga pendidik? 2) Apakah semua karyawan yang ada di sekolah dilibatkan dalam proses rekrutmen? 3) Apa saja syarat maupun kriteria tenaga pendidik yang diterima?
		b. Seleksi Sumber Daya Manusia	4) Bagaimana langkah-langkah proses seleksi terhadap calon tenaga pendidik? 5) Setelah adanya rekrutmen dan seleksi, apakah sumber daya manusia yang ada sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah?
		c. Pengembangan Sumber Daya Manusia	6) Menurut bapak, apakah perlu diadakan pengembangan (penguatan) tenaga pendidik, jika perlu apa alasannya? 7) Bagaimana prosedur pengembangan (penguatan) tenaga pendidik yang bapak lakukan? 8) Bagaimana tekhnik bapak dalam melakukan pengembangan (penguatan) tenaga pendidik dengan usia yang variatif?
		d. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	9) Bagaimana metode pemeliharaan yang bapak lakukan terhadap tenaga pendidik? 10) Apakah pemeliharaan terhadap tenaga pendidik sudah tercapai?
		e. Kompensasi	11) Apakah tenaga pendidik pernah diberikan kompensasi? 12) Seperti apa kriteria tenaga pendidik yang harus di berikan kompensasi? 13) Bagaimana bentuk kompensasi yang bapak berikan kepada tenaga pendidik yang ada?
2	Faktor pendukung	Internal dan eksternal	14) Apa saja faktor pendukung dalam proses implementasi manajemen

	implementasi manajemen sumber daya manusia		sumber daya manusia?
3	Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia	Internal dan eksternal	15) Apa faktor penghambat/kendala yang dihadapi dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?
4	Solusi dari faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia	Solusi	16) Apa solusi dari faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia?

B. Pedoman wawancara WAKA Kurikulum

Nama :

Waktu Wawancara :

Tempat wawancara :

No	Komponen	Sub Komponen	Item Pertanyaan
1.	Manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro	a. Rekrutmen Sumber Daya Manusia	1) Apakah ibu dilibatkan dalam proses rekrutmen? 2) Apa saja syarat maupun kriteria tenaga pendidik yang diterima?
		b. Seleksi Sumberdaya Manusia	3) Bagaimana langkah-langkah seleksi terhadap sumber daya manusianya? 4) Setelah adanya rekrutmen dan seleksi, apakah sumber daya manusia yang ada sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah?
		c. Pengembangan Sumber Daya Manusia	5) Menurut ibu, apakah perlu diadakan pengembangan (penguatan), jika perlu apa alasannya? 6) Bagaimana prosedur pengembangan (penguatan) tenaga pendidik yang sekolah lakukan?

		d. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	7) Apakah pemeliharaan SDM (tenaga pendidik) ada dalam kurikulum? 8) Apakah dalam pembuatan SOP pemeliharaan diketahui dan di sepakati oleh semua karyawan sekolah?
		e. Kompensasi	9) Apakah dari pihak sekolah pernah memberikan kompensasi terhadap tenaga pendidik? 10) Seperti apa SOP dalam kurikulum tentang tenaga pendidik yang di berikan kompensasi? 11) Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan oleh sekolah kepada tenaga pendidik yang ada? Apakah sudah sesuai SOP yang ada?
2	Faktor pendukung implementasi manajemen sumber daya manusia	Internal dan eksternal	12) Apa saja faktor pendukung dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?
3	Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia	Internal dan eksternal	13) Apa faktor penghambat/kendala yang dihadapi dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?
4	Solusi dari faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia	Solusi	14) Apa solusi dari faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia?

C. Pedoman wawancara WAKA kesiswaan/humas

Nama :

Waktu Wawancara :

Tempat wawancara :

No	Komponen	Sub Komponen	Item Pertanyaan
1.	Manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro	a. Rekrutmen Sumber Daya Manusia	1) Bagaimana cara sekolah menginformasikan/cara mempublikasikan proses rekrutmen? 2) Apa saja isi yang tercantum di dalam media informasi yang di publikasikan kepada masyarakat?
		b. Seleksi Sumberdaya Manusia	3) Bagaimana langkah-langkah seleksi terhadap sumber daya manusianya? 4) Setelah adanya rekrutmen dan seleksi, apakah sumber daya manusia yang ada sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah?
		c. Pengembangan Sumber Daya Manusia	5) Menurut bapak, apakah perlu diadakan pengembangan (penguatan), jika perlu apa alasannya? 6) Bagaimana prosedur pengembangan (penguatan) tenaga pendidik yang sekolah lakukan?
		d. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	7) Bagaimana cara sekolah menjaga hubungan baik dengan masyarakat?
		e. Kompensasi	8) Apakah yang di berikan kompensasi hanya guru saja? 9) Apakah bentuk kompensasi yang di berikan sama? 10) Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan oleh sekolah kepada tenaga pendidik yang ada?
2	Faktor pendukung implementasi manajemen sumber daya manusia	Internal dan eksternal	11) Apa saja faktor pendukung dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?
3	Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya	Internal dan eksternal	12) Apa faktor penghambat/kendala yang dihadapi dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?

	manusia		
4	Solusi dari faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia	Solusi	13) Apa solusi dari faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia?

D. Pedoman wawancara guru

Nama :

Waktu Wawancara :

Tempat wawancara :

No	Komponen	Sub Komponen	Item Pertanyaan
1.	Manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro	a. Rekrutmen Sumber Daya Manusia	1) Dari mana bapak/ibu mendapatkan informasi mengenai lowongan kerja di sekolah ini? 2) Apakah bapak/ibu dilibatkan dalam proses rekrutmen?
		b. Seleksi Sumberdaya Manusia	3) Sudah berapa lama bapak/ibu mengajar di sekolah ini? 4) Bagaimana langkah-langkah seleksi yang bapak/ibu alami?
		c. Pengembangan Sumber Daya Manusia	5) Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pelatihan? 6) Seberapa sering bapak/ibu mengikuti pelatihan tersebut?
		d. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	7) Bagaimana cara sekolah melakukan pemeliharaan terhadap guru?
		e. Kompensasi	8) Apakah dari pihak sekolah pernah memberikan kompensasi terhadap bapak/ibu? 9) Apa yang menjadi alasan sekolah ketika memberikan kompensasi

			kepada bapak/ibu 10) Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan oleh sekolah kepada bapak/ibu?
2	Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia	Internal dan eksternal	11) Apa saja faktor pendukung dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?
3	Faktor pendukung implementasi manajemen sumber daya manusia	Internal dan eksternal	12) Apa faktor penghambat/kendala yang dihadapi dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?
4	Solusi dari faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia	Solusi	13) Apa solusi dari faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia?

E. Pedoman wawancara guru

Nama :

Waktu Wawancara :

Tempat wawancara :

No	Komponen	Sub Komponen	Item Pertanyaan
1.	Manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro	a. Rekrutmen Sumber Daya Manusia	1) Dari mana bapak/ibu mendapatkan informasi mengenai lowongan kerja di sekolah ini? 2) Apakah bapak/ibu dilibatkan dalam proses rekrutmen?
		b. Seleksi Sumberdaya Manusia	3) Sudah berapa lama bapak/ibu mengajar di sekolah ini? 4) Bagaimana langkah-langkah seleksi yang bapak/ibu alami?
		c. Pengembangan Sumber Daya Manusia	5) Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pelatihan? 6) Seberapa sering bapak/ibu mengikuti pelatihan tersebut?

		d. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	7) Bagaimana cara sekolah melakukan pemeliharaan terhadap guru?
		e. Kompensasi	8) Apakah dari pihak sekolah pernah memberikan kompensasi terhadap bapak/ibu? 9) Apa yang menjadi alasan sekolah ketika memberikan kompensasi kepada bapak/ibu 10) Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan oleh sekolah kepada bapak/ibu?
2	Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia	Internal dan eksternal	11) Apa saja faktor pendukung dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?
3	Faktor pendukung implementasi manajemen sumber daya manusia	Internal dan eksternal	12) Apa faktor penghambat/kendala yang dihadapi dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?
4	Solusi dari faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia	Solusi	13) Apa solusi dari faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia?

