



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MUTU PENDIDIKAN

Penulis
Robitul Ashar

Editor
Muhyidin

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MUTU PENDIDIKAN

Penulis
Robitul Ashar

Editor
Muhyidin



2023

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MUTU PENDIDIKAN

vi + 66 hlm.; 14 x 20 cm

ISBN: 978-623-09-2897-0

Penulis : Robitul Ashar
Editor : Muhyidin
Tata Letak : FidyA Arie Pratama
Desain Sampul : Farhan Saefullah
Cetakan 1 : April 2023

Copyright © 2023 by Penerbit PT Arr rad Pratama
Bekerja Sama dengan IAINU Kebumen Press
All rights reserved

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang No 19 Tahun 2002.
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau
seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara
elektris maupun mekanis, termasuk memfotocopy,
merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa
izin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

Isi di luar tanggung jawab percetakan

Penerbit PT Arr Rad Pratama
Anggota IKAPI
Gedung Nurul Yaqin Cirebon – Jawa Barat Indonesia 45151
Cirebon Telp. 085724676697
e-mail: ptarradpratama@gmail.com
Web : <https://arradpratama.com/>

KATA PENGANTAR

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.” Pendidikan merupakan sarana yang mempunyai peranan strategis untuk meningkatkan kualitas dan harkat manusia sekaligus sebagai tolok ukur martabat suatu bangsa. Suatu bangsa yang berkualitas, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam satu Negara. Semakin tinggi kualitas pendidikan masyarakat suatu bangsa maka semakin tinggi pula kualitas masyarakatnya.

Oleh karena itu merupakan suatu keharusan bagi pendidik untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba

modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir begitu saja tanpa melalui sumber daya manusia yang baik dan untuk mewujudkan hal tersebut mutlak memerlukan manajemen agar program tercapai sesuai dengan tujuan

Buku ini terdiri dalam VI Bab dimana dalam Bab I membahas tentang Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Mutu Pendidikan, Bab II membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Bab III membahas tentang Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bab IV membahas tentang Memotivasi Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia, Bab V membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam, dan Bab VI membahas tentang Manajemen Dan Peningkatan Mutu Pendidikan

Penulis menyadari bahwa buku ini belum tertulis dengan sempurna dan banyaknya kekurangan. Oleh sebab itu, penulis membutuhkan banyak kritik dan saran yang membangun agar penulis dapat melakukan perbaikan di masa yang akan datang.

Kebumen, April 2023

Robitul Ashar

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
BAB I PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MUTU PENDIDIKAN	1
BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	6
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia	11
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
BAB III PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	20
BAB IV MEMOTIVASI DAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA	28
A. Memotivasi Sumber Daya Manusia	28
B. Pemeliharaan (<i>Maintenance</i>) SDM	32
BAB V MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM	37
A. Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Prespektif Islam	37
B. Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Prespektif Islam	41
C. Motivasi Sumber Daya Manusia	42
D. Pemeliharaan (<i>Maintenance</i>) Sumber Daya Manusia	44

BAB VI MANAJEMEN DAN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN	46
A. Peningkatan Kualitas Guru	47
1. Mengikuti Penataran	48
2. Mengikuti Kursus-Kursus Pendidikan	49
3. Memperbanyak Membaca	49
4. Mengadakan kunjungan ke sekolah lain (studi komperatif)	50
5. Mengadakan Hubungan Dengan Wali Siswa	50
B. Peningkatan Materi	51
C. Peningkatan dalam Pemakaian Metode	51
D. Peningkatan Sarana	52
E. Peningkatan Kualitas Belajar	54
1. Memberi Rangsangan	54
2. Memberikan Motivasi Belajar	55
DAFTAR PUSTAKA	57
PROFIL PENULIS	64

BAB I

PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MUTU PENDIDIKAN

Dalam memajukan dan meningkatkan pembangunan Nasional, pendidikan adalah merupakan proses pencerdasan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya. Keberhasilan pembangunan Nasional juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir maupun perencana, bahkan sampai kepada pelaksana teknis dan pelaku pengawasan pembangunan.

Sarana yang paling strategis dalam melaksanakan pembangunan Nasional tersebut adalah melalui pendidikan , yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Menyadari peran strategis pendidikan tersebut, pemerintah Indonesia senantiasa mendukung ide yang menjadikan sektor pendidikan, sebagai prioritas dalam pembangunan Nasional. Untuk itu pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan

Nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.” Pendidikan merupakan sarana yang mempunyai peranan strategis untuk meningkatkan kualitas dan harkat manusia sekaligus sebagai tolok ukur martabat suatu bangsa. Suatu bangsa yang berkualitas, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam satu Negara. Semakin tinggi kualitas pendidikan masyarakat suatu bangsa maka semakin tinggi pula kualitas masyarakatnya.

Oleh karena itu merupakan suatu keharusan bagi pendidik untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir begitu saja tanpa melalui sumber daya manusia yang baik dan untuk mewujudkan hal tersebut mutlak memerlukan manajemen agar program tercapai sesuai dengan tujuan.

Manajemen berperan untuk memberdayakan berbagai komponen pendidikan. Semakin baik manajemennya maka semakin baik pula kualitas pendidikannya. Hal ini dapat difahami dari kenyataan bahwa keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan rasa dan karsa. Potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut juga berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapapun maju dan canggihnya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, namun Sumber Daya Manusia tidak di manajemen dengan baik, maka tujuan organisasi sulit akan dicapai. Dengan kata lain, komponen pendidikan berupa *Material Resources* tidak dapat berdaya

guna tanpa adanya komponen yang berupa Human Resources.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumberdaya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan. Sehingga dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan melaksanakan fungsinya dengan professional dan dikelola dengan baik akan lahir sumber daya manusia yang berkualitas dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Disinilah pentingnya kepala madrasah sebagai menejer pendidikan perlu menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik maupaun tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Yang seyogyanya dilakukan dalam beberapa aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia. Yang meliputi perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, maupun kompensasi dan evaluasi Sumber Daya Manusia.

Apabila dibandingkan dengan negara-negara lain mutu pendidikan Indonesia secara makro ternyata masih

rendah dalam semua jenjang pendidikan mulai dari pendidikan Dasar, Menengah dan Perguruan Tinggi baik yang dikelola oleh Dinas Pendidikan Maupun Kementerian Agama. Anggapan terhadap kondisi pendidikan Islam ini, akan menimbulkan asumsi bahwa penyelenggaraan pendidikan Islam ketika itu diselenggarakan dengan apa adanya. Selain itu asumsi-asumsi terhadap pendidikan ini juga di kuatkan oleh adanya kondisi pendidikan Islam yang kurang mendapat perhatian penuh dari pemerintah (waktu itu dan sampai hari ini), sehingga pendidikan Islam termarginalkan dari pada pendidikan umum.

BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata “Manajemen” sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu, menurut Luther Gulick, karena manajemen dipandang sebagai suatu tugas, kemudian sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional itu dituntut kode etik tertentu. Menurut Rosady Ruslan bahwa manajemen adalah suatu proses yang meliputi:” Perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan (*staffing*), memimpin (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Manajemen diartikan sebagai proses merencanakan dan mengambil keputusan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia, keuangan, fasilitas dan informasi guna mencapai sasaran organisasi dengan cara efisien dan efektif. Sedangkan Stonner menjelaskan, “*Management is a process of planning, organizing,*

leading, and controlling the work of organization members and of using all available organizational resources to reach stated organizational goals” (Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi).

Dari definisi manajemen di atas, walaupun para ahli masih berbeda pendapat tentang definisi manajemen akan tetapi ada hal-hal yang bisa kita pahami, bahwa manajemen merupakan suatu ketrampilan tertentu untuk menjalankan segala sumber yang ada dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi tersebut. Dengan kata lain bahwa manajemen merupakan keterampilan untuk mencapai hasil guna dari tujuan yang telah ditentukan dengan menggerakkan segala komponen organisasi yang ada.

Manajemen dapat diartikan sebagai penerapan proses perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian segala sumber yang ada untuk tercapainya tujuan organisasi. Manajemen yang penulis maksudkan disini adalah kegiatan nyata tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sekolah.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Senada dengan pendapat tersebut, Notoatmodjo mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berbeda dengan Gary Dessler yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Melakukan analisis jabatan (menetapkan sifat dan pekerjaan masing-masing karyawan)
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut para calon pekerja
- c. Menyeleksi para calon pekerja
- d. Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru
- e. Menata dan mengolah upah dan gaji (cara mengkompensasi karyawan)
- f. Menyediakan insentif dan kesejahteraan

- g. Menilai kinerja
- h. Mengkomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan)
- i. Pelatihan dan mengembangkan
- j. Membangun komitmen karyawan
- k. Dan apa yang hendaknya diketahui seorang manajer
- l. Peluang yang adil dan tindakan afirmatif
- m. Kesehatan dan keselamatan karyawan
- n. Keluhan dan hubungan relasi karyawan.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi dan lembaga tersebut suatu tujuan kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu lembaga/madrasah.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai keistimewaan dibandingkan sumber daya lainnya karena yang dikelola (di-manage) adalah manusia, sehingga kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Dengan pengertian lain, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sejalan dengan uraian di atas, dilingkungan organisasi, setiap pegawai/karyawan sebagai manusia selalu menginginkan perlakuan yang sesuai dengan hakat dan martabatnya sebagai manusia. Diantaranya adalah dilindungi hak asasinya, diperlakukan sebagai subyek yang dihormati dan dipartisipasikan dalam kegiatan organisasi, bukan sebagai obyek yang diperlakukan semena-mena, mendapat perlakuan yang adil dalam setiap kesempatan berprestasi atau merealisasikan/mengaktualisasikan diri dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses mendayagunakan bantuan orang lain secara manusiawi, agar memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi, agar terintegrasi dengan sumber daya lainnya, dalam mewujudkan organisasi yang sehat atau baik dan mampu mengembangkan eksistensinya itu sesuai kondisi lingkungan yang terus

berubah. Dengan tanggungjawab tinggi pelaksanaan kinerja juga akan berjalan dengan baik.

B. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Secara umum sumber daya-sumber daya yang ada dalam organisasi terdiri atas sumber daya manusia, sumber daya modal, sumber daya material, sumber daya alat dan teknologi. Keempat sumber daya tersebut jika dikelompokkan, maka akan terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya non manusia. Dengan demikian sumber daya modal, sumber daya bahan material serta sumber daya alat dan teknologi termasuk dalam kategori sumber daya non manusia.

Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi sumber daya akal, sumber daya kemampuan, perasaan, rasio, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan keinginan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia atau Manajemen Sumber Daya Manusia perlu memberikan perhatian yang besar terhadap rasio, rasa dan karsa sebagai asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum mencakup banyak kegiatan

dan dalam tesis ini penulis tidak akan membahas secara keseluruhan akan tetapi hanya difokuskan dalam empat kegiatan pokok yang meliputi :

1. Penerimaan Karyawan
2. Pelatihan Dan Pengembangan SDM
3. Motivasi SDM
4. Pemeliharaan (maintenance) SDM

C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola unsur manusia dengan segenap potensi yang dimiliki seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi pada dasarnya adalah tugas dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MDSM). mengelola unsur manusia bukanlah hal yang gampang karena manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan serta memiliki rasio, rasa dan karsa. Berangkat dari hal tersebut maka manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yang dapat dikelompokkan kedalam tiga fungsi; yaitu: fungsi manajerial, fungsi operasional dan fungsi kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu.

Sebagaimana disampaikan Terry tentang fungsi-fungsi manajemen pada umumnya adalah bahwa Fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat dengan beberapa kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sedang fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa kegiatan diantaranya manajemen pengadaan, upaya pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu masih berkaitan dengan fungsi operasional ini. Hasibuan mengatakan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) setidaknya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan kedisiplinan dan pemberhentian dan fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu, merupakan upaya-upaya yang bersifat integratif sebagai bagian dari strategi MSDM dalam mencapai berbagai tujuan organisasi.

Sementara itu Decenzo & Robbins menyebutkan empat fungsi MSDM, yaitu:

1. Penerimaan karyawan secara selektif dengan perencanaan yang matang.
2. Training dan pengembangan untuk mempersiapkan SDM bekerja, mereka perlu mengetahui aturan-aturan organisasi, kebiasaan dan tujuan organisasi.
3. Memotivasi yaitu merangsang SDM untuk berkarya, ini berhubungan dengan aspek kemanusiaan yang kompleks.
4. Pemeliharaan (maintenance), untuk membangun karyawan sehingga dia dapat betah dan bertahan dalam sebuah organisasi, fungsi pokok MSDM dilaksanakan dalam bingkai dan sangat dipengaruhi oleh dinamika lingkungan, peraturan-peraturan pemerintah, teori manajemen dan lingkungan global.

Empat fungsi manajemen SDM dari Decenzo & Robbins di atas akan dijadikan sebagai teori utama (grand theory) dalam penelitian ini. Sehingga seluruh data akan dibedah dan dianalisis menggunakan teori tersebut.

Selanjutnya keempat fungsi manajemen SDM tersebut akan dipaparkan secara rinci pada bab ini.

