

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
MUTU PENDIDIKAN DI MI MUHAMMADIYAH KECEPIT  
KECAMATAN PUNGCELAN KABUPATEN BANJARNEGARA**



**Oleh :**

**ARINI WINDIASTUTI**

**NIM. 2348154**

**PROPOSAL TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Magister dalam  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**PROGRAM STUDI PASCA SARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM**

**NAHDLATUL ULAMA**

**KEBUMEN**

**2025**

## NOTA DINAS

Kepada Yth,  
Direktur Sekolah Pascasarjana  
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul: “ManajeAmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.”

Yang ditulis oleh :

Nama : Arini Windiastuti  
NIM : 2348154  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Tahun Akademik : Tahun 2024

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami anggap tesis tersebut sebagai hasil penelitian/ kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqosyah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Kebumen. Juli 2025

Pembimbing



**Dr. Atim Rinawati, M.Pd.**

**NIY/NIDN. 2126058701**

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS





Tesis yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara” telah dipertahankan dihadapan sidang dewan penguji pada :

H a r i : Sabtu  
Tanggal : 9 Agustus 2025  
Pukul : 11.00

Oleh:

N a m a : Arini Windiastuti  
NIM : 2348154  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dewan Penguji Tesis :

Ketua Sidang	: Dr. Atim Rinawati, M. Pd	(  )
Sekretaris Sidang	: Faisal, M. Ag	(  )
Penguji I	: Dr. Maryanto, M. Sc	(  )
Penguji II	: Dr. Maesaroh, M.Ag	(  )

Kebumen, 9 Agustus 2025

Program Studi Pasca Sarjana

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen



Direktur

  
**Dr. Atim Rinawati, M.Pd.**

NIDN. 2126058701

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ARINI WINDIASTUTI

NIM : 2348154

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, 2025  
Yang Membuat Pernyataan



**Arini Windiastuti  
NIM. 2348154**

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومًا

*“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh”*

(Q.S. Ash-Shaff Ayat 4)

## **PERSEMBAHAN**

Tesis ini dipersembahkan untuk:

1. Almamater, Yth, semua Dosen Pascasarjana IAINU Kebumen.
2. Kedua orang tua yang dengan tulus ikhlas merawat membesarkan membimbing dan memberi bekal ilmu yang sangat bermanfaat hingga saat ini.
3. Suami tercinta Hamdan yang selalu memotifasi dan mendukung baik moril maupun materiil, menemani dalam segala suasana hati dan kondisi materi.
4. Putra Putri tercinta Mohamad Ardan Al Ghifari, Anindita Zhafira Syifania Ardan, Anindita Zhafira Syafania Ardan yang menjadi semangat tolakul ilmu semoga menjadi inspirasi melanjutkan study.
5. Semua guru-guru, dosen yang mulia yang telah mencurahkan energinya untuk mentransfer ilmu yang sangat berguna dan bermanfaat sebagai bekal hidup dunia ahirat.
6. Sahabat semua rekan Mahasiswa seperjuangan Pascasarjana IAINU Kebumen, yang telah kebersamai dari awal perkuliahan hingga selesai terutama, terimakasih atas semua kasih dan cinta dari teman-teman semua.
7. Teman-teman guru, karyawan di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara yang selalu mendukung, handle aktifitas dan tugas, sehingga semua berjalan lancar.
8. Pembaca yang Budiman

## ABSTRAK

**Arini Windiastuti, NIM: 2348154, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, Program Pascasarjana IAINU Kebumen, 2025.**

Penelitian ini dilatarbelakangi sebuah kondisi semua madrasah berupaya keras untuk meningkatnya Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mendeskripsikan mekanisme rekrutmen karyawan di MI Muhammadiyah Kecepat, 2) Mendeskripsikan pelatihan karyawan di MI Muhammadiyah Kecepat, 3) Mendeskripsikan motivasi karyawan di MI Muhammadiyah Kecepat, 4) Mendeskripsikan pemeliharaan karyawan di MI Muhammadiyah Kecepat, 5) Mendeskripsikan pengaruh manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepat.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan naratif di MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara. Peneliti sebagai instrumen utama, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Seluruh data dianalisis dengan model interaktif dengan alur: pencatatan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di madrasah ini telah berjalan dengan baik dan terstruktur. (1) Terdapat dua pola rekrutmen, yaitu rekrutmen tenaga tetap (PNS) oleh pemerintah dan tenaga honorer oleh pihak sekolah. (2) Dalam hal pelatihan dan pengembangan, evaluasi yang dilakukan masih terbatas pada aspek teknis.

(3) Dari sisi motivasi, faktor motif, harapan, dan insentif terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru serta berdampak pada peningkatan prestasi belajar siswa. (4) Upaya pemeliharaan karyawan di MI Muhammadiyah Kecepit dilakukan melalui pendekatan kekeluargaan yang menekankan pada penguatan koordinasi dan komunikasi antar guru dan karyawan. Strategi ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif serta mencegah terjadinya konflik yang dapat mengganggu kinerja. Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di MI Muhammadiyah Kecepit memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Penelitian ini merekomendasikan penguatan proses rekrutmen berbasis kualifikasi, pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan, penerapan evaluasi kinerja yang terukur, peningkatan motivasi dan kesejahteraan tenaga pendidik, serta penguatan kolaborasi dengan pemangku kepentingan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit.