F. Petikan Wawancara Siswa

Nama :

Kelas :

Hari/Tanggal :

Waktu Wawancara :

Tempat wawancara :

No	Komponen	Sub Komponen	Item Pertanyaan
1	Manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3	Rekrutmen Sumber Daya Manusia	Dari mana adik mendapatkan informasi mengenai penerimaan siswa baru di

	Metro		sekolah ini?
		Seleksi Sumber Daya Manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah adik, ketika masuk di sekolah ini berdasarkan hasil seleksi? 2. Bagaimana prosedur yang adik alami ketika masuk di sekolah ini?
		Pengembangan Sumber Daya Manusia	Apakah ada program pengembangan diri dan bagaimana cara sekolah melakukan pengembangan diri (penguatan) terhadap siswa?
		Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	
		Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah dari pihak sekolah pernah memberikan imbalan terhadap siswa dan kenapa sekolah memberikan imbalan? 2. Bagaimana bentuk imbalan yang diberikan oleh sekolah?
2	Faktor pendukung implementasi manajemen sumber daya manusia		Apakah fasilitas pengembangan diri dan kegiatan belajar di kelas sudah terpenuhi, dan apa alasannya?
7	Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia		Apakah fasilitas pengembangan diri dan kegiatan belajar di kelas sudah terpenuhi, dan apa alasannya?

KODING

Petikan wawancara dengan Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Humas dan Guru SMP Muhammadiyah 3 Metro.

Wawancara nomor 1 fokus pada Kepala Sekolah pada Tanggal 3 Bulan Agustus Tahun 2017, wawancara nomor 2 fokus pada Waka Kurikulum pada Tanggal 4 Bulan Agustus Tahun 2017, wawancara nomor 3 fokus pada Waka Humas Tanggal 7 Bulan Agustus Tahun 2017, wawancara nomor 4 fokus pada Guru Lama Tanggal 9 Bulan Agustus Tahun 2017, wawancara nomor 5 fokus pada Guru Baru Tanggal 10 Bulan Agustus Tahun 2017 dan wawancara nomor 6 fokus pada Siswa Tanggal 11 Bulan Agustus Tahun 2017

Pada tanggal 11 Agustus 2017 Saya telah menemui Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Humas, Guru dan Siswa SMP Muhammadiyah 3 Metro menggunakan koding dan mengajukan pertanyaan dalam:

1. W/K.S/F1.1/03-08-2017/70

Keterangan Koding.

W	Wawancara
K.S	Fokus yang diwawancarai (Kepala Sekolah)
F1.1	Fokus pertama pertanyaan No 1
03-08-2017	Menunjukkan Tanggal, Bulan, dan Tahun dilakukannya kegiatan wawancara
70	Halaman

2. W/W.K1/F2.7/04-08-2017/71

Keterangan Koding

W	Wawancara
W.K1	Fokus yang diwawancarai (Waka Kurikulum)
F2.7	Fokus kedua pertanyaan No 7
04-08-2017	Menunjukkan Tanggal, Bulan, dan Tahun dilakukannya kegiatan wawancara
71	Halaman

3. W/W.K2/F3.8/07-08-2017/72

Keterangan Koding

W	Wawancara
W.K2	Fokus yang diwawancarai (Waka Humas)
F3.8	Fokus ketiga pertanyaan No 8
07-08-2017	Menunjukkan Tanggal, Bulan, dan Tahun dilakukannya kegiatan wawancara
72	Halaman

4. W/G1/F4.10/09-08-2017/73

Keterangan Koding

W	Wawancara
G1	Fokus yang diwawancarai (Guru lama)
F4.10	Fokus ketiga pertanyaan No 10
09-08-2017	Menunjukkan Tanggal, Bulan, dan Tahun dilakukannya kegiatan wawancara
73	Halaman

5. W/G2/F4.10/10-08-2017/73

Keterangan Koding

W	Wawancara
G2	Fokus yang diwawancarai (Guru baru)
F4.10	Fokus keempat pertanyaan No 10
10-08-2017	Menunjukkan Tanggal, Bulan, dan Tahun dilakukannya kegiatan wawancara
74	Halaman

6. W/S/F2.7/11-08-2017/74

Keterangan Koding

W	Wawancara
S	Fokus yang diwawancarai (Siswa)
F4.9	Fokus kedua pertanyaan No 7
11-08-2017	Menunjukkan Tanggal, Bulan, dan Tahun dilakukannya kegiatan wawancara
75	Halaman

**PEDOMAN OBSERVASI
IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 3
METRO TAHUN PELAJARAN 2017**

Petunjuk Observasi

1. Observasi ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Metro dengan maksud untuk mengetahui kondisi lokasi penelitian, kondisi lingkungan sekolah.
2. Observasi ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Metro dengan maksud untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro.
3. Observasi ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Metro dengan maksud untuk mengetahui sarana dan fasilitas yang digunakan oleh pendidik untuk memperoleh informasi tentang implementasi manajemen sumber daya manusia.

Lembar Observasi

NO	ASPEK YANG DIAMATI	KETERANGAN
1	Kegiatan publikasi proses rekrutmen dan seleksi	
2	Papan informasi (jumlah dan kualifikasi SDM, visi misi dan tujuan sekolah)	
3	Sarana dan prasarana	
4	Tekhnik pengembangan SDM	

**PEDOMAN DOKUMENTASI
IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 3
METRO TAHUN PELAJARAN 2017**

A. Pengantar:

1. Dokumentasi ditujukan kepada bapak/ibu kepala bagian tata usaha di SMP Muhammadiyah 3 Metro dengan tujuan untuk mendapatkan data tentang sejarah berdirinya sekolah, visi dan misi, keadaan guru, keadaan siswa, sarana dan prasarana, denah lokasi, dan struktur organisasi.
2. Informasi yang diperoleh dari bapak/ibu kepala bagian tata usaha sangat berguna bagi peneliti untuk mendapatkan data tentang sejarah berdirinya sekolah, visi dan misi, keadaan guru, keadaan siswa, sarana dan prasarana, denah lokasi, dan struktur organisasi.

B. Identitas

Informan : Staf Tata Usaha

Waktu Pelaksanaan :

C. Dokumentasi

NO	DOKUMENTASI YANG DIPERLUKAN	KETERANGAN	
		Ada	Tidak Ada
1	Dokumentasi tentang sejarah singkat SMP Muhammadiyah 3 Metro		
2	Dokumentasi tentang visi dan misi SMP Muhammadiyah 3 Metro		
3	Dokumentasi tentang keadaan Guru di SMP Muhammadiyah 3 Metro		
4	Dokumentasi tentang keadaan Siswa di SMP Muhammadiyah 3 Metro		
5	Dokumentasi tentang keadaan sarana dan prasarana di SMP Muhammadiyah 3 Metro		
6	Dokumentasi tentang denah lokasi SMP		
7	Dokumentasi tentang struktur organisasi SMP Muhammadiyah 3 Metro		
8	Prestasi siswa dan guru		
9	Dokumen rekrutmen dan seleksi		
10	Dokumen Pengembangan Sumber Daya Manusia		



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA ¹²³
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; e-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

Nomor : B-3073/In.28/R.1/TL.00/06/2017
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
KEPALA SMP MUHAMMADIYAH 3
METRO
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

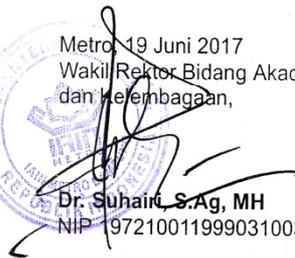
Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-3072/In.28/R/TL.01/06/2017,
tanggal 19 Juni 2017 atas nama saudara:

Nama : **DEWI CAHYATI**
NPM : 1398141
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 19 Juni 2017
Wakil Rektor Bidang Akademik
dan Kelembagaan,

Dr. Suhairi, S.Ag, MH
NIP. 197210011999031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
 Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
 Website: www.metrouniv.ac.id; e-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: B-3072/In.28/R/TL.01/06/2017

Rektor Institut Agama Islam Negeri Metro, Menugaskan Kepada Saudara:

Nama : **DEWI CAHYATI**
 NPM : 1398141
 Semester : 8 (Delapan)
 Jurusan : Pendidikan Agama Islam

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Mengetahui,
 Pejabat Setempat

Agus Pujianto

Agus Pujianto, M.Pd.