Secara umum sumber daya-sumber daya yang ada dalam organisasi terdiri atas sumber daya manusia, sumber daya modal, sumber daya material, sumber daya alat dan teknologi. Keempat sumber daya tersebut jika dikelompokkan, maka akan terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya non manusia. Dengan demikian sumber daya modal, sumber daya bahan material serta sumber daya alat dan teknologi termasuk dalam kategori sumber daya non manusia.

Sedangkan SDM meliputi sumber daya akal, sumber daya kemampuan, perasaan, ratio, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan keinginan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia atau MSDM perlu memberikan perhatian yang besar terhadap ratio, rasa dan karsa sebagai asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MDSM) yang akan dibahas dan penulis anggap penting di sekolah ada empat kegiatan pokok meliputi :

1. Rekrutmen SDM
2. Pelatihan Dan Pengembangan SDM
3. Motivasi SDM
4. Pemeliharaan (*maintenance*) SDM

Keempat kegiatan pokok tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Penerimaan (*rekrutmen*) SDM.

Penerimaan Karyawan merupakan proses penarikan, seleksi dan penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah-langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, tetap/tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.

Penerimaan Karyawan, seleksi dan penempatan pegawai atau karyawan dalam sebuah lembaga atau organisasi dilaksanakan setelah diadakan perencanaan sumber daya manusia, serta analisis dan klasifikasi pekerjaan. Hal ini merupakan masalah yang sangat penting,

rumit dan kompleks, sebab untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi dan efektif tidak semudah membeli dan menempatkan mesin dan peralatan.

Setidaknya ada dua (2) prinsip sederhana yang bisa dijadikan dasar dalam rekrutmen pegawai atau karyawan. Dua prinsip sederhana tersebut dalam istilah Malayu SP Hasibuan dikenal dengan "apa" dan "siapa". Apa, artinya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (*Job Description*). Siapa, artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*Job Spesiftcation*).

a. Teknik Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan.

Teknik-teknik rekrutmen calon pegawai atau karyawan dalam organisasi publik maupun swasta dapat dilakukan melalui 2 cara, yaitu: disentralisasikan atau didesentralisasikan, tergantung pada besarnya organisasi dan kebutuhan jumlah pegawai atau karyawan yang akan di rekrut. Senada dengan Gomes, Hasibuan memberikan istilah yang berbeda terhadap metode/teknik rekrutmen, yaitu dengan metode tertutup dan terbuka

b. Teknik rekrutmen yang disentralisasikan.

merupakan teknik penarikan calon pegawai atau karyawan yang dilakukan oleh departemen-departemen di tingkat pusat, dalam skala yang cukup besar dan diinformasikan secara luas kepada masyarakat baik melalui media cetak maupun elektronik.

Kelebihan dari teknik ini adalah organisasi atau departemen mendapatkan calon pelamar yang cukup banyak, sehingga punya kesempatan untuk memilih calon pegawai atau karyawan yang benar-benar diharapkan dan qualified, serta terjadi efisiensi dalam pembiayaan.

c. Teknik rekrutmen yang didesentralisasikan.

Teknik rekrutmen yang didesentralisasikan merupakan teknik penarikan calon pegawai atau karyawan yang dilakukan oleh instansi-instansi atau unit-unit kerja yang relatif kecil dan dalam jumlah yang terbatas. Teknik ini biasanya dilakukan dengan cara menginformasikan (secara lisan) kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja.

Rekrutmen ini dipakai untuk mengisi posisi-posisi khas professional, ilmiah dan administrasi pada instansi-

instansi tertentu. Kelebihan teknik bahwa pihak pemimpin instansi atau unit kerja bisa langsung mengendalikan proses rekrutmen, simple dan cepat. Sedangkan mengenai teknik seleksi dan penempatan calon pegawai atau karyawan ada beberapa metode yang dapat dipergunakan, diantaranya melalui teknik atau metode ilmiah dan non ilmiah.

Sedangkan menurut Nawawi ada delapan (8) langkah yang harus dilakukan dalam menyeleksi dan menempatkan calon pegawai atau karyawan. Kedelapan langkah tersebut adalah:

1. Memanggil dan menginterview awal calon yang lolos rekrutmen.
2. Pelaksanaan berbagai jenis tes.
3. Meneliti ulang referensi dan berkas pelamar yang lolos tes.
4. Interview dan screening kesetiaan pada negara.
5. Pemeriksaan kesehatan.
6. Interview akhir oleh pimpinan unit kerja.
7. Diangkat calon pegawai (prajabatan).
8. Pegawai tetap (lulus prajabatan).

BAB III

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pelatihan dan pengembangan sebenarnya merupakan dua (2) kegiatan yang berbeda, meskipun diantara keduanya terdapat hubungan yang erat. Kedua kegiatan itu, selain sebagai kegiatan MSDM, juga merupakan salah satu bagian pengembangan organisasi yang bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang lebih baik dari sebelumnya, melalui peningkatan kinerja SDM yang dimiliki.

Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki performance pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya mencakup beberapa pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Malayu SP.Hasibuan dengan mengutip pendapat Andrew F.Sirkula, mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sedang pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana manager belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Dengan demikian pengembangan mempunyai cakupan makna lebih luas.

Pelatihan dan pengembangan bagi organisasi semisal madrasah merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai madrasah. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas organisasi sekolah yang lebih spesifik pada saat ini, sedangkan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan pegawai madrasah untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas organisasi pada masa

yang akan datang yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja pegawai. Mengingat pentingnya pelatihan dan pengembangan, maka seorang pimpinan madrasah harus dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang efektif dan proses yang harus dilakukan madrasa dalam upaya mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang efektif .

Dengan pengembangan berupa pemberian pelatihan bagi pendidik dan tenaga kepedidikan tentunya dapat memperbanyak kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja masing-masing. Kualitas kerja juga dapat meningkatkan mutu pendidikan dan kependidikan. Adapun pengembangannya adalah sebagai berikut:

a. Analisis kebutuhan (need analysis)

Analisis kebutuhan adalah penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan. Kegiatan ini sangat penting, rumit dan sulit. Dikatakan sangat penting sebab di samping menjadi landasan kegiatan selanjutnya seperti pemilihan metode pelatihan yang tepat, biaya pelatihannya tidak murah sehingga bilamana pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan, selain tidak

meningkatkan kemampuan organisasi juga akan menghabiskan banyak biaya. Selanjutnya dikatakan rumit dan sulit sebab perlu mendiagnosis kompetensi organisasi pada saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan kecenderungan perubahan situasi lingkungan yang sedang dihadapi dan yang akan dihadapi pada masa yang akan datang. Untuk madrasah analisis dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

1. Analisis kebutuhan organisasi, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mengidentifikasi strategi organisasi dengan memperhatikan lingkungan organisasi pada saat ini dan masa yang akan datang. Misalnya madrasah dalam strategi pengembangannya menekankan pada kepuasan pesertadidik dan orang tua melalui pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan madrasah. Berdasarkan strategi ini mungkin perlu dilakukan perubahan-perubahan dalam budaya organisasi, metode, proses, teknologi dan lain-lain.
2. Analisis tugas, yaitu menganalisis tugas-tugas yang harus dilakukan pegawai dalam setiap jabatannya di madrasah, yang dapat dipelajari dari informasi

analisis jabatan. Kemudian menentukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut secara efektif.