**Kata Kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan**

## ABSTRACT

**Arini Windiastuti, NIM: 2348154, Human Resource Management in Improving the Quality of Education at MI Muhammadiyah Kecepit, Punggelan District, Banjarnegara Regency, Postgraduate Program, IAINU Kebumen, 2025.**

This research is motivated by the condition in which all madrasahs strive to improve Human Resource Management in order to enhance the quality of education at MI Muhammadiyah Kecepit, Punggelan Subdistrict, Banjarnegara Regency. The problem formulation in this study is: How is Human Resource Management implemented to improve the quality of education at MI Muhammadiyah Kecepit, Punggelan Subdistrict, Banjarnegara Regency?

The research aims to: (1) describe the employee recruitment mechanism; (2) describe employee training; (3) describe employee motivation; (4) describe employee maintenance; and (5) analyze the influence of human resource management on improving educational quality.

This study uses a qualitative research type with a narrative approach at MI Muhammadiyah Kecepit, Punggelan District, Banjarnegara Regency. The researcher as the main instrument, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation studies. All data were analyzed using an interactive model with the flow: data recording, data reduction, data presentation, and conclusions.

The research findings indicate that the recruitment and selection system implemented at this madrasah has been running well and in a structured manner. (1) There are two recruitment patterns: the recruitment of permanent staff (civil servants) by the government and honorary staff by the school. (2) In terms of training and development, the evaluations conducted are still limited to technical aspects. (3) From a motivation perspective, factors such as motives, expectations, and incentives have been proven to significantly influence teacher performance and positively impact students' academic achievement. (4) Employee retention efforts at MI Muhammadiyah Kecepit are carried out

through a familial approach that emphasizes strengthening coordination and communication between teachers and staff. This strategy aims to create a harmonious and conducive work environment while preventing conflicts that could disrupt performance. Overall, the human resource management implemented at MI Muhammadiyah Kecepit contributes positively to improving the quality of education.

This study recommends strengthening qualification-based recruitment processes, continuous development of teacher competencies, implementation of measurable performance evaluations, enhancement of educator motivation and welfare, and reinforcement of collaboration with stakeholders to support the improvement of education quality at MI Muhammadiyah Kecepit.

***Keywords: Management, Human Resources, Quality of Education***

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata yang berbahasa Arab ke huruf latin yang digunakan dalam skripsi ini berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988

### A. Konsonal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba <sup>ʿ</sup>	B	Be
ت	ta <sup>ʿ</sup>	T	Te
ث	sa <sup>ʿ</sup>	š	Es (dengan titik diatas)
ج	jim	J	Je
ح	ha <sup>ʿ</sup>	ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha <sup>ʿ</sup>	Kh	Ka dan HA
د	Dal	D	De
ذ	zal	Z	Zet (dengan titik diatas)
ر	ra <sup>ʿ</sup>	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Shād	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍaḍ	ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	tha <sup>ʿ</sup>	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za <sup>ʿ</sup>	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	Koma terbalik di atas
غ	gain	G	Ge

ف	fa <sup>ˁ</sup>	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wawu	W	We
ه	ha <sup>ˁ</sup>	H	Ha
ء	hamzah	ˁ	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syahadah ditulis Rangkap

مباغدين	Ditulis	Muta,,aqqidīn
عدت	Ditulis	Iddah

### C. Ta Marbutah

#### 1. Bila dimatikan ditulis h

هفت	Ditulis	Hibbah
جزيت	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diberlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرب الابرار	Ditulis	Karamah al-aulyā <sup>ˁ</sup>
-------------	---------	-------------------------------

#### 2. Bila ta<sup>ˁ</sup>marbutah hidup atau harakat, fathah, kasrah, dandammah ditulis t.

زكاة النطر	Ditulis	akātul fitri
------------	---------	--------------

### D. Vokal Pendek

t	Kasrah	Ditulis	I
---	--------	---------	---

t	Fathah	Ditulis	A
و	Dhammah	Ditulis	U

### E. Vokal Panjang

Fathah + Alif جَاهِلِيَّاتٍ	Ditulis	Ditulis	ā jāhiliyyah
Fathah + ya <sup>‘</sup> mati يَاسَآءَ	Ditulis	Ditulis	ā yas,,ā
Kasrah + ya <sup>‘</sup> mati كَارِمٍ	Ditulis	Ditulis	ī karīm
Urooṣ فُرُودٍ	Ditulis	Ditulis	ū furūd

### F. Vokal Rangkap

Fathah + ya <sup>‘</sup> mati يَزِيدُكَ	Ditulis	Ai Bainakum
Fathah + wawu mati يُؤَلِّ	Ditulis	Au qaulun

### G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan Apostrof

بَابُ بَابِ غَا	Ditulis	a <sup>‘</sup> antum
بَابُ عِدَّتْ	Ditulis	u,,iddat
لَا تَزِي شَأْنُكَ	Ditulis	la <sup>‘</sup> in syakartum

### H. Kata Sandang Alif + Lam

#### 1. Bila diikuti Huruf Qomariyyah

الْزَّانِ	Ditulis	al-Qu <sup>‘</sup> ān
الْقِيَّاسِ	Ditulis	Al-Qiyās

#### 1. Bila diikuti Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf I (el) nya

السَّامِ	Ditulis	As-Samā <sup>‘</sup>
السَّامِسِ	Ditulis	Asy-Syams

## KATA PENGANTAR



Rasa syukur tak terhingga penulis panjatkan Kepada Allah Robbul ‘izzati, atas semua karunia untaian sholawat salam teruntuk suri tauladan pemberi syafaat dunia akhirat beliau Sayyidina Muhammad SAW,

. Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Program Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen.dapat diperoleh dengan salah satu syarat adalah terselesainya penyusunan tesis

Penulis sangat menyadari sepenuhnya bahwa eelesainya penyusunan tesis ini berkat support bimbingan, arahan dan bantuan dari banyak pihak. Melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada beliau yang terhormat:

1. Dr. Benny Kurniawan, M.Pd.I. selaku Rektor IAINU Kebumen.
2. Dr. Atim Rinawati, M.Pd. selaku Direktur Sekolah IAINU Kebumen sekaligus dosen pembimbing tesis.
3. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Pascasarjana (PPs) IAINU Kebumen yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
4. Bapak/Ibu semua karyawan Program Studi Pascasarjana (PPs) IAINU Kebumen yang juga turut membantu dalam urusan administrasi.
5. Kepala Madrasah dan seluruh Keluarga MI Muhammadiyah Kecepat yang telah kooperatif selama proses pelaksanaan penelitian berlangsung.
6. Kepala Madrasah dan seluruh Keluarga MIN 4 Banjarnegara yang telah memberikan ijin dan membantu selama proses pelaksanaan penelitian berlangsung.
7. Semua pihak yang tidak mungkin peneliti sebutkan satu persatu hanya ucapan terima kasih dari lubuk hati yang terdalam peneliti haturkan dan semoga amal dan jasa baik sahabat-sahabat akan dicatat sebagai amal kebajikan dan dibalas oleh Allah SWT.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam penyusunan tesis ini. saran dan kritik yang sifatnya membangun sangatlah penulis harapkan untuk penelitian selanjutnya.

Kebumen,

2025

Penulis

**Arini Windiastuti**  
NIM. 2348154

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xiii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan .....	8
D. Manfaat .....	8
<b>BAB II</b> .....	10
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	10
A. Deskripsi Teori .....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Manajemen SDM dalam Perspektif Islam.....	25
3. Mutu Pendidikan.....	31
B. Penelitian yang Relevan .....	35
<b>BAB III</b> .....	41
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	41
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
C. Sumber Data .....	45
D. Teknik Pengumpulan Data .....	45
E. Keabsahan Data .....	48
F. Analisis Data .....	49
<b>BAB IV</b> .....	53
<b>HASIL PENELITIAN</b> .....	53
A. Gambaran Umum MI Muhammadiyah Kecepit.....	53
B. Deskripsi Data Penelitian .....	62
1. Mekanisme Penerimaan ( <i>rekrutmen</i> ) Karyawan.....	63
2. Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	74
3. Motivasi Sumber Daya Manusia.....	84

4. Pemeliharaan ( <i>maintenance</i> ) Sumber Daya Manusia.....	89
5. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan.....	98
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	100
1. Mekanisme Penerimaan (rekrutmen) Karyawan.....	100
2. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	102
3. Motivasi Sumber Daya Manusia.....	106
4. Pemeliharaan ( <i>maintenance</i> ) Sumber Daya Manusia.....	108
5. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan.....	110
<b>BAB V</b> .....	114
A. Simpulan .....	144
B. Saran .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	117

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan manusia secara menyeluruh merupakan tujuan utama bangsa. Sumber daya manusia (SDM) menjadi modal utama dalam proses pembangunan, yang mencakup aspek kuantitatif seperti jumlah dan struktur penduduk, serta aspek kualitatif yang berkaitan dengan kualitas hidup masyarakat. Di samping itu, SDM juga memainkan peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan pembangunan, karena berkontribusi terhadap tercapainya tujuan pembangunan nasional, termasuk peningkatan kualitas individu dan masyarakat Indonesia, serta penguatan disiplin nasional yang mencerminkan ketaatan terhadap hukum dan norma sosial yang berlaku.<sup>1</sup>

Pendidikan merupakan sarana yang sangat strategis untuk mencapai pembangunan nasional, terutama karena pendidikan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menyadari pentingnya peran pendidikan ini, pemerintah Indonesia terus mendorong agar sektor pendidikan menjadi prioritas utama dalam agenda pembangunan nasional. Pemerintah, menyadari pentingnya Pendidikan telah menetapkan Sistem Pendidikan Nasional melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Ini adalah langkah pemerintah untuk memastikan pendidikan di Indonesia terstruktur dan terarah.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 disebutkan“Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar tumbuh menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak baik, sehat secara fisik dan mental, memiliki pengetahuan, keterampilan, kreativitas, kemandirian, serta mampu menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung

---

<sup>1</sup> Muhammad Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah* (PT Arr Rad Pratama, 2023), 1.

jawab.” Ini semua adalah bagian dari upaya pendidikan nasional untuk mengembangkan kemampuan, membentuk karakter, dan membangun peradaban bangsa yang bermartabat guna mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan memegang peranan yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan mutu dan martabat manusia, serta menjadi indikator utama dari kehormatan suatu bangsa. Tingkat kualitas suatu bangsa tercermin dari keberhasilan sistem pendidikannya. Singkatnya, semakin baik pendidikan yang diterima masyarakat, semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusianya. Ini berarti, investasi dalam pendidikan secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan individu dalam suatu populasi.