Dikeluarkan di : Metro
 Pada Tanggal : 19 Juni 2017

an. Rektor
 Wakil Rektor Bidang Akademik,

Dr. Suhainy
 Dr. Suhainy, S.Ag, MH
 NIP. 197210011999031003



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH HADIMULYO
SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO
 TERAKREDITASI "A"
 JL. IMAM BONJOL NO. 102A HADIMULYO BARAT KOTA METRO TELP. (0725)7851754

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 013/IV.4/AU/REK/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **AGUS PUJIAN TO, M.Pd**
 NBM : 1042089
 Jabatan : Kepala Sekolah

Memberikan Izin kepada :

Nama : **DEWI CAHYATI**
 NPM : 1398141
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Semester : 8 (Delapan)

Adalah benar mahasiswa tersebut telah melaksanakan Research/Survey di SMP Muhammadiyah 3 Metro, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/ skripsi dengan judul *"IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 3 METRO"*.

Demikian Surat keterangan ini dibuat, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 13 Juli 2017
 Metro, 13 Juli 2017
 Kepala Sekolah
 MAJELIS PENDIDIKAN
 DASAR DAN MENENGAH
 PIMPINAN CABANG
 MUHAMMADIYAH
 3 METRO
 TERAKREDITASI
 "A"
 KOTA METRO
 CABANG HADIMULYO
 03
AGUS PUJIAN TO, S.Pd., M.Pd.
 NBM. 1042089

F. Petikan Wawancara Kepala Sekolah

Nama : Agus Pujianto

Hari/Tanggal : Kamis, 03 Agustus 2017

Waktu Wawancara : 10.03

**Tempat wawancara : Di Ruang Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 3
Metro**

No	Item Pertanyaan	Koding	Jawaban
1	Bagaimana cara Bapak menginformasikan/ cara mempublikasikan proses rekrutmen untuk para calon tenaga pendidik dan Siswa?	W/K.S/F1.1/63	Cara menginformasikan rekrutmen untuk calon tenaga pendidik yaitu dengan menggunakan media sosial, seperti Facebook, Whatsaap (WA), group WA maupun pribadi, dikarenakan dengan seiring perkembangan zaman dan teknologi yang semakin canggih maka kami selaku pihak sekolah ingin mencoba memudahkan seseorang untuk mencari informasi mengenai rekrutmen atau penerimaan calon tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh SMP Muhammadiyah 3 Metro, berbeda dengan dahulu yang belum mengenal teknologi seperti sekarang ini, kami cara menginformasikan/mempublika sikan proses rekrutmen atau penerimaan calon tenaga pendidik merasa kesusahan

			<p>karena komunikasi yang terbatas. Dan sementara ini kami hanya menggunakan media yang seperti di jelaskan tadi yaitu lewat media sosial tidak lagi menggunakan browsur maupun lewat radio, kemudian pengumuman penerimaan calon tenaga pendidik tersebut resmi di tanda tangani oleh kepala sekolah. Sedangkan rekrutmen calon siswa baru yaitu dengan menggunakan media cetak (Brosur) dan media sosial (<i>Facebook</i>).</p>
2	<p>Apakah semua karyawan yang ada di sekolah dilibatkan dalam proses rekrutmen Tenaga Pendidik dan Siswa?</p>	<p>W/K.S/F1.2/66</p>	<p>Perekrutan calon tenaga pendidik itu ada dari majlis pendidikan dasar, yaitu dari yayasan Muhammadiyah. Jadi, sekolah yang membantu yayasan dalam hal seleksi dan menginformasikan penerimaan calon tenaga pendidik, sedangkan guru atau karyawan tidak dilibatkan dalam proses rekrutmen, dan memang yang punya tugas untuk merekrut calon tenaga pendidik yaitu yayasan perserikatan Muhammadiyah dan dalam hal</p>

			ini DIKDASMEN kemudian yang menetapkan kepala sekolah. Sedangkan rekrutmen calon siswa baru semua pihak sekolah ikut dilibatkan karena salah satu proses rekrutmen siswa yang kami terapkan adalah melalui lisan.
3	Apa saja syarat maupun kriteria tenaga pendidik yang diterima?	W/K.S/F1.3/66	Sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan kalau memang yang dibutuhkan guru matematika, berarti kualifikasinya yang diterima adalah sarjana matematika
4	Bagaimana langkah-langkah proses seleksi terhadap calon tenaga pendidik dan siswa?	W/K.S/F1.4/67	Jadi seleksi tenaga pendidik yang digunakan yaitu melalui tes tertulis, tes wawancara. Dan langkah-langkah seleksinya adalah, pertama calon tenaga pendidik datang dan membawa berkas untuk mengajukan lamaran, setelah itu melakukan tes tertulis terlebih dahulu, selanjutnya calon tenaga pendidik di wawancarai, dan setelah tes tersebut dilakukan maka akan diadakan pengumuman calon tenaga pendidik yang telah diterima lewat media sosial maupun

			<p>telepon pribadi. Sedangkan kalau seleksi siswa yang pertama siswa di suruh melengkapi persyaratan yang telah ditentukan dari sekolah, mengisi formulir pendaftaran, setelah itu siswa melakukan tes tertulis, selanjutnya baru diadakan pengumuman calon siswa baru yang diterima lewat papan pengumuman dan <i>Facebook</i>.</p>
5	<p>Setelah adanya rekrutmen dan seleksi, apakah sumber daya manusia yang ada sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah?</p>	W/K.S/F1.5/69	<p>Menurut saya, kalau sesuai dengan kriteria yang benar-benar memenuhi itu tidak, tetapi setidaknya sudah hampir mendekati. Karena sekarang mencari tenaga pendidik yang benar-benar sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu itu sangat susah, contoh saja sekarang mata pelajaran IPS yang dahulunya di klasifikasikan menjadi 3 mata pelajaran diubah menjadi IPS terpadu. Sehingga guru mata pelajaran Ekonomi dituntut harus mampu mengajar sejarah dan geografi.</p>

6	Menurut bapak, apakah perlu diadakan pengembangan (penguatan) tenaga pendidik dan siswa, jika perlu apa alasannya?	W/K.S/F1.6/71	Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia, menurut saya sangat perlu pengembangan (penguatan) tenaga pendidik, karena alasannya adalah agar tenaga pendidik tersebut mampu dan bisa menyesuaikan dengan tuntutan profesinya (tuntutan profesi mengajar), maka dari itu harus diadakannya penguatan. Selanjutnya perlu juga diadakannya pengembangan (penguatan) untuk siswa guna terbentuknya keyakinan, sikap, perasaan dan cita-cita para siswa yang realistis, sehingga pada gilirannya dapat menghantarkan siswa untuk memiliki kepribadian yang sehat dan utuh, serta menciptakan rasa kebersamaan kepada teman dan sesama.
7	Bagaimana prosedur pengembangan (penguatan) tenaga pendidik yang bapak lakukan?	W/K.S/F1.7/71	Yang saya lakukan untuk para tenaga pendidik adalah dengan cara mengikutsertakan guru-guru dalam forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan ikut dalam pelatihan-pelatihan yang lain. MGMP di laksanakan biasanya

			<p>satu minggu sekali menurut jadwal mereka masing-masing, ada juga yang mengikuti MGMP satu minggu dua kali, tetapi itu yang sangat jarang sekali dan akhirnya tidak berjalan sampai sekarang, kalau di dalam program nya yang benar, jadwal mengikuti MGMP adalah satu minggu sekali dan tempat nya berpindah-pindah, yaitu di pindahkan dari sekolah ke sekolah yang lain, yang bertujuan agar yang melaksanakan tugas pelatihan maupun MGMP tidak merasa bosan. Lalu prosedur pengembangan (penguatan) yang saya lakukan untuk siswa yaitu sekolah mengadakan berbagai pengembangan diri seperti IPM (Ikatan Pelajar Muhammadiyah), TS (Tapak Suci), HW (Hisbul Waton), Paskibra, Futsal, Bulu Tangkis dan lain sebagainya.</p>
8	<p>Bagaimana teknik bapak dalam melakukan pengembangan (penguatan) tenaga pendidik dengan usia yang variatif?</p>	W/K.S/F1.8	<p>Teknik saya adalah dengan cara bergantian. apabila usianya sudah tidak produktif lagi (sudah tua) saya sudah tidak ikutkan lagi dalam pelatihan-</p>