3. Analisis pegawai, yaitu analisis mengenai apakah ada pegawai madrasah yang kurang dalam kesiapan melakukan tugas-tugas atau kurang di dalam kemampuan, keterampilan dan kemampuan yang dapat diketahui dari penilaian kinerja, observasi kelengkapan dan kuesioner.

b. Penentuan tujuan dan materi pelatihan

Tujuan pelatihan harus dirumuskan secara spesifik, dalam arti apakah perubahan perilaku atau perubahan pengetahuan ingin dicapai setelah pelatihan dilakukan, misalnya keterampilan dalam mengefektifkan metode pembelajaran bagi pendidik, kemampuan menggunakan peralatan baru dan lain-lain. Selanjutnya, berdasarkan tujuan di atas, ditentukan materi atau isi dari pelatihan tersebut yang menyangkut topik-topik yang harus diberikan atau diketahui dalam upaya mencapai tujuan.

Dan tujuan utama pelatihan dan pengembangan pada intinya dapat dikelompokkan dalam enam bidang utama, yaitu:

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya lebih kompeten dalam pekerjaannya.
4. Membantu memecahkan persoalan operasional.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi.

Dengan adanya pelatihan kepada karyawan akan dapat memperbaiki kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan, memutakhirkan keahlian para karyawan baru supaya lebih berkompoten dalam bidangnya masing-masing.

c. Penentuan metode pelatihan

Setelah merumuskan tujuan dan isi program, dilakukan pemilihan metode pelatihan dan pengembangan. Metode pelatihan yang akan dipakai bisa dalam bentuk on the job training, yaitu dilakukan pada waktu jam kerja

berlangsung, baik secara formal maupun informal, dan off the job training, yaitu pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan.

d. Evaluasi pelatihan

Evaluasi pelatihan yang dilakukan di madrasah dapat dilihat dari beberapa dimensi, yaitu :

1. Reaksi terhadap isi dan proses pelatihan, biasanya dapat diukur dengan cara menanyakan melalui penyebaran kuesioner kepada peserta, apakah peserta menyukai program pelatihan dan merasakan manfaatnya serta mudah dipahami.
2. Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan, yaitu dengan cara mengukur seberapa besar tambahan pengetahuan yang diperoleh setelah pelatihan dilakukan. Ini dapat dilakukan dengan mengadakan pretest yakni tes sebelum latihan, dan post test yakni tes sesudah latihan.
3. Perubahan perilaku, biasanya dapat diketahui dengan mengukur perubahan perilaku setelah pelatihan dilakukan dan untuk mengetahuinya dengan cara menanyakan langsung kepada

pimpinan madrasah atau rekan kerjanya, atau dengan melakukan pengamatan di lapangan.

4. Perbaikan pada organisasi, yakni dapat dilihat dari perputaran kerja yang menurun, menurunnya ketidakhadiran dan penurunan biaya proses

BAB IV

MEMOTIVASI DAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Memotivasi Sumber Daya Manusia

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi semua perusahaan maupun instansi karena tanpa motivasi yang baik tujuan pegawai untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja dengan baik dan sesuai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan atau institusi. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi perusahaan atau intitusi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Di bawah ini beberapa pengertian dari motivasi kerja menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Robbins (2003:156) menyatakan "motivasi sebagai proses yang dapat menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu untuk menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang dalam berusaha. Tetapi intensitas yang tinggi tidak mungkin mengarahkan kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha yang dilakukan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitanya. Motivasi mempunyai dimensi usaha yang terus-menerus. Motivasi adalah ukuran berapa lama seseorang bisa menjaga usaha mereka".

Menurut McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara, menyatakan: "Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal".

Menurut Malayu S. Hasibuan, menyatakan: “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan atau menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Teori motivasi Maslow dikutip oleh Hasibuan menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), seperti: kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikological dan intelektual.

3. **Kebutuhan Sosial (Social Needs)**, berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. **Kebutuhan Pengakuan (Esteem Needs)**, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, otonomi, dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)**, yaitu dorongan sesuai dengan kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan untuk menggunakan kebutuhan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu. Jadi jika ingin memotivasi seseorang, anda perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakan orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya atau kebutuhan diatas tingkat itu.

B. Pemeliharaan (*Maintenance*) SDM

Menurut Henki Idris Issakh "pemeliharaan merupakan usaha untuk memelihara *physic* dan *psychologi* seorang karyawan selama ia bekerja dalam organisasi. Terpeliharanya kemauan bekerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana komunikasi yang ada didalam organisasi, baik antara manajemen dengan karyawan, maupun karyawan dengan karyawan serta keselamatan dan kesehatan karyawan didalam organisasi".

Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya Hasibuan *The maintenance function of personnel is concerned primarily with preserving the physical, mental, and emotional condition of employees*. Fungsi pemeliharaan menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi karyawan. Hasibuan mengemukakan Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, kami menyimpulkan bahwa Pemeliharaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk menjaga pegawai atau

karyawannya dan mempertahankan kondisi fisik dan jiwa tenaga kerjanya dalam melakukan pekerjaannya.

Pemeliharaan SDM disini dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina SDM dalam melakukan pekerjaannya dalam organisasi atau perusahaan. Untuk memelihara stamina tenaga kerja maka perlu dilakukan usaha perlindungan fisik, jiwa dan raga para karyawan dari berbagai ancaman yang merugikan. Upaya pemeliharaan ini perlu dilakukan terus menerus karena SDM yang kurang mendapat perhatian dan pemeliharaan dari organisasi atau perusahaan akan menimbulkan masalah, semangat kerja dan prestasi pegawai atau karyawan akan merosot, loyalitas karyawan menurun. Jika hal ini terjadi maka akan berakibat pada tingginya tingkat kemangkiran (bolos) pegawai atau karyawan. Oleh karena itulah, suatu perusahaan yang ingin berkembang harus melakukan kegiatan pemeliharaan terhadap SDM yang bekerja diperusahaan. Karena pemeliharaan karyawan erat hubungannya dengan tingkat produktivitas karyawan terhadap suatu perusahaan.