Oleh sebab itu, pendidik wajib meningkatkan kompetensinya sesuai dengan 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, manajemen sangat diperlukan agar program dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Manajemen memegang peranan krusial dalam memaksimalkan berbagai komponen pendidikan. Semakin baik pengelolaan manajemen yang dijalankan, maka kualitas pendidika yang dicapai akan semakin meningkat.<sup>2</sup> Hal ini dapat dipahami dari fakta bahwa di antara seluruh sumber daya dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, serta kemauan. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Sebab, secanggih apa pun teknologi, semaju informasi, dan selengkap apa pun sarana serta prasarana yang tersedia, jika sumber daya manusianya tidak dikelola dengan baik, maka pencapaian

---

<sup>2</sup> Sufyarma, *Kapita selekta manajemen pendidikan* (Alfabeta, 2004), 190.

tujuan organisasi akan sulit terwujud. Dengan kata lain, komponen pendidikan berupa sumber daya material tidak akan efektif tanpa dukungan dari sumber daya manusia.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam proses manajemen sumber daya manusia dan menjadi bagian krusial dalam rangkaian langkah untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>3</sup> Dengan demikian, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, berperan secara profesional, dan dikelola dengan baik akan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat mewujudkan pendidikan bermutu.

Di sinilah peran penting kepala madrasah sebagai manajer pendidikan, yaitu menggali, mengarahkan, membina, dan mengembangkan potensi serta kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan guna meningkatkan mutu pendidikan. Upaya ini sebaiknya dilakukan melalui berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia, yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi dan evaluasi kinerja sumber daya manusia.

Kualitas Pendidikan di Indonesia jika dibandingkan dengan negara lain masih tergolong rendah mulai dari Tingkat dasar, menengah, sampai perguruan tinggi. Pandangan terhadap kondisi pendidikan Islam ini menimbulkan kesan bahwa penyelenggaraan pendidikan Islam pada masa itu dilakukan secara seadanya.. 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.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Kencana, 2020), 9.

<sup>4</sup> Situs : <https://mastertarbiyah1982.wordpress.com/2013/01/10/image-masyarakat-terhadap-pendidikan-madrasah/>, t.t.

Menurut Nandika (2005), Sekretaris Jenderal Departemen Pendidikan Nasional, dalam sebuah ceramah di hadapan mahasiswa Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia Program Studi Administrasi Pendidikan, terdapat sejumlah persoalan dan tantangan yang dihadapi sektor pendidikan di Indonesia. Beberapa di antaranya meliputi:

1. Rendahnya tingkat pendidikan masyarakat secara umum.
2. Perubahan struktur demografi yang dinamis belum sepenuhnya terintegrasi dalam perencanaan pembangunan pendidikan.
3. Masih adanya kesenjangan dalam pencapaian tingkat pendidikan antarwilayah atau kelompok masyarakat.
4. Pelaksanaan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) di bidang pendidikan belum maksimal.
5. Sarana dan prasarana pendidikan belum merata dan masih kurang memadai.
6. Mutu pendidikan masih rendah dan belum sepenuhnya mampu mengembangkan kompetensi peserta didik.
7. Perguruan tinggi masih menghadapi hambatan dalam pengembangan serta penciptaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).
8. Sistem manajemen pendidikan belum berjalan dengan efektif dan efisien.
9. Pendanaan untuk pembangunan sektor pendidikan masih belum mencukupi kebutuhan.<sup>5</sup>

MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara setidaknya bisa menepis isu tersebut diatas, terbukti dengan adanya prestasi yang pernah diraih, antara lain:

---

<sup>5</sup> Agus Irianto, *Pendidikan sebagai Investasi dalam Pembangunan suatu Bangsa* (Pernada Media Group, 2011), 11.

☐ **Prestasi Akademik dan Keagamaan**

No	Bidang	Prestasi	Tingkat	Tahun
1	Olimpiade IPA Terpadu	Juara 1	Kabupaten	2024
2	Olimpiade IPA OMBN	Juara 2	Nasional	2025
3	Tahfidz Al-Qur'an Juz 30	Juara 2	Kabupaten	2024
4	MTQ	Juara 2	Kabupaten	2024
5	Murottal (Andalusia Competition)	Juara 3	-	2024
6	Pidato Da'i Cilik (Andalusia Competition)	Juara 2	-	2024

☐ **Prestasi Olahraga: Tenis Meja**

No	Bidang	Prestasi	Tingkat	Tahun
1	Tenis Meja Putri (HUT MTsN 2)	Juara 2	Kabupaten	2024
2	Tenis Meja Tunggal Putri (PORSENI)	Juara 1	Kabupaten	2024

☐ **Prestasi Bela Diri: Pencak Silat**

**POPDA Kabupaten Banjarnegara 2024**

No	Kelas	Prestasi
1	Kelas D Putri	Juara 2
2	Seni Tunggal Baku IPSI Putri	Juara 3
3	Seni Tunggal Baku IPSI Putri	Juara 1

**Kejuaraan Wilayah Tapak Suci Jawa Tengah**

No	Kelas	Prestasi
1	Kelas C Putri Usia Dini	Juara 1
2	Kelas G Putri Usia Dini	Juara 1
3	Kelas Tunggal IPSI Usia Dini	Juara 2

**Kebumen Championship 2024**

No	Kelas	Prestasi
1	Kelas Bersenjata Usia Dini	Juara 1
2	Kelas E Putra Usia Dini 2	Juara 1
3	Kelas E Putra Usia Dini 2	Juara 1

4	Kelas D Putra Usia Dini 2	Juara 1
---	---------------------------	---------

### Open Tournament Tingkat Nasional 2025

No	Kelas	Prestasi
1	Kelas Tunggal Putri Usia Dini 2	Juara 1
2	Kelas G Putra Usia Dini 2	Juara 1
3	Kelas E Putri Usia Dini 2	Juara 1