			<p>pelatihan maupun pengembangan (penguatan), tetapi yang saya ikutkan adalah usia yang masih produktif (masih muda), agar dapat menggali terus potensi yang ada pada dirinya. Jadi, saya memberikan kesempatan sesuai dengan kemampuannya.</p>
9	<p>Bagaimana metode pemeliharaan yang bapak lakukan terhadap tenaga pendidik?</p>	W/K.S/F1.9/74	<p>Pemeliharaan yang saya lakukan yaitu dengan cara menanggung aspirasi dari guru-guru yang ada, menjalin kerja sama yang baik, menciptakan rasa solidaritas yang tinggi dan kemudian harapannya adalah berusaha untuk merealisasikan usulan-usulan yang ada, sepanjang itu baik untuk perkembangan dan kemajuan sekolah.</p>
10	<p>Apakah pemeliharaan terhadap tenaga pendidik sudah tercapai?</p>	W/K.S/F1.10	<p>Belum sepenuhnya, tetapi kita selalu mengarahkannya ke dalam visi misi yang diterapkan oleh SMP Muhammadiyah 3 Metro</p>
11	<p>Apakah tenaga pendidik pernah diberikan kompensasi?</p>	W/K.S/F1.11	<p>Iya pernah, biasanya yang diberikan kompensasi adalah yang diberi tugas tambahan</p>
12	<p>Seperti apa kriteria tenaga pendidik</p>	W/K.S/F1.12/76	<p>Kriteria tenaga pendidik yang</p>

	dan siswa yang harus di berikan kompensasi?		diberikan kompensasi adalah yang bisa bertugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, yang rajin, disiplin. Sedangkan kriteria siswa yang di beri kompensasi yaitu siswa yang mendapat prestasi, selain itu siswa yang kurang mampu juga kita berikan kompensasi.
13	Bagaimana bentuk kompensasi yang bapak berikan kepada tenaga pendidik dan siswa yang ada?	W/K.S/F1.13/77	Bentuknya yang biasa diberikan untuk tenaga pendidik adalah dalam bentuk uang transport, barang maupun reward. Kalau bentuk kompensasi yang diberikan untuk siswa biasanya dalam bentuk barang seperti piala, buku dan baju seragam sekolah.
14	Apa saja faktor pendukung dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/K.S/F2.14/78	Yang menjadi faktor pendukungnya adalah kesadaran, kepedulian dari karyawan dan tenaga pendidiknya terhadap sekolah, serta menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik, meskipun belum berjalan dengan maksimal. Apabila tidak adanya hal itu maka proses implementasi manajemen

			sumber daya manusia tidak akan berjalan dengan baik.
15	Apa faktor penghambat/kendala yang dihadapi dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/K.S/F3.15	Yang menjadi faktor penghambatnya adalah tidak semua karyawan dan tenaga pendidik memiliki kesadaran, kepedulian yang sama, maka dari situlah implementasi manajemen sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan lagi
16	Apa solusi dari implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/K.S/F4.16/	Membangun kesadaran bersama, menyamakan tujuan, serta memberikan kontribusi yang baik, bersifat transparan agar tenaga pendidik semangat dalam mengerjakan tugasnya dengan maksimal. Memberikan kontribusi yang baik contohnya dengan memberikan kompensasi di luar gaji pokok, baik itu berupa uang, barang dan jasa, maupun memberikan sebuah penghargaan atas kedisiplinan maupun prestasi yang telah diperoleh, yang tujuannya untuk memicu semangat para karyawan dalam melakukan sebuah tugas dan tanggung jawab.

G. Petikan Wawancara Waka Kurikulum

Nama : Husna

Hari/Tanggal : Jum'at, 04 Agustus 2017

Waktu Wawancara : 10.24

Tempat wawancara : Di Ruang Guru SMP Muhammadiyah 3 Metro

No	Item Pertanyaan	Informan	Jawaban
1	Apakah ibu dilibatkan dalam proses rekrutmen Tenaga Pendidik dan Siswa?	W/W.K1/F1.1/66	Saya Tidak dilibatkan dalam perekrutan calon tenaga pendidik, bahkan guru-guru semua yang ada disini tidak ikut dilibatkan dalam proses rekrutmen tersebut, yang dilibatkan hanya kepala sekolah dan yayasan saja. Kalau proses rekrutmen siswa semua pihak sekolah ikut dilibatkan karena adanya rasa tanggung jawab untuk membantu memajukan sekolah ini.
2	Apa saja syarat maupun kriteria tenaga pendidik yang diterima?	W/W.K1/F1.2/67	Syarat maupun kriteria yang diterima adalah pendidikan atau kualifikasinya sesuai, jurusannya sesuai dengan mata pelajaran yang dibutuhkan dan minimal S1.
3	Bagaimana langkah-langkah seleksi terhadap sumber daya manusianya?	W/W.K1/F1.3	Langkah-langkahnya kalau saya dahulu hanya di tes mengajar oleh kepala sekolah

			dan dilihat kepribadiannya juga.
4	Setelah adanya rekrutmen dan seleksi, apakah sumber daya manusia yang ada sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah?	W/W.K1/F1.4/69	Kalau memenuhi sekali belum, dan memang yang diterima atau diambil dari jurusan masing-masing, tetapi sekarang itu IPS menjadi IPS terpadu misalkan saya sendiri yaitu Sarjana Sejarah, karena sekarang Sarnaja IPS Terpadu tidak ada maka saya dituntut menguasai dan mengajar Sejarah, Ekonomi, dan Geografi, walaupun tidak sesuai dengan jurusannya.
5	Menurut ibu, apakah perlu diadakan pengembangan (penguatan), jika perlu apa alasannya?	W/W.K1/F1.5/71	Menurut saya perlu, karena terkadang kita mengajarnya tidak sesuai dengan jurusannya, maka dari itu kalau ada sebuah pengembangan (penguatan) dan diadakan pelatihan-pelatihan kita jadi lebih tahu bagaimana cara menguasai pelajaran yang bukan jurusan kita.
6	Bagaimana prosedur pengembangan (penguatan) tenaga pendidik dan siswa yang sekolah lakukan?	W/W.K1/F1.6/72	Prosedur pengembangan (penguatan) yang dilakukan tenaga pendidik seperti pelatihan, workshop, penataran itu yang mengadakan dari

			<p>dinas, dilakukan pelatihanpun kadang tidak tentu waktunya, jadi kapan dibutuhkan baru dipanggil melalui surat panggilan dari dinas. Kalau pelatihan MGMP dilakukan satu bulan sekali dan tempatnya berpindah-pindah dari sekolah satu ke sekolah yang lain. Sedangkan prosedur pengembangan (penguatan) untuk siswa contohnya seperti adanya ekstrakurikuler yaitu TS (Tapak Suci), HW (Hisbul Waton), IPM (Ikatan Pelajara Muhammadiyah) Futsal, Bulu Tangkis, Paskibra dan masih banyak lagi.</p>
7	Apakah pemeliharaan SDM (tenaga pendidik) ada dalam kurikulum?	W/W.K1/F1.7	Iya Ada, pemeliharaannya berupa penilaian antar sesama guru, jadi yang paling tua itu biasanya menilai yang lebih muda.
8	Apakah dalam pembuatan SOP pemeliharaan diketahui dan disepakati oleh semua karyawan sekolah?	W/W.K1/F1.8	Ada SOPnya dari Dinas tetapi bukunya sudah hilang.
9	Apakah dari pihak sekolah pernah memberikan kompensasi	W/W.K1/F1.9	Iya pernah, dari sekolah pernah memberikan kompensasi tetapi tidak ke semua tenaga

	terhadap tenaga pendidik?		pendidik.
10	Seperti apa SOP dalam kurikulum tentang tenaga pendidik yang di berikan kompensasi?	W/W.K1/F1.10/76	Yang diberikan kompensasi yaitu seperti menjadi wali kelas, yang piket guru, ada kunjungan wali, seperti itu yang diberikan kompensasi, yang mendapat tugas tambahan. Dan kalau misalnya ada guru yang berkompeten, aktif itu tidak pernah diberikan kompensasi
11	Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan oleh sekolah kepada tenaga pendidik yang ada? Apakah sudah sesuai SOP yang ada?	W/W.K1/F1.11/77	Kalau dikatakan sesuai dengan SOP itu belum, biasanya bentuknya yaitu berupa uang transport, dan bukan dalam bentuk barang.
12	Apa saja faktor pendukung dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/W.K1/F2.12	Faktor pendukungnya dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia adalah dari sarana dan prasarana yaitu contohnya seperti Lab IPA, Lab Komputer, Perpustakaan sudah ada, yang mmenjadi faktor pendukung lainnya juga dari kegiatan non akademiknya seperti TS (Tapak Suci), HW (Hisbul Waton).
13	Apa faktor penghambat/kendal	W/W.K1/F3.13	Faktor penghambat/kendalanya