Yang menjadi tujuan pemeliharaan adalah :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turn-over karyawan.
4. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.
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.

Menurut Hasibuan, metode-metode pemeliharaan terdiri dari :

1. Komunikasi
2. Insentif
3. Kesejahteraan karyawan
4. Kesadaran dan keselamatan kerja
5. Hubungan industrial pancasila

1. Komunikasi

Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dan komunikator kepada komunikan. Komunikasi berfungsi untuk instructive, informative, influencing, dan evaluating.

2. Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kesejahteraan Karyawan.

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material non material) yang diberikan berdasarkan dan kebijaksanaan yang tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

4. Keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (KKK) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. KKK ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

5. Hubungan industrial pancasila

Hubungan industrial pancasila adalah hubungan para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha, dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

BAB V

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM

A. Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Prespektif Islam

Dalam pandangan Islam dijelaskan bagaimana sebenarnya Obyektifitas perencanaan yang sebenarnya, yang harus dilakukan oleh umat Islam. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat firman Allah SWT sebagai berikut:

قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَابًّا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُدْبِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا

تَأْكُلُونَ ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَبْعٌ شِدَادٌ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا

تُحْصِنُونَ ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ عَامٌ فِيهِ يُغَاثُ النَّاسُ وَفِيهِ يَعْرِضُونَ

Artinya: Yusuf berkata: "Supaya kamu bertanam tujuh tahun (lamanya) sebagaimana biasa; Maka apa yang

kamu tuai hendaklah kamu biarkan dibulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan. Kemudian sesudah itu akan datang tujuh tahun yang Amat sulit, yang menghabiskan apa yang kamu simpan untuk menghadapinya (tahun sulit), kecuali sedikit dari (bibit gandum) yang kamu simpan. Kemudian setelah itu akan datang tahun yang padanya manusia diberi hujan (dengan cukup) dan dimasa itu mereka memeras anggur." (Q.S. Yusuf: 47- 49).

Dari ayat ini menunjukkan bahwa Nabi Yusuf as. Merencanakan progam untuk beberapa tahun kedepan. Bahwa perencanaan tidak menafikan keimanan tetapi merupakan salah satu bentuk amal kebajikan yang berupa ittikhadz al asbab (menjalankan sebab). Perencanaan akan memberikan gambaran yang utuh dan menyeluruh bagi masa depan sehingga mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dan optimal dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan.

Artinya:“ Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah,

Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Q.S. Al-Hasyar 18)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ

خَيْرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Yang dimaksud hari esok dalam ayat tersebut, dapat berarti akhirat tetapi dapat juga berarti hari-hari yang akan datang saat masih di dunia. Dan mempersiapkan segala sesuatu untuk hari yang belum datang, dapat disebut perencanaan.

Menurut pandangan Islam, Islam sangat mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimilikinya. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah swt dalam Al Quran dalam Surat Al-Qoshos ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang

kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.

Pemahaman kekuatan disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatuhan dan kelayakan calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah swt dan takut terhadap aturan-Nya.

Dalam riwayat lain Rosulullah SAW. juga menyatakan tentang pentingnya penerapan kaidah kepatutan dan kelayakan pegawai, seperti yang terdapat dalam shohih Muslim sebagai berikut:

”Ya Rosullallah, mengapa engkau tidak mengangkatku sebagai pegawai?” kemudian berkata: ”wahai Abu Dzar, sesungguhnya kamu itu lemah, sedang yang kamu minta itu adalah amanah, tidak lain hal itu hanyalah kehinaan dan penyesalan pada hari kiamat, kecuali orang yang mengambilnya dengan haknya dan menunaikan kewajibannya.”

Dari hadits tersebut dapat ditarik sebuah pelajaran, bahwa standar pengangkatan pegawai adalah kepatutan

dan kelayakan seseorang untuk memikul tanggung jawab pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Sebagaimana nasehat Rosullulah SAW. kepada sahabatnya tersebut, bahwa jabatan bisa menjadi nikmat tetapi bisa pula membawa kehinaan dan penyesalan.

B. Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Prespektif Islam.

Pelatihan dan pengembangan di dalam Islam dijelaskan sebagai berikut, Islam sangat mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap para pegawai/karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan profesionalitas dalam mengemban tanggung jawab dan tugasnya. Rosulullah saw, selalu memberikan pelatihan terhadap orang yang mengurus persoalan kaum muslimin dan membekalinya dengan nasehat-nasehat serta petunjuk-petunjuknya.

“Diriwayatkan dari Ali r.a. bersabda Rosulllah SAW.: “Rasulallah mengutusku ke Yaman untuk menjadi hakim, kemudian saya berkata;” Ya Rasulallah, engkau mengutusku sedangkan aku masih muda belia, sedangkan aku tidak memiliki ilmu tentang peradilan?” Rasulallah

menjawab: “sesungguhnya Allah akan memberikan hidayah kepadamu dan menetapkan lisanmu. Ketika datang kepadamu dua orang yang sedang bersetru maka janganlah engkau menetapkan keputusan sampai engkau mendengarkan perkataan pihak kedua, sebagaimana engkau mendengarkan perkataan pihak pertama. Hal ini akan menjadikan lebih berhati-hati dan bersih bagimu dalam memutuskan peradilan.” Ali berkata:” setelah itu tidak ada keraguan lagi bagiku dalam memberikan keputusan.”

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa Ali ra belum memiliki banyak pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan peradilan, tetapi nampaknya Rasulullah SAW. memberikan pengemabngan ilmu pengetahuan bahwa bila menemukan dua orang yang bertikai tidak boleh untuk memutuskan suatu hukum sebelum mendengarkan argument dari keduanya.

C. Motivasi Sumber Daya Manusia

Motivasi itu sesungguhnya merupakan seluruh proses gerakan yang mencakup berbagai rangsangan. dorongan, atau daya pembangkit bagi terjadinya suatu

prilaku. Dorongan dalam proses gerakan itu pada dasarnya adalah rangsangan pembangkit bagi terjadinya prilaku, dalam rangka mencapai suatu tujuan. Motivasi-motivasi yang timbul pada diri individu mempunyai peranan dan fungsi ganda yaitu sebagai pembangkit aktivitas individu dan sebagai penyeleksi setiap aktivitas yang dilakukan. fungsi dan peranan motivasi memiliki kecenderungan yang sangat dominan dalam membentuk kepribadian individu secara optimal.