Selain itu, terdapat beberapa alasan lain yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini. Salah satunya adalah pernyataan A. Malik Fadjar yang menyatakan bahwa pengembangan pendidikan bukanlah tugas yang mudah, karena memerlukan perencanaan yang komprehensif dan terintegrasi. Selain itu, pengembangan tersebut perlu didukung oleh penelitian dan evaluasi sebagai kajian empiris yang menjadi landasan dalam mengambil keputusan secara tepat.<sup>6</sup>

Berdasarkan pengamatan awal di MI Muhammadiyah Kecepat Punggelan Banjarnegara, manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, orientasi dan penempatan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi telah dilakukan dengan baik dan berkelanjutan. Dari aspek perencanaan, berbagai upaya telah dilakukan guna mencapai sasaran dalam rentang waktu dan lingkup tertentu, yang terlihat dari pelaksanaan program-program yang ada di MI Muhammadiyah Kecepat Punggelan Banjarnegara. Demikian pula, proses rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan dilaksanakan secara rutin, misalnya melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang diselenggarakan setiap awal semester serta berbagai kegiatan lain yang bertujuan meningkatkan kualitas. Selain itu, pimpinan madrasah juga

---

<sup>6</sup> A.Malik Fadjar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas* (Mizan, 1998), 10–11.

melakukan evaluasi terhadap kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan.<sup>7</sup>

Penelitian ini dilakukan sebagai tanggapan terhadap permasalahan yang ditemukan, dengan tujuan menemukan solusi untuk mengatasi kelemahan manajerial yang sering terjadi di madrasah, terutama dalam pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Upaya ini diarahkan untuk meningkatkan mutu pendidikan, dengan harapan madrasah dapat menjadi lembaga pendidikan unggul yang dikelola secara profesional. Kondisi tersebut menjadi alasan utama bagi peneliti untuk mengambil topik “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara.”

#### **B. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan fokus masalah yang telah disebutkan, permasalahan utama yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara. Secara khusus, rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi :

1. Bagaimana mekanisme penerimaan (*rekrutmen*) karyawan di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara ?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara ?
3. Bagaimana motivasi sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara?
4. Bagaimana pemeliharaan sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara?
5. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit?

---

<sup>7</sup> “Observasi di MI Muhammadiyah Kecepit,” t.t.

### **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empirik tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepat Punggelan Banjarnegara Sejalan dengan tujuan tersebut, secara khusus penelitian ini dimaksudkan untuk :

1. Mendeskripsikan mekanisme penerimaan (*rekrutmen*) karyawan di MI Muhammadiyah Kecepat Punggelan Banjarnegara.
2. Mendeskripsikan bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepat Punggelan Banjarnegara .
3. Mendeskripsikan motivasi sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepat Punggelan Banjarnegara.
4. Mendeskripsikan Pemeliharaan (*maintenance*) sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepat Punggelan Banjarnegara.
5. Mendeskripsikan implementasi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepat

### **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini ditinjau dari segi teoritis dan praktis diuraikan sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis
  - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa model manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan karakteristik khusus madrasah ini, yang kemudian dapat menjadi contoh bagi madrasah lain dalam pengelolaan SDM guna meningkatkan mutu pendidikan.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi dunia pendidikan dalam mengembangkan konsep dan teori pendidikan, khususnya dalam bidang teori manajemen pendidikan.
2. Kegunaan Praktis.

Mampu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berdampak positif pada peningkatan mutu

pendidikan secara keseluruhan, sekaligus menjadi masukan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan kemampuan dan profesionalisme mereka.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah "manajemen" sering dipahami sebagai wadah ilmu, strategi (kiat), dan profesi. Menurut Luther Gulick, manajemen dianggap sebagai ilmu karena dipandang sebagai serangkaian tugas sistematis; sebagai profesi karena membutuhkan keahlian khusus serta kode etik agar manajer mencapai keberhasilan. Sementara Rosady Ruslan mendefinisikan manajemen sebagai serangkaian proses yang terdiri dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan tenaga (staffing), kepemimpinan (leading), dan pengendalian (controlling).<sup>8</sup>

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian sumber daya manusia, keuangan, fasilitas dan informasi dalam 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).<sup>9</sup>

Dari definisi manajemen di atas, meskipun para ahli masih berbeda pendapat tentang definisi manajemen akan tetapi ada hal-hal yang bisa kita pahami, bahwa manajemen merupakan

---

<sup>8</sup> Rosady Ruslan, *Manajemen Publik Relation & Media Komunikasi* (Raja Grafindo, 2007), 2.

<sup>9</sup> Soebagio Atmodiwiro, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Ardadizya Jaya, 2000), 5.

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.<sup>10</sup>

Manajemen dapat diartikan sebagai penerapan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan 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 madrasah di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara .

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.

Dalam sebuah organisasi, setiap karyawan secara naluriah mengharapkan agar diperlakukan layaknya manusia seutuhnya, dengan hak dan martabat yang dihormati. Mereka berharap hak asasinya dilindungi, dihargai sebagai subjek yang penting, dan dilibatkan secara aktif dalam aktivitas organisasi bukan diperlakukan seolah-olah hanya sebagai objek. Keadilan dalam kesempatan berprestasi atau aktualisasi diri juga sangat diharapkan, serta perlakuan yang wajar dan setara dalam lingkungan kerja.<sup>11</sup>

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses mengoptimalkan kontribusi individu secara manusiawi untuk mencapai tujuan organisasi. Ini dilakukan dengan mengintegrasikan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya, sehingga

---

<sup>10</sup> James A.F Stoner, *Manajemen* (Prencite Hall, 1978), 7.