	a yang dihadapi dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?		dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu dari siswa dan wali murid itu sendiri, ketika anak tidak masuk sekolah sampai sehari-hari orang tuapun tidak perhatian dengan anak dan di biarkan saja tidak masuk sekolah, contoh lain lagi apabila ada kegiatan-kegiatan non akademik orang tua tidak mendukung jadi ketika latihan banyak anak-anak yang tidak hadir, selain itu meja dan kursi sudah banyak yang rusak, UKS kita tidak mendukung bahkan tidak ada, jadi tempat tersebut masih campur dengan ruang BP.
14	Apa solusi dari implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/W.K1/F4.14	Solusinya adalah seharusnya wali murid itu dengan sekolah harus saling kerjasama, karena orang tua dari murid banyak yang broken home, sehingga anak masih banyak yang kurang mendapat perhatian penuh dari orang tuanya, apabila anak-anak murid yang kurang mampu kami dari pihak sekolah memasukkan bantuan anak yang tidak ataupun

			kurang mampu, bantuan tersebut biasanya dalam bentuk pakaian sekolah/seragam, dibebaskan bayaran sekolah.
--	--	--	---

H. Petikan Wawancara Waka Humas

Nama : Drs. Djumari Sidiq
Hari/Tanggal : Senin, 07 Agustus 2017

Waktu Wawancara : 11.11

Tempat wawancara : Di Ruang Perpustakaan SMP Muhammadiyah 3
Metro

No	Item Pertanyaan	Informan	Jawaban
1	Bagaimana cara sekolah menginformasikan/ cara mempublikasikan proses rekrutmen tenaga pendidik dan siswa?	W/W.K2/F1.1/63	Kalau sekarang ini cara menginformasikan/cara mempublikasikan penerimaan calon tenaga pendidik sudah menggunakan sosial media, yaitu menggunakan internet dan WA. Tetapi kalau saya dulu tidak menggunakan proses rekrutmen. Pemerintah langsung memberikan SK ke sekolahan ini, dan awalnya bermula dari dimintai untuk membantu mengajar di sekolah ini. Tetapi kalau siswa cara menginformasikannya lewat media cetak seperti (brosur), informasi verbal dan media sosial (<i>Facebook</i>). Maksud dari

			informasi verbal yaitu memberikan informasi kepada orang lain secara langsung melalui lisan.
2	Apa saja isi yang tercantum di dalam media informasi yang di publikasikan kepada masyarakat?	W/W.K2/F1.2/65	Isinya adalah kebutuhan bidang study apa yang memang dibutuhkan oleh sekolah, selanjutnya ada persyaratan umum dan khusus. Persyaratan umum yaitu terkait tentang kualifikasi pendidikannya sedangkan yang khusus itu karena kita perserikatan Muhammadiyah, maka yang kita harapkan mereka yang ingin bergabung membantu disini harus mempunyai ideologi Muhammadiyah, meskipun orang itu pintar,cerdas tetapi tidak mempunyai ideologi seperti itu maka tidak kami terima, karena yang dikhawatirkan akan merusak visi dan misi sekolah.
3	Bagaimana langkah-langkah seleksi terhadap sumber daya manusianya?	W/W.K2/F1.3	Langkah-langkahnya yaitu dengan menginformasikan melalui media sosial, selanjutnya mereka datang mengajukan lamaran, setelah itu melakukan tes tertulis dan

			tes wawancara, kemudian diberikan informasi mengenai kelulusan yang dikabarkannya melalui surat maupun telepon pribadi.
4	Setelah adanya rekrutmen dan seleksi, apakah sumber daya manusia yang ada sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah?	W/W.K2/F1.4/69	Kalau pada dasarnya sudah memenuhi kriteria tetapi belum maksimal, karena kualifikasi akan semakin mantap dengan adanya proses. Kualifikasi minimal sudah cukup layak, akan tetapi masih perlu adanya pengembangan (penguatan).
5	Menurut bapak, apakah perlu diadakan pengembangan (penguatan), jika perlu apa alasannya?	W/W.K2/F1.5/72	Menurut saya perlu, karena pengembangan (penguatan) SDM itu tidak ada berhentinya dan tujuannya agar tidak merasa ketinggalan dengan sekolah lain. Secara kedinasan kita ada yang namanya UK (Uji Kompetensi) kalau teman-teman guru mata pelajaran itu di ikutkan MGMP, ada yang kelompok IPA, MTK, IPS, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan lain sebagainya. Jadwal yang sering mengikuti MGMP biasanya setiap minggu tergantung dengan ketua MGMPnya, yang jelas

			<p>sekolah itu setiap mendapat surat dari MGMP, guru-guru diberi tahu lalu melapor kepada kepala sekolah. Yang mengadakan kegiatan tersebut ada dari MGMP kota, ada juga yang mengadakan dari Muhammadiyah, kalau misalkan MGMP Bahasa Arab, Al-Islam, KMD itu yang mengadakan teman-teman guru sekolahan Muhammadiyah. Dan tempatnya berpindah-pindah dari sekolah satu ke sekolah yang lain dan kadang juga di sekretariat.</p>
6	<p>Bagaimana prosedur pengembangan (penguatan) tenaga pendidik yang sekolah lakukan?</p>	W/W.K2/F1.6	<p>Kita melakukannya bisa dengan melalui intern dan ekstern, kalau intern contohnya kita mengadakan kajian-kajian dengan majelis pendidikan, sedangkan ekstern kita ikutkan MGMP.</p>
7	<p>Bagaimana cara sekolah menjaga hubungan baik dengan masyarakat?</p>	W/W.K2/F1.7/74	<p>Cara menjaganya yaitu menjalin kerjasama antara lingkungan sekitar, apabila lingkungan sekolah ada yang meninggal dunia kami berusaha untuk datang Ta'ziah, dengan santunan sekedarnya,</p>

			karena kita setiap hari jum'at ada infak, orang-orang yang jualan di depan sekolah juga di minta seikhlasnya, kegiatan tersebut sudah berjalan cukup lama jadi masyarakat sekitar bisa terima dan yang terpenting kita saling menjaga.
8	Apakah yang di berikan kompensasi hanya guru saja?	W/W.K2/F1.8	Tidak, murid juga diberikan kompensasi. Contohnya murid yang berprestasi kita berikan reward seperti membelikan seragam, sepedaapun pernah kita belikan
9	Apakah bentuk kompensasi yang di berikan sama?	W/W.K2/F1.9	Tidak, kalau yang ikut kegiatan diberikan baru kita berikan kompensasi.
10	Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan oleh sekolah kepada tenaga pendidik yang ada?	W/W.K2/F1.10	Bentuknya yang diberikan yaitu biasanya dalam bentuk uang transport, dan kalau ada yang pensiun kita berikan kenang-kenangan seperti mukena,sajadah, dan ucapan terimakasih.
11	Apa saja faktor pendukung dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/W.K2/F2.11/78	Faktor pendukungnya yaitu masalah ideologi, karena teman-teman yang bergabung disini adalah orang Islam semua, harapan kita mereka menerima daam beribadah

			sesuai dengan ideologi yang ditanamkan oleh Muhammadiyah, jadi dari hal-hal seperti itulah yang menjadikan rasa saling mendukung.
12	Apa faktor penghambat/kendala yang dihadapi dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/W.K2/F3.12	Yang menjadi faktor penghambatnya adalah ketika domisili rumah yang lumayan jauh karena sangat mengganggu dalam ketepatan datang ke sekolah, terkadang guru ada yang masih telat datang ke sekolah padahal sudah masuk jam pelajaran.
13	Apa solusi dari implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/W.K2/F4.13/	Yang jelas guru yang sering telat dengan alasan ketika domisili rumah yang lumayan jauh karena sangat mengganggu dalam ketepatan datang ke sekolah, terkadang guru ada yang masih telat datang ke sekolah padahal sudah masuk jam pelajaran. Solusinya adalah jangan diberikan jam mengajar di awal pelajaran, karena agar dapat meminimalkan permasalahan.