Motivasi terdiri dari beberapa pengertian antara lain dalam bahasa Inggris yakni motive yang artinya penggerak. Dan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya .

Motif adalah daya dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisasi yang menyebabkan kesiapannya

untuk memenuhi serangkaian tingkah laku atau perbuatan, sedangkan motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah laku untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu .

Motif adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Atau seperti dikatakan oleh Sertain dalam bukunya *Psychology Understanding of Human Behaviour*, motif adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku atau perbuatan ke suatu tujuan atau perangsang .

D. Pemeliharaan (*Maintenance*) Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan atau *maintenance* merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Pemeliharaan sumber daya manusia pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikatnya manusianya.

Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akherat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan”.

BAB VI

MANAJEMEN DAN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

Conformance to requirement ialah Hakikat mutu, yaitu sesuai yang diisyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.

“Mutu ialah suatu kondisi dinamik yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Dengan perubahan mutu tersebut, diperlukan peningkatan atau perubahan keterampilan tenaga kerja, proses produksi dan tugas, serta perubahan lingkungan perusahaan agar produk dapat memenuhi dan melebihi harapan konsumen.”

Pendidik sering dikatakan ujung tombak pendidikan karena dalam proses pendidikan pendidik memiliki peranan sangat penting dan strategis dalam membimbing

peserta didik kearah kedewasaan, kematangan dan kemandirian. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru tidak hanya menguasai bahan ajar dan memiliki kemampuan teknis edukatif tetapi memiliki juga kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat.

Kepala sekolah dalam kaitannya dengan manajemen bahwa sebagai manajer di madrasah nya tugas kepala madrasah sebagai seorang manajer, sangat kompleks, tidak sekedar mengelola kurikulum dan buku ajar, tapi juga SDM pendidik, dan tenaga kependidikan juga mengelola serta mengembangkan aset dan mengelola keuangan institusi. Dengan demikian, dia harus memiliki tiga kecerdasan, yakni kecerdasan profesional, kecerdasan personal dan kecerdasan manajerial

A. Peningkatan Kualitas Guru

Guru yang memiliki posisi yang sangat penting dan strategi dalam pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik. Pada diri gurulah kejayaan dan keselamatan masa depan bangsa dengan penanaman nilai-nilai dasar yang

luhur sebagai cita-cita pendidikan nasional dengan membentuk kepribadian sejahtera lahir dan batin, yang ditempuh melalui pendidikan agama dan pendidikan umum. Oleh karena itu harus mampu mendidik diberbagai hal, agar ia menjadi seorang pendidik yang proporsional. Sehingga mampu mendidik peserta didik dalam kreativitas dan kehidupan sehari-harinya. Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dalam pembelajaran, perlu ditingkatkan melalui cara-cara sebagai berikut:

1. Mengikuti Penataran

Menurut para ahli bahwa penataran adalah semua usaha pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan keahlian guru menyelaraskan pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang-bidang masing-masing. Sedangkan kegiatan penataran itu sendiri di tujukan:

- a. Mempertinggi mutu petugas sebagai profesinya masing-masing.
- b. Meningkatkan efesiensi kerja menuju arah tercapainya hasil yang optimal.

- c. Perkembangan kegairahan kerja dan peningkatan kesejahteraan.

Jadi penataran itu dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, keahlian dan peningkatan terutama pendidikan untuk menghadapi arus globalisasi.

2. Mengikuti Kursus-Kursus Pendidikan

Hal ini akan menambah wawasan, adapun kursus-kursus biasanya meliputi pendidikan arab dan inggris serta computer.

3. Memperbanyak Membaca

Menjadi guru professional tidak hanya menguasai atau membaca dan hanya berpedoman pada satu atau beberapa buku saja, guru yang berprofesional haruslah banyak membaca berbagai macam buku untuk menambah bahan materi yang akan disampaikan sehingga sebagai pendidik tidak akan kekurangan pengetahuan-pengetahuan dan informasi-informasi yang muncul dan berkembang di dalam masyarakat.

4. Mengadakan kunjungan ke sekolah lain (studi komperatif)

Suatu hal yang sangat penting seorang guru mengadakan kunjungan antar sekolah sehingga akan menambah wawasan pengetahuan, bertukar pikiran dan informasi tentang kemajuan sekolah. Ini akan menambah dan melengkapi pengetahuan yang dimilikinya serta mengatai permasalahan-permasalahan dan kekurangan yang terjadi sehingga peningkatan pendidikan akan bisa tercapai dengan cepat.

5. Mengadakan Hubungan Dengan Wali Siswa

Mengadakan pertemuan dengan wali siswa sangatlah penting sekali, karena dengan ini guru dan orang tua akan dapat saling berkomunikasi, mengetahui dan menjaga peserta didik serta bisa mengarahkan pada perbuatan yang positif. Karena jam pendidikan yang diberikan di sekolah lebih sedikit apabila dibandingkan jam pendidikan di dalam keluarga.

B. Peningkatan Materi

Dalam rangka peningkatan pendidikan maka peningkatan materi perlu sekali mendapat perhatian karena dengan lengkapnya materi yang diberikan tentu akan menambah lebih luas akan pengetahuan. Hal ini akan memungkinkan peserta didik dalam menjalankan dan mengamalkan pengetahuan yang telah diperoleh dengan baik dan benar. Materi yang disampaikan pendidik harus mampu menjabarkan sesuai yang tercantum dalam kurikulum. Pendidik harus menguasai materi dengan ditambah bahan atau sumber lain yang berkaitan dan lebih actual dan hangat. Sehingga peserta didik tertarik dan termotivasi mempelajari pelajaran.

C. Peningkatan dalam Pemakaian Metode

Metode merupakan alat yang dipakai untuk mencapai tujuan, maka sebagai salah satu indicator dalam peningkatan kualitas pendidikan perlu adanya peningkatan dalam pemakaian metode. Yang dimaksud dengan peningkatan metode disini, bukanlah menciptakan atau membuat metode baru, akan tetapi bagaimana caranya penerapannya atau penggunaannya yang sesuai dengan

materi yang disajikan, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan dalam proses belajar mengajar. Pemakaian metode ini hendaknya bervariasi sesuai dengan materi yang akan disampaikan sehingga peserta didik tidak akan merasa bosan dan jenuh atau monoton. Untuk itulah dalam penyampaian metode pendidik harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Selalu berorientasi pada tujuan
2. Tidak hanya terikat pada suatu alternatif saja
3. Mempergunakan berbagai metode sebagai suatu kombinasi, misalnya: metode ceramah dengan tanya jawab.

Jadi usaha tersebut merupakan upaya meningkatkan kualitas pendidikan pada peserta didik di era yang semakin modern.