<sup>11</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 2002), 10.

terwujud organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Dengan demikian, kinerja akan berjalan baik seiring dengan tingginya rasa tanggung jawab dalam pelaksanaannya.

b. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo (dalam Handoko, 2014), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia. Tujuan utamanya adalah untuk mencapai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat secara menyeluruh. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki cakupan yang luas, meliputi:

1. Mengatur mengenai pembagian tugas dalam melaksanakan pekerjaan dimana para pimpinan harus mengarahkan para karyawan agar mereka bekerja dengan efisien dan efektif.
2. Meningkatkan prestasi kerja yang dicapai oleh setiap karyawan sehingga tercapai peningkatan produktivitas organisasi.
3. Mengatur manusia dalam fungsinya sebagai pelaksanaan dan penggerak organisasi.<sup>12</sup>

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengelola unsur manusia beserta seluruh potensinya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, mengelola manusia bukanlah hal yang mudah, karena manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, serta kemampuan berpikir, merasakan, dan berkehendak.

---

<sup>12</sup> E. A Cahyono dkk., *Literatur Review: Panduan Penulisan dan Penyusunan. Jurnal Keperawatan*, 2 (2019).

Berdasarkan hal tersebut, MSDM memiliki tanggung jawab yang dapat dibagi ke dalam tiga fungsi utama, yaitu: fungsi manajerial, fungsi operasional, dan fungsi strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh dan terpadu.<sup>13</sup>

Seperti yang diungkapkan oleh Terry, fungsi-fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mencakup kegiatan-kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sementara itu, fungsi operasional dalam MSDM meliputi sejumlah aktivitas seperti pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja. Terkait fungsi operasional ini, Hasibuan menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Adapun fungsi ketiga adalah peran strategis MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh, yaitu melalui langkah-langkah integratif sebagai bagian dari strategi untuk mewujudkan berbagai tujuan organisasi.<sup>14</sup>

Sementara itu Decenzo & Robbins dengan tujuan yang sama tetapi dalam istilah yang berbeda mengatakan ada 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.

---

<sup>13</sup> Triton PB, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tugu, 2005), 15.

<sup>14</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 21.

3. Memotivasi yaitu "merangsang SDM untuk berkarya, ini berhubungan dengan aspek kemanusiaan yang kompleks.
4. 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.<sup>15</sup>

Empat fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Decenzo & Robbins akan digunakan sebagai teori utama (grand theory) dalam studi kasus ini, sehingga seluruh data akan dianalisis dan dikaji berdasarkan kerangka teori tersebut.

Keempat kegiatan pokok tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Penerimaan (*rekrutmen*) SDM.

Penerimaan karyawan mencakup serangkaian tahapan mulai dari penarikan calon pelamar, seleksi, penempatan, orientasi, hingga induksi. Proses ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi. Khususnya, seleksi dan penempatan melibatkan langkah-langkah sistematis untuk menentukan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, serta menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dalam organisasi.<sup>16</sup>

Terdapat dua prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan dalam proses rekrutmen pegawai atau karyawan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kedua prinsip sederhana tersebut dikenal dengan istilah "apa" dan "siapa". Apa, artinya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (Job Description). Siapa, artinya kita baru mencari

---

<sup>15</sup> Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*, 49.

<sup>16</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Andi Offset, 2001), 117.

orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan *spesifikasi pekerjaan (Job Spesification)*.<sup>17</sup>

a) Teknik Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan.

Metode rekrutmen calon karyawan, baik dalam organisasi publik maupun swasta, dapat dilaksanakan melalui dua pendekatan: **sistem sentralisasi** atau **desentralisasi**. Pemilihan antara kedua cara ini disesuaikan dengan besar kecilnya susunan organisasi serta estimasi kebutuhan tenaga kerja yang akan direkrut.<sup>18</sup> Sejalan dengan pendapat Gomes, Hasibuan mengemukakan istilah yang berbeda untuk metode atau teknik rekrutmen, yaitu melalui pendekatan tertutup dan terbuka.<sup>19</sup>

b) Teknik rekrutmen yang disentralisasikan.

Teknik rekrutmen desentralisasi adalah metode perekrutan calon pegawai yang dilaksanakan oleh masing-masing departemen di tingkat pusat. Proses ini dilakukan dalam cakupan yang luas dan diumumkan secara menyeluruh kepada masyarakat melalui berbagai media, baik cetak maupun elektronik.<sup>20</sup>

Keunggulan dari metode ini adalah memungkinkan organisasi atau departemen memperoleh jumlah pelamar yang besar, sehingga memberikan peluang lebih besar untuk memilih kandidat yang sesuai dan berkualitas, sekaligus menghemat biaya dalam proses rekrutmen.

c) Teknik rekrutmen yang didesentralisasikan.

Teknik rekrutmen desentralisasi dilakukan oleh unit atau instansi kecil dengan kebutuhan pegawai yang terbatas.

---

<sup>17</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 28.

<sup>18</sup> Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 111.

<sup>19</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 44.

<sup>20</sup> Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*, 53.