I. Petikan Wawancara Guru (Terlama)

Nama : Sri Yuniarti

Hari/Tanggal : Rabu, 09 Agustus 2017

Waktu Wawancara : 10.50

Tempat wawancara : Di Ruang Guru SMP Muhammadiyah 3 Metro

No	Item Pertanyaan	Informan	Jawaban
1	Dari mana bapak/ibu mendapatkan informasi mengenai lowongan kerja di sekolah ini?	W/G1/F1.1/64	Waktu itu saya mendapatkan Informasi mengenai penerimaan calon tenaga pendidik yaitu langsung dari sekolah, lewat kenalan dari seorang teman suami saya yaitu selaku guru di sekolah ini, jadi mendengar bahwa di sekolah ini ada lowongan pekerjaan, dan belum ada informasi melalui media sosial.
2	Apakah bapak/ibu dilibatkan dalam proses rekrutmen?	W/G1/F1.2	Tidak, hanya kepala sekolah dan yayasan yang tahu.
3	Sudah berapa lama bapak/ibu mengajar di sekolah ini?	W/G1/F1.3/67	Alhamdulillah saya disini sudah cukup lama, sejak kepala sekolahnya bapak Warsito. Kalau tidak salah tahun 1987. Saya mengajar mata pelajaran bahasa Indonesia.
4	Bagaimana langkah-langkah seleksi yang	W/G1/F1.4/68	Langkah-langkah seleksinya itu melalui tes tertulis dan

	bapak/ibu alami?		wawancara. Kalau saya, pertama kali diterima di sini langsung diberikan SK dari yayasan Muhammadiyah pada tahun 1987. Jadi, saya tidak mengikuti langkah-langkah seleksi calon tenaga pendidik karena saya adalah kader dari muhammadiyah. Jadi kalau sudah disini harus lebih kental kemuhammadiyahannya dan kegiatan-kegiatan muhammadiyah harus selalu diikuti
5	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pelatihan?	W/G1/F1.5/72	Dengan terselenggaranya sekolah yang unggul, saya pernah mengikuti pelatihan pedagogik yaitu tempatnya di gedung sesat dan yang mengadakan itu dari pusat. Selain itu diadakan pelatihan MGMP setiap satu bulan sekali, dan tempatnya berpindah-pindah.
6	Seberapa sering bapak/ibu mengikuti pelatihan tersebut?	W/G1/F1.6	Hampir sering kalau sepuluh kali sudah ada, karena piagam saya sudah banyak, diadakan pelatihan biasanya setiap akhir tahun ajaran.
7	Bagaimana cara sekolah	W/G1/F1.7	Cara pemeliharaannya adalah

	melakukan pemeliharaan terhadap guru?		terkadang kepala sekolah memberikan arahan kepada guru-guru, kami juga sering musyawarah, sharing, antara kepala sekolah dengan bawahan.
8	Apakah dari pihak sekolah pernah memberikan kompensasi terhadap bapak/ibu?	W/G1/F1.8/76	Kalau yang diberikan penghargaan seperti guru yang aktif, atau berkompeten itu belum pernah dari sekolah, menurut saya semua disamakan. Guru yang aktif dan tidak aktif juga tidak pernah di berikan kompensasi selain gaji tetap.
9	Apa yang menjadi alasan sekolah ketika tidak memberikan kompensasi kepada bapak/ibu	W/G1/F1.9	Karena dana tidak ada dan sangat minim sekali apabila harus memberikan sebuah kompensasi terhadap tenaga pendidik.
10	Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan oleh sekolah kepada bapak/ibu?	W/G1/F1.10	Bentuknya biasanya seperti uang untuk transport, ucapan terimakasih. Kalau dalam bentuk barang belum pernah. Karena itu tadi seperti yang saya katakan bahwa dana sekolah sangan minim.
11	Apa saja faktor pendukung dalam proses implementasi manajemen	W/G1/F2.11/78-79	Kondisi status sekolah swasta ternyata tidak berpengaruh negatif dalam peningkatan

	sumber daya manusia?		kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro, hal ini terbukti dengan semangat guru-guru dalam mentransfer ilmu pengetahuannya.
12	Apa faktor penghambat/kendala yang dihadapi dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/G1/F3.12/79	Yang menjadi faktor penghambat adalah dana yang belum mencukupi untuk keperluan sekolah, apalagi jika ada pelatihan-pelatihan yang dikelola oleh sekolah. Selain itu meja, kursi untuk belajar siswa banyak yang rusak, sehingga terkadang proses belajar mengajar menjadi terhambat dan tidak nyaman karena adanya sarpras yang belum memadai.
13	Apa solusi dari implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/G1/F4.13/	Masih perlu adanya kekompakan tim sekolah itu sendiri, adanya kerjasama dengan tim, adanya kontribusi yang baik contohnya dengan memberikan kompensasi di luar gaji pokok yang tujuannya agar semua tenaga pendidik yang ada menjadi lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya.

J. Petikan Wawancara Guru (Baru)

Nama : Aesa Fery Nugroho

Hari/Tanggal : Kamis, 10 Agustus 2017

Waktu Wawancara : 09.52

Tempat wawancara : Di Ruang Guru SMP Muhammadiyah 3 Metro

No	Item Pertanyaan	Informan	Jawaban
1	Dari mana bapak/ibu mendapatkan informasi mengenai lowongan kerja di sekolah ini?	W/G2/F1.1/64	Saya mendapatkan informasi bahwa ada lowongan pekerjaan yaitu dari guru yang ada di sekolahan ini, tidak melalui media sosial. Karena saya memang tidak mengetahui bahwa ada penerimaan calon tenaga pendidik melalui media sosial mengenai kualifikasi yang dibutuhkan. Selanjutnya setelah ada informasi dari guru yang ada di sekolah ini saya berminat untuk mengajukan lamaran dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dari sekolah.
2	Apakah bapak/ibu dilibatkan dalam proses rekrutmen?	W/G2/F1.2	Kalau saya tidak dilibatkan karena saya disini guru baru.
3	Sudah berapa lama bapak/ibu mengajar di sekolah ini?	W/G2/F1.3	Kira-kira baru sekitar enam bulan
4	Bagaimana langkah-langkah	W/G2/F1.4/68	Langkah-langkah seleksinya

	seleksi yang bapak/ibu alami?		yang saya alami adalah pertama saya memberikan berkas lamaran, kemudian saya melakukan tes tertulis dan tes wawancara, setelah itu saya mendapat informasi lewat telepon pribadi bahwa saya diterima untuk mengabdikan dan membantu mengajar di sekolah ini.
5	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pelatihan?	W/G2/F1.5	Sudah pernah, yaitu pelatihannya di Muhammadiyah 2 Metro, yaitu yang mengadakannya pihak Muhammadiyah
6	Seberapa sering bapak/ibu mengikuti pelatihan tersebut?	W/G2/F1.6	Kalau saya belum terlalu sering mengikuti pelatihan yaitu baru tiga kali.
7	Bagaimana cara sekolah melakukan pemeliharaan terhadap guru?	W/G2/F1.7/74	Yang saya ketahui cara melakukan pemeliharaan terhadap guru yaitu dengan tidak membedakan antara satu dengan yang lain, selalu kompak, solidaritasnya tinggi dan sudah seperti keluarga sendiri, apabila ada suatu masalah selalu dipecahkan secara bersama-sama
8	Apakah dari pihak sekolah pernah	W/G2/F1.8	Pernah, tetapi tidak banyak, kalau ada acara-acara tertentu

	memberikan kompensasi terhadap bapak/ibu?		baru diberikan kompensasi. Dan kalau masalah guru yang berprestasi atau tidak itu saya kurang tahu karena saya disini masih terhitung baru.
9	Apa yang menjadi alasan sekolah ketika memberikan kompensasi kepada bapak/ibu	W/G2/F1.9	Alasannya yaitu karena agar guru-guru menjadi semangat dan termotivasi dalam proses belajar mengajar.
10	Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan oleh sekolah kepada bapak/ibu?	W/G2/F1.10	Kompensasi yang diberikan yaitu biasanya dalam bentuk materi (uang transport) dan penghargaan.
11	Apa saja faktor pendukung dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/G2/F2.11	Adanya kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan bawahan, solidaritas yang tinggi dan keaktifan guru dalam memberikan ilmu pengetahuan terhadap siswa.
12	Apa faktor penghambat/kendala yang dihadapi dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/G2/F3.12/80	Meskipun ada kendala yang dihadapi oleh SMP Muhammadiyah 3 Metro dalam peningkatan kualitas pendidikan yaitu masalah peralatan multimedia dalam jumlah yang memadai namun para guru, kepala sekolah dan staf berusaha menggunakan fasilitas yang ada dan mengupayakan untuk

			melengkapi sedikit demi sedikit.
13	Apa solusi dari implementasi manajemen sumber daya manusia?	W/G2/F4.13/	Memberikan peralatan multimedia yang memadai bagi para guru, staf dan siswa dengan cara mengelola dana sekolah dengan baik dan secara transparan.