D. Peningkatan Sarana

Sarana adalah alat atau metode dan teknik yang dipergunakan dalam rangka meningkatkan efektivitas komunikasi dan interaksi edukatif antara pendidik dan peserta didik dalam proses pendidikan dan pengajaran di

sekolah. Dari segi sarana tersebut perlu diperhatikan adanya usaha meningkatkan sebagai berikut:

1. Mengerti secara mendalam tentang fungsi atau kegunaan media pendidikan
2. Mengerti penggunaan media pendidikan secara tepat dalam interaksi belajar mengajar
3. Pembuatan media harus sederhana dan mudah
4. Memilih media yang tepat sesuai dengan tujuan dan isi materi yang akan diajarkan.

Semua sarana sekolah meliputi semua peralatan serta perlengkapan yang langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah, contoh: gedung sekolah (school building), ruangan meja, kursi, alat peraga, dan lain-lainnya. Sedangkan prasarana merupakan semua komponen yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses belajar mengajar atau pendidikan di sekolah, sebagai contoh: jalan menuju sekolah, halaman sekolah, tata tertib sekolah dan semuanya yang berkenaan dengan sekolah.

E. Peningkatan Kualitas Belajar

Dalam setiap proses belajar mengajar yang dialami peserta didik selamanya lancar seperti yang diharapkan, kadang-kadang mengalami kesulitan atau hambatan dalam belajar. Kendala tersebut perlu diatasi dengan berbagai usaha sebagai berikut:

1. Memberi Rangsangan

Minat belajar seseorang berhubungan dengan perasaan seseorang. Pendidikan harus menggunakan metode yang sesuai sehingga merangsang minat untuk belajar dan mempelajari baik dari segi bahasa maupun mimik dari wajah dengan memvariasikan setiap metode yang dipakai. Dari sini menimbulkan yang namanya cinta terhadap bidang studi, sebab pendidik mampu memberikan rangsangan terhadap peserta didik untuk belajar, karena yang disajikan benar-benar mengenai atau mengarah pada diri peserta didik yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Selanjutnya setelah peserta didik terangsang terhadap pendidikan maka pendidik tinggal memberikan motivasi secara continue. Oleh karena itu pendidik atau lembaga tinggal memberikan atau menyediakan sarana dan prasarana saja, sehingga peserta

didik dapat menerima pengalaman yang dapat menyenangkan hati para peserta didik sehingga menjadikan peserta didik belajar semangat.

2. Memberikan Motivasi Belajar

Motivasi adalah sebagai pendorong peserta didik yang berguna untuk menumbuhkan dan menggerakkan bakat peserta didik secara integral dalam dunia belajar, yaitu dengan diambil dari sistem nilai hidup peserta didik dan ditujukan kepada penjelasan tugas-tugas.

Motivasi merupakan daya penggerak yang besar dalam proses belajar mengajar, motivasi yang diberikan kepada peserta didik dapat berupa:

a. Memberikan penghargaan.

Usaha-usaha meyenangkan yang diberikan kepada peserta didik yang berprestasi yang bagus, baik berupa kata-kata, benda, simbol atau berupa angka (nilai). Penghargaan ini bertujuan agar peserta didik selalu termotivasi untuk lebih giat belajar dan mampu bersaing dengan teman-temannya secara sehat, karena dengan itu pendidik akan mudah meningkatkan kualitas pendidikan.

b. Memberikan hukuman.

Pemberian hukuman ini bersifat mendidik artinya bentuk hukuman itu sendiri berkaitan dengan pembelajaran. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki kesalahan.

c. Mengadakan kompetisi dan lomba.

Pengadaan ini dipergunakan untuk meningkatkan prestasi peserta didik untuk membantu peserta didik dalam pembentukan mental yang tangguh selain pembentukan pengetahuan. untuk membantu proses pengajaran yang selalu dimulai dari hal-hal yang nyata bagi siswa

DAFTAR PUSTAKA

- A. Malik Fadjar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas* (Bandung : Mizan, 1998).
- Arief Furhan, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif* (Surabaya: Usaha Nasional, 1992).
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan, *Manajemen SumberDaya Manusia dalam Bisnis Modern*, Bandung, Alfabeta, 2007.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Serta Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 1991.
- Armstrong, Michael, *Strategic Human Resource Management, A Guide to Action*, terj. Ati Cahayani, Jakarta, Buana Ilmu Populer, 2003.
- Cahayani, Ati, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Indeks, 2005.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S, L. 2003. *Fundamentals of Human Resource Management*. New Jersey:John Wiley & Sons, Inc.
- Decenzo, David A and Stephen P.Robbins, *Human Resource Manajemen*, New York: Jhon Willey and Sons Inc, 1999.

Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis, Sebuah Model pelibatan Masyarakat dalam Pendidikan*, Prenada Media, jakarta, 2013.

Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis, Sebuah Model pelibatan Masyarakat dalam Pendidikan*, Prenada Media, jakarta, 2013.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), Cet. Ke-2.

Dessler, Gary, *Human Resources Management*, terjemah Benyamin Molan, Jakarta, Prenhallindo, 1997.

Dewi Hajar, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam (Study Kasus di MTsN Karangnom Kalten) ". Tesis (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2005).

Effendy, Mochtar, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta, Penerbit Bhratara, 1996.

Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001).

Gary Dessler, *Human Resources Management* terj. Benyamin Molan , (Jakarta: Prenhallindo, 1997).

- Hadis, Abdul dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung, Alfabeta 2010.
- Hadiyanto, *Mencari sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia* Jakarta : Rineka Cipta, 2004.
- Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005).
- Harris, Michael, *Human Resource Management: A Practiccal Approach*, New York, Harcourt Brace, 1997.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Grasindo, 2005, Cet.Ke-3.
- Imam Jalaluddin Al-Mahalli, *Tafsir Jalalain* Bandung : Sinar Baru Algesindo, 2008.
- Henki Idris Issakh, *Pengantar Manajemen*, Edisi 2, Jakarta 2015.
- <https://mastertarbiyah1982.wordpress.com/2013/01/10/image-masyarakat-terhadap-pendidikan-madrasah/>
diakses Minggu, 13 Februari 2022 Pukul 17.33 WIB
- James A.F Stoner, *Manajemen* (England: Prentice Hall Inc, 1978).
- Jhon M. Echol dan Hasan Sadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989).