Biasanya, lowongan hanya diinformasikan secara lisan kepada karyawan atau kelompok tertentu, bukan disosialisasikan secara luas.<sup>21</sup>

Rekrutmen ini dipakai untuk mengisi posisi-posisi khas profesional, *ilmiah* dan administrasi pada instansi-instansi tertentu. Keunggulan dari teknik ini adalah pimpinan instansi atau unit kerja dapat secara langsung mengontrol proses rekrutmen, sehingga prosesnya menjadi lebih sederhana dan cepat. Sementara itu, dalam hal seleksi dan penempatan calon pegawai, terdapat berbagai metode yang dapat digunakan, baik yang bersifat ilmiah maupun non-ilmiah.<sup>22</sup>

Sementara itu, menurut Nawawi, terdapat delapan tahapan yang perlu dilalui dalam proses seleksi dan penempatan calon pegawai atau karyawan.<sup>23</sup> Kedelapan langkah tersebut adalah:

- (1) Memanggil dan wawancara awal calon yang lolos rekrutmen.
  - (2) Melaksanaan 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),
- 2) Pelatihan dan Pengembangan SDM.

Pelatihan dan pengembangan pada dasarnya adalah dua aktivitas yang berbeda, meskipun memiliki keterkaitan yang

---

<sup>21</sup> Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*, 54.

<sup>22</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 52–53.

<sup>23</sup> Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Gadjah Mada Universitas Press, 2005), 337.

erat. Keduanya tidak hanya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi unsur penting dalam pengembangan organisasi yang bertujuan untuk menciptakan perbaikan kinerja organisasi melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

Pelatihan adalah suatu aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, atau pekerjaan lain yang masih berkaitan dengan peran tersebut. Umumnya, pelatihan mencakup berbagai pengalaman belajar dan aktivitas yang dirancang secara sistematis sebagai respons terhadap kebutuhan-kebutuhan yang telah teridentifikasi sebelumnya.<sup>24</sup>

Menurut Malayu SP. Hasibuan, yang mengutip Andrew F. Sikula, pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang bersifat sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non-manajerial mempelajari keterampilan teknis serta pengetahuan untuk tujuan yang spesifik. Sementara itu, pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur, yang ditujukan bagi pegawai pada tingkat manajerial untuk membekali mereka dengan pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai sasaran yang lebih luas.<sup>25</sup> Dengan demikian pengembangan mempunyai cakupan makna lebih luas.

Melalui pengembangan dalam bentuk pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan, kemampuan individu dapat ditingkatkan sehingga berdampak positif pada kualitas kerja mereka. Peningkatan kualitas kerja ini pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan dan

---

<sup>24</sup> Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 97.

<sup>25</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 70.

kependidikan. Adapun bentuk-bentuk pengembangan tersebut adalah sebagai berikut:

a) Analisis kebutuhan (*need analysis*)

Analisis kebutuhan merupakan proses untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang akan dilaksanakan. Tahap ini memegang peranan penting, meskipun prosesnya cukup kompleks dan menantang. Pentingnya analisis ini terletak pada fungsinya sebagai dasar untuk langkah-langkah selanjutnya, seperti pemilihan metode pelatihan yang tepat. Mengingat biaya pelatihan yang tidak sedikit, ketidaksesuaian antara pelatihan dan kebutuhan yang sebenarnya tidak hanya gagal meningkatkan kapabilitas organisasi, tetapi juga berpotensi menyebabkan pemborosan anggaran. Kerumitannya terletak pada perlunya melakukan diagnosis terhadap kompetensi organisasi saat ini dan mencocokkannya dengan kompetensi yang dibutuhkan, sejalan dengan dinamika perubahan lingkungan yang sedang dan akan dihadapi di masa depan. 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 merupakan proses untuk mengkaji berbagai tugas yang harus dijalankan oleh pegawai sesuai dengan posisinya di madrasah. Informasi ini biasanya diperoleh dari hasil analisis jabatan. Setelah itu, ditentukan jenis pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan agar tugas-tugas tersebut dapat dilaksanakan secara optimal.
- (3) Analisis pegawai merupakan proses untuk mengevaluasi apakah terdapat pegawai madrasah yang belum siap menjalankan tugas-tugasnya atau memiliki kekurangan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Informasi ini dapat diperoleh melalui penilaian kinerja, observasi langsung di lapangan, serta pengisian kuesioner.<sup>26</sup>

b) Penentuan tujuan dan materi pelatihan

Tujuan pelatihan perlu dirumuskan secara jelas dan spesifik, baik terkait perubahan perilaku maupun peningkatan pengetahuan yang diharapkan setelah pelatihan berlangsung. Contohnya meliputi keterampilan dalam menerapkan metode pembelajaran bagi pendidik, kemampuan menggunakan peralatan baru, dan lain sebagainya. Selanjutnya, berdasarkan tujuan tersebut, materi pelatihan ditetapkan dengan mencakup topik-topik yang perlu disampaikan agar tujuan pelatihan dapat tercapai.<sup>27</sup>

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

- (1) Memperbaiki kinerja karyawan.

---

<sup>26</sup> Michael dan Harris, *Human Resource Management Aprrctical Approach* (Harcourt Brace, t.t.), 175.

<sup>27</sup> Michael dan Harris, *Human Resource Management Aprrctical Approach*, 176.