K. Petikan Wawancara Siswa

Nama : Nabila Keysa Azzahra

Kelas : VIII B

Hari/Tanggal : Jum'at, 11 Agustus 2017

Waktu Wawancara : 09.55

Tempat wawancara : Di Ruang Kelas SMP Muhammadiyah 3 Metro

No	Item Pertanyaan	Informan	Jawaban
1	Dari mana adik mendapatkan informasi mengenai penerimaan siswa baru di sekolah ini?	W/S/F6.1/63	Saya mendapatkan informasi mengenai penerimaan siswa baru yaitu awalnya hanya membuka pemberitahuan di media sosial kak yaitu di (<i>Facebook</i>) yang secara tidak sengaja, lalu saya baca pemberituannya tersebut. Setelah itu saya datang ke SMP Muhammadiyah 3 Metro untuk meminta brosur mengenai penerimaan calon siswa baru.
2	Bagaimana prosedur yang adik alami ketika masuk di sekolah ini dan apakah adik, ketika masuk di sekolah ini berdasarkan hasil seleksi?	W/S/F6.2/69	Prosedurnya yang pertama saya di suruh melengkapi persyaratan yang telah ditentukan dari sekolah, mengisi formulir pendaftaran. Ketika saya masuk atau diterima di sekolah ini, saya tidak di seleksi karena dari pihak sekolah memang tidak

			<p>mengadakan seleksi kak. Tetapi sekolah menggunakan sistem kuota. Seleksinya pas sudah masuk sekolah kak untuk menentukan kelas A/B/C.</p>
3	<p>Apakah ada program pengembangan diri dan bagaimana cara sekolah melakukan pengembangan diri (penguatan) terhadap siswa?</p>	<p>W/S/F6.3/73</p>	<p>Ada kak, kalau dari sekolah melakukan pengembangan terhadap siswa yaitu melalui kegiatan ekstrakurikuler seperti, IPM (Ikatan Pelajar Muhammadiyah), Tapak Suci (TS) Hisbul Waton (HW), Paskibra, Futsal, Bulu Tangkis, Tahfidz Qur'an masih banyak lagi kak. Waktu itu juga sudah ada yang mengikuti lomba sampai mendapat juara 1 kak contohnya di cabang perlombaan tahfidz Qur'an, futsal, lomba catur dan solo song.</p>
4	<p>Apakah dari pihak sekolah pernah memberikan imbalan terhadap siswa dan kenapa sekolah memberikan imbalan?</p>	<p>W/S/F6.4/78</p>	<p>Iya kak pernah, karena siswanya sudah berprestasi dan mempunyai bakat dan juga biar siswa-siswanya itu menjadi semangat kak.</p>
5	<p>Bagaimana bentuk imbalan yang</p>	<p>W/S/F6.5/79</p>	<p>Bentuknya seperti piala kak,</p>

	diberikan oleh sekolah?		ucapan selamat, kadang juga siswa yang tidak mampu diberikan seragam sekolah dan uang saku.
6	Apakah fasilitas pengembangan diri dan kegiatan belajar di kelas sudah terpenuhi, dan apa alasannya?	W/S/F6.6/83	Belum kak, karena lapangan sekolah kita belum memadai dan terlalu sempit ketika ada yang latihan eskul, gawang untuk latihan futsal rusak dan belum diperbaiki sampai sekarang. Kalau dalam kegiatan belajar di kelas yang belum terpenuhi yaitu seperti meja dan kursi masih banyak yang rusak, kipas angin di dalam kelas belum ada kak sehingga kalau belajar selalu panas, ruangan menjadi pengap dan tidak konsentrasi belajarnya.

LEMBAR OBSERVASI
IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 3
METRO TAHUN PELAJARAN 2017

Petunjuk Observasi

1. Observasi ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Metro dengan maksud untuk mengetahui kondisi lokasi penelitian, kondisi lingkungan sekolah.
2. Observasi ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Metro dengan maksud untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro.
3. Observasi ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Metro dengan maksud untuk mengetahui sarana dan fasilitas yang digunakan oleh pendidik untuk memperoleh informasi tentang implementasi manajemen sumber daya manusia.

Lembar Observasi

NO	ASPEK YANG DIAMATI	KETERANGAN
1	Kegiatan publikasi proses rekrutmen dan seleksi	Melalui Media Sosial <i>Facebook</i> dan <i>Whatsap</i> (WA)
2	Papan informasi (jumlah dan kualifikasi SDM, visi misi dan tujuan sekolah)	Tempatnya di Ruang Kantor
3	Sarana dan prasarana	Lab IPA, Lab Komputer, Perpustakaan, Alat-alat Olahraga
4	Tekhnik pengembangan SDM	Pelatihan, MGMP, Ekstrakurikuler (Sertifikat, piala dan Piagam)

LEMBAR DOKUMENTASI
IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 3
METRO TAHUN PELAJARAN 2017

A. Pengantar:

1. Dokumentasi ditujukan kepada bapak/ibu kepala bagian tata usaha di SMP Muhammadiyah 3 Metro dengan tujuan untuk mendapatkan data tentang sejarah berdirinya sekolah, visi dan misi, keadaan guru, keadaan siswa, sarana dan prasarana, denah lokasi, dan struktur organisasi.
2. Informasi yang diperoleh dari bapak/ibu kepala bagian tata usaha sangat berguna bagi peneliti untuk mendapatkan data tentang sejarah berdirinya sekolah, visi dan misi, keadaan guru, keadaan siswa, sarana dan prasarana, denah lokasi, dan struktur organisasi.

B. Identitas

Informan : Staf Tata Usaha
 Waktu Pelaksanaan : 12 Agustus 2017

C. Dokumentasi

NO	DOKUMENTASI YANG DIPERLUKAN	KETERANGAN	
		Ada	Tidak Ada
1	Dokumentasi tentang sejarah singkat SMP Muhammadiyah 3 Metro	√	
2	Dokumentasi tentang visi dan misi SMP Muhammadiyah 3 Metro	√	
3	Dokumentasi tentang keadaan Guru di SMP Muhammadiyah 3 Metro	√	
4	Dokumentasi tentang keadaan Siswa di SMP Muhammadiyah 3 Metro	√	
5	Dokumentasi tentang keadaan sarana dan prasarana di SMP Muhammadiyah 3 Metro	√	
6	Dokumentasi tentang denah lokasi SMP	√	
7	Dokumentasi tentang struktur organisasi SMP Muhammadiyah 3 Metro	√	
8	Prestasi siswa dan guru	√	
9	Dokumen rekrutmen dan seleksi	√	
10	Dokumen Pengembangan Sumber Daya Manusia	√	



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
 FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iaim@metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
 FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 IAIN METRO**

Nama : Dewi Cahyati
 NPM : 1398141

Jurusan : PAI
 Semester : VIII

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
1	Senin 15/05/2017		✓	Ace Outline	

Mengetahui
 Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
 NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing II

Muhammad Ali, M.Pd.I.
 NIP. 19780314 200710 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN METRO**

Nama : Dewi Cahyati
NPM : 1398141

Jurusan : PAI
Semester : VIII

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
1	Selasa 16/2015	✓		Dee outline	

Mengetahui
Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing I

Drs. M. Ard, M.Pd.
NIP. 19610210 198803 1 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iaim@metrouniv.ac.id

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN METRO

Nama : Dewi Cahyati
 NPM : 1398141

Jurusan : PAI
 Semester : VIII

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
	Rabu 31/ 2017 / 5			<p>Tennis furqan murtin agam di tambak.</p> <p>- SDm murtan. kurus jekus Bagaimana retartaman Gamon dan daf nya.</p> <p>bagaim juga. - submanya -</p>	

Mengetahui
 Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
 NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing II

Muhammad Ali, M.Pd.I.
 NIP. 19780314 200710 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
 FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iaim@metrouniv.ac.id

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
 FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 IAIN METRO

Nama : Dewi Cahyati
 NPM : 1398141

Jurusan : PAI
 Semester : VIII

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
	Senin 2/ April 6			<p>telah persiapkan data di jurusan kepada siapa. karena sudah un-sapaku-mn. data arpa. - jmn aqubasi dg di paku ni yg mraman - ? - cek hubungi catatan kalni nya -</p>	

Mengetahui
 Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
 NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing II

Muhammad Ali, M.Pd.I.
 NIP. 19780314 200710 1 003



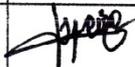
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN METRO**

Nama : Dewi Cahyati
NPM : 1398141

Jurusan : PAI
Semester : VIII

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
	Senin 5/2017 6			publikasi di jurnal. Ace bab 1 - tatanan peraturan kepustaha- kutan.	 