- Kamisa, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Surabaya :
Kartika, 1997.
- Kartini Kartono, Pengantar Metodologi Research Sosial
(Bandung: CV. Mandar Maju,1990)
- Kementerian Agama Al- Qur'an dan Terjemah (direktorat
Urusan Agama Islam Dan Pembinaan Syariah, 2012).
- Lexi, J, Meloeng, Metodologi Penelitian Kualitatif
(Bandung: Remaja Rosdakarya,1996).
- M. Ngalim Purwanto, Psikologi Pendidikan, Cet. Ke-11,
(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1996).
- M.B. Miles & A.M Hubberman, An Expended Source Book:
Qualitative Data Analisis Data Kualitatif, terj. Tjetjer
R. Rohidi (Jakarta: UI-Press, 1992).
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia,
(Jakarta: Bumi Aksara, 2002).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen
Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
2013.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi,(ed)., Metode
Penelitian Survey (Jakarta: LP3ES,1994)
- Mayuddin Ibrahim, Nasehat 125 Ulama Besar (Jakarta:
Bulan Bintang, 2003).

- Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif, Malang UIN Malang Press.
- Micheal. Harris, Harris, Human Resource Management Aprctical Approach Newyork Harcourt Brace.
- Moh. Uzer Usman, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000).
- Mulyasa, E., Manajemen Berbasis Sekolah, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2002
- Observasi di MI Al Ma'arif Patimuan tanggal Desember 2021
- PB, Trion, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Tugu, 2005.
- Prof. Dr. Abdus Salam Dz., M.M., Manajemen Insani dalam Bisnis, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ke-11 Tahun 2020.
- Rangkuti, Nizar Ahmad, Metode Penelitian Pendidikan (Bandung :Ciptapustaka Media, edisi revisi 2016).
- Rismiati NIM.2016081031. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam peningkatan Mutu Pendidikan Pada SD Negeri Tanjungtirto 1 Berbah Tahun Pelajaran 2017/2018". Tesis. Yogyakarta: Program Studi

- Manajemen Pendidikan, Program Pasca Sarjana,
Universitas Sarjana Wiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- Rosady Ruslan, Manajemen Publik Relation & Media
Komunikasi (Jakarta: Raja Grafindo, Edisi revisi,
2007).
- Sagala, Syaiful, Manajemen Strategik Dalam Peningkatan
Mutu Pendidikan. Bandung, Alfabeta, 2007.
- Sinambela, Lijan Poltak, Manajemen Sumber Daya
Manusia, Bumi Aksara, Tahun 2016.
- Soebagio Atmodiwiro, Manajemen Pendidikan Indonesia,
Jakarta: Ardadizya Jaya, 2000.
- Sufyarman. (2004). Kapita selekta manajemen pendidikan.
Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu pendekatan
Praktis (jakarta : Bina Aksara, 1989).
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research II, (Yogyakarta: Andi
Offset, 1004).
- Tesis Endang Dwi Hastutiningsih : dengan judul
"Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala
Madrasah Pada Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan
Mutu Pendidikan Di Mts Negeri Manyaran Ajaran
2015/2016.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003
tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3

PROFIL PENULIS



A. Identitas Diri

Nama : Robitul Ashar, S,Pd,I
Tempat/tgl.Lahir : Cilacap, 22 Juli 1980
NIP : 19800722 200710 1 002
Pangkat/Gol : Penata / III/c
Jabatan : Guru Madrasah
Alamat Rumah : Mekarsari 04/07 Cinyawang
Patimuan Cilacap Kode Pos 53264
Nama Ayah : Muhamad Yusuf (alm)
Nama Ibu : Siti Alfiah (alm)
Istri : Ismatul Fauziah, S.Pd.
Nama Anak Jika ada : 1. Abdurrahman Yusuf
2. Sulthan Khoirul 'Azmi

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SD : MI Ma'arif 01 Cinyawang
Lulus Tahun 1992
- b. SMP : MTs Nurul Huda Patimuan
Lulus Tahun 1995
- c. SMA : MAN Majenang
Lulus Tahun 1998
- d. D2 : IAIIG Cilacap Tahun 2004
- e. S1 : IAIIG Cilacap Tahun 2011
- f. S2 : IAINU Kebumen Lulus Teori Tahun 2021

2. Pendidikan Non Formal

- a. Pondok Pesantren Tarbiyah Islamiyah Cinyawang tahun 1990-1995
- b. Pondok Pesantren Miftahul Huda Cigaru Majenang tahun 1995-1998
- c. Pondok Pesantren LIRBOYO Kediri Jawa Timur 1999-2001

C. Riwayat Pekerjaan

1. Guru Kelas MI Ma'arif 01 Cinyawang Patimuan 2001-2022
2. Guru Mapel Al Qur'an Hadits di MA Nurul Huda Patimuan 2005-2009
3. Kepala MA Nurul Huda Patimuan tahun 2006-2008.
4. Kepala MI Ma'arif 01 Cinyawang 2016-2017.

5. Pembina Yayasan Haji Abdullah Yaqub Mansur Cinyawang Tahun 2018 sampai dengan sekarang.

D. Riwayat Organisasi

1. Wakil Sekretaris PC. GP. Ansor Kabupaten Cilacap 2010-2015.
2. Ketua MWC LP. Ma'arif NU Patimuan 2005-2015.
3. Sekretaris MWC NU Patimuan 2010-2025
4. Ketua Ta'mir Masjid Jami Al Hidayah Cinyawang 2018 sampai dengan sekarang.
5. Ketua KKG MI 010 Patimuan 2020 sampai dengan sekarang.
6. Pengurus PGRI Kecamatan Patimuan Bidang Kerohanian.
7. Wakil Sekretaris PGM Kecamatan Kedungreja, Patimuan 2020 sampai dengan sekarang.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MUTU PENDIDIKAN



Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.” Pendidikan merupakan sarana yang mempunyai peranan strategis untuk meningkatkan kualitas dan harkat manusia sekaligus sebagai tolok ukur martabat suatu bangsa. Suatu bangsa yang berkualitas, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam satu Negara. Semakin tinggi kualitas pendidikan masyarakat suatu bangsa maka semakin tinggi pula kualitas masyarakatnya. Oleh karena itu merupakan suatu keharusan bagi pendidik untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir begitu saja tanpa melalui sumber daya manusia yang baik dan untuk mewujudkan hal tersebut mutlak memerlukan manajemen agar program tercapai sesuai dengan tujuan. Buku ini terdiri dalam VI Bab dimana dalam Bab I membahas tentang Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Mutu Pendidikan, Bab II membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Bab III membahas tentang Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bab IV membahas tentang Memotivasi Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia, Bab V membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam, dan Bab VI membahas tentang Manajemen Dan Peningkatan Mutu Pendidikan



Penerbit
PT ARR RAD PRATAMA
Gunung Jati Cirebon Jawa Barat
Indonesia 45151
email : arrradpratama@gmail.com

ISBN 978-623-09-2897-0



9 786230 928970