- (2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan kemajuan teknologi.
- (3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar lebih kompetan dalam pekerjaannya.
- (4) Membantu memecahkan berbagai macam persoalan oprasional.
- (5) Memenuhi kebutuhan perkembangan pribadi.<sup>28</sup>

Pelatihan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta memperbarui keterampilan karyawan baru agar menjadi lebih kompeten di bidangnya masing-masing.

c) Penentuan metode pelatihan

Setelah menetapkan tujuan dan materi program, tahap berikutnya adalah memilih metode pelatihan dan pengembangan. Metode yang dipilih bisa berupa on the job training, yakni pelatihan yang dilakukan selama jam kerja secara formal maupun informal, atau off the job training, yaitu pelatihan yang diselenggarakan secara khusus di luar waktu kerja.<sup>29</sup>

d) Evaluasi pelatihan

Evaluasi pelatihan yang dilakukan di madrasah dapat dilakukan dengan mengacu pada beberapa aspek, yaitu:

- (1) Respon terhadap materi dan pelaksanaan pelatihan biasanya diukur dengan menyebarkan kuesioner kepada peserta untuk mengetahui apakah mereka menyukai program tersebut, merasakan manfaatnya, dan mudah memahami materi yang disampaikan.

---

<sup>28</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (UIN Malang Press, t.t.), 234–35.

<sup>29</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, 177.

- (2) Pengetahuan yang didapat dari pengalaman pelatihan diukur dengan melihat sejauh mana peningkatan pengetahuan setelah pelatihan. Hal ini biasanya dilakukan melalui pretest (tes sebelum pelatihan) dan posttest (tes setelah pelatihan).
- (3) Perubahan perilaku biasanya diukur dengan melihat perubahan sikap atau tindakan setelah pelatihan. Untuk mengetahuinya, bisa dilakukan melalui wawancara dengan pimpinan madrasah atau rekan kerja, serta pengamatan langsung di lapangan.
- (4) Perbaikan organisasi dapat dilihat dari penurunan tingkat pergantian karyawan, berkurangnya ketidakhadiran, serta menurunnya biaya operasional.

### 3) Memotivasi SDM

Memotivasi berarti memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia untuk berprestasi, yang berkaitan dengan aspek kemanusiaan yang kompleks. Secara etimologis, kata motivasi berasal dari bahasa Latin 'movere' yang berarti 'menggerakkan' atau memberikan dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja. Pada dasarnya, motivasi adalah proses memengaruhi seseorang agar melakukan apa yang diinginkan, yaitu dorongan eksternal yang membuat seseorang bersedia melakukan suatu tindakan. Dorongan ini adalah tekanan alami untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mempertahankan keberlangsungan hidup. Inti dari semua ini adalah pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia.<sup>30</sup>

Menurut John R. Schermerhorn Jr. dan rekan-rekannya yang dikutip oleh Winardi, motivasi kerja adalah istilah dalam

---

<sup>30</sup> Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*, 83.

perilaku organisasi yang menjelaskan kekuatan-kekuatan dalam diri individu yang menjadi penyebab munculnya intensitas, arah, dan ketekunan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.<sup>31</sup>

Motivasi atau dorongan kepada karyawan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Motivasi Finansial, yaitu dorongan yang diberikan melalui imbalan berupa uang atau insentif kepada karyawan.
- b. Motivasi Nonfinansial, yaitu dorongan yang berupa hal-hal non-materi seperti pujian, penghargaan, pendekatan secara personal, dan lain-lain.<sup>32</sup>

Dalam Islam, motivasi kerja adalah untuk mencari penghidupan yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi ini bukan untuk mengejar gaya hidup hedonis, status sosial, atau kekayaan dengan cara yang tidak benar. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam Islam tidak sekadar untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga dianggap sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah melaksanakan ibadah wajib lainnya. Al-Quran menegaskan pentingnya bekerja dan menjelaskan dengan tegas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk berusaha keras mencari penghidupan.<sup>33</sup>

#### 4) Pemeliharaan (*Maintenance*) SDM

Menurut Henki Idris Issakh, pemeliharaan adalah upaya untuk menjaga kondisi fisik dan psikologis karyawan selama mereka bekerja dalam organisasi. Keinginan untuk tetap bekerja sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi di dalam organisasi,

---

<sup>31</sup> Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian* (Rajawali Pers, 2008).

<sup>32</sup> Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*, 84.

<sup>33</sup> Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*, 85.

baik antara manajemen dengan karyawan maupun antar sesama karyawan, serta oleh aspek keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>34</sup>

Pemeliharaan atau maintenance merupakan tanggung jawab setiap pemimpin. Pemeliharaan sumber daya manusia yang disertai dengan sistem penghargaan akan memengaruhi kelancaran operasional organisasi. Tujuan utama pemeliharaan adalah agar anggota organisasi merasa nyaman, bertahan, dan dapat memberikan kontribusi secara maksimal. Jika sumber daya manusia tidak terjaga dengan baik dan merasa tidak mendapatkan penghargaan yang layak, hal ini bisa menyebabkan mereka meninggalkan organisasi atau bekerja kurang optimal.<sup>35</sup>

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemeliharaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk menjaga dan mempertahankan kondisi fisik serta mental pegawai atau karyawannya agar tetap optimal dalam menjalankan tugasnya.

Pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) merupakan kegiatan manajerial yang bertujuan menjaga stamina karyawan agar tetap optimal saat menjalankan tugas di organisasi atau perusahaan. Untuk itu, diperlukan upaya perlindungan fisik dan mental dari berbagai ancaman yang dapat merugikan. Pemeliharaan ini harus dilakukan secara berkelanjutan karena kurangnya perhatian dapat menimbulkan masalah seperti menurunnya semangat kerja, prestasi, dan loyalitas karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai. Oleh sebab itu, perusahaan yang ingin maju wajib melakukan pemeliharaan SDM, karena