Mengetahui
Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing II

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN METRO**

Nama : Dewi Cahyati
NPM : 1398141

Jurusan : PAI
Semester : VIII

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
	Selasa 6/10/17 106	✓		Hasil komentar 2y penul. 2 harap di bawakan.	
	Senin 12/10/17 106	✓		- Seneca cara menulis kelebihan & kelemahan di buku pedoman Buku yg kurang dari 5 babis manpa yg & alas 5 babis - Jml. 80 tidak ada. (kanghuan) - Buku yg & paksi di bawah verikatn ujas.	

Mengetahui
Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing I

Drs. M. Ardi, M.Pd.
NIP. 19610210-198803 1 004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN METRO**

Nama : Dewi Cahyati
NPM : 1398141

Jurusan : PAI
Semester : VIII

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
	Rabu 14/ 2017 06	✓		Acc I - II di lanjut by - proses bimbingan	

Mengetahui
Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing I

Drs. M. Ardi, M.Pd.
NIP. 19610210 198803 1 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
 FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
 FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 IAIN METRO

Nama : Dewi Cahyati
 NPM : 1398141

Jurusan : PAI
 Semester : VIII

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
	Selasa 25/2017 7			<ul style="list-style-type: none"> - pahami dulu soal yang di masalah apa. - seruaikan kuba dengan teori yang ada. - mana, mana kepala, leher, dada, tangan, siku, sumbu apa. 	

Mengetahui
 Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
 NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing II

Muhammad Ali, M.Pd.I.
 NIP. 19780314 200710 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN METRO**

Nama : Dewi Cahyati
NPM : 1398141

Jurusan : PAI
Semester : VIII

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
	Selasa 1/2017 /B		✓	Acc APD Lampiran ke- pembng I	

Mengetahui
Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing II

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
 FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
 FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 IAIN METRO**

Nama : Dewi Cahyati
 NPM : 1398141

Jurusan : PAI
 Semester : IX

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
	Setasa 1/2017 /8	✓		Aee APD	

Mengetahui
 Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
 NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing I

Drs. M. Ardi, M.Pd.
 NIP. 19610210-198803 1 004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN METRO**

Nama : Dewi Cahyati
NPM : 1398141

Jurusan : PAI
Semester : IX

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
	Kamis/ 7 September 2017		✓	1. Di Beri Arah Mata angin di Denah Lokasi 2. Wawancara Siswa Perlu Karena Mutu Pendidikan tidak hanya curunya tetapi Siswanya juga 3. Teori di Perkelas 4. Kesimpulan Menjawab pertanyaan.	

Mengetahui
Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing II

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iaim@metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN METRO**

Nama : Dewi Cahyati
NPM : 1398141

Jurusan : PAI
Semester : IX

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
	14/2017 9			<ul style="list-style-type: none"> - Daftar isi keluarga fisik ceceri - Daftar tabel keluarga fisika ceceri - Saluran dalam meny atasi ma- saluk / keluan asa belum fen centum. - kerangka umum lampunnya. 	

Mengetahui
Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing II

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN METRO**

Nama : Dewi Cahyati
NPM : 1398141

Jurusan : PAI
Semester : IX

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
	sem 18/2017 19			perbaikan di ruma. Acc bab 1 - v lengkapkan ke- pustaka I	

Mengetahui
Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing II

Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

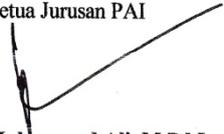
**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN METRO**

Nama : Dewi Cahyati
NPM : 1398141

Jurusan : PAI
Semester : IX

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing		Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan Mahasiswa
		I	II		
	Kamis 18/07/2017	✓		Siapa kutipis & buat skripsi di bulan pelonj. (pakai footnote)	
	Kamis 25-07-17	✓		Ace ulah & Mulyo angly	

Mengetahui
Ketua Jurusan PAI


Muhammad Ali, M.Pd.I.
NIP. 19780314 200710 1 003

Dosen Pembimbing I


Drs. M. Ardi, M.Pd.
NIP. 19610210-198803 1 004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iaim@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-1026/In.28/S/OT.01/09/2017**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : DEWI CAHYATI
NPM : 1398141
Fakultas / Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan / Pendidikan Agama Islam

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2016 / 2017 dengan nomor anggota 1398141.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Metro, 28 September 2017
Kepala Perpustakaan

[Signature]
Drs. Mokhtardi Sudin, M.Pd.
NIP. 195808311981031001



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Jl. KH. Dewantara 15 A Kota Metro Telp. (0725) 41507

SURAT KETERANGAN BEBAS JURUSAN PAI
Nomor: 116/ Pustaka-PAI/IX/2017

Yang bertandatangan di bawah ini, Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Metro. Menerangkan Bahwa :

Nama : Dewi Cahyati
NPM : 1398141
Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Bahwa nama tersebut di atas, dinyatakan telah bebas pustaka Jurusan PAI, dengan memberi sumbangan buku dalam rangka penambahan koleksi buku-buku perpustakaan Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Metro.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 14 September 2017
Ketua Jurusan PAI



Muhammad Ali, M.Pd.I
NIP. 19780314 200710 1003



Foto 1
SMP Muhammadiyah 3 Metro



Foto 2
Wawancara dengan Bapak Agus Pujiyanto sebagai Kepala Sekolah



Foto 3
Wawancara dengan Ibu Husna sebagai Waka Kurikulum



Foto 4
Wawancara dengan Bapak Drs. Djumari Sidiq sebagai Waka Humas



Foto 5

Wawancara dengan Ibu Sri Yuniarti sebagai Guru yang sudah lama mengabdikan di SMP Muhammadiyah 3 Metro



Foto 6

Wawancara dengan Bapak Aesa Fery Nugroho sebagai Guru yang baru direkrut di SMP Muhammadiyah 3 Metro



Foto 7
Wawancara dengan Nabila sebagai siswa



Foto 8
Visi Misi dan Struktur Organisasi SMP Muhammadiyah 3 Metro



Foto 9
Dokumentasi Prestasi Siswa SMP Muhammadiyah 3 Metro



Foto 10
Ruang Perpustakaan



Foto 11
Ruang Peralatan Olah Raga

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Desa Sidomulyo Kecamatan Bangunrejo Lampung Tengah pada tanggal 08 Januari 1995, anak kedua dari pasangan Bapak Sumarsono dan Ibu Titin Sartini.

Pendidikan Sekolah Dasar penulis tempuh di SD Negeri 2 Sidomulyo dan selesai/lulus pada tahun 2007, kemudian melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Kalirejo, dan selesai pada tahun 2010.

Sedangkan Pendidikan Menengah Atas (SMA) yaitu di SMA Muhammadiyah 1 Kalirejo, dan selesai pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) di mulai pada Semester 1 TA.2013/2014.

Penulis pernah mengikuti organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) pada tahun 2014 dan aktif di pendidikan nonformal. Penulis juga aktif mengikuti kegiatan jambore karya tulis/karya nyata baik tingkat Kab/Kota, Provinsi dan Nasional pada tahun 2016. Pernah mengikuti bimbingan teknis pendidikan keluarga tahun 2017 dan orientasi teknis peningkatan kompetensi tutor pakte C tahun 2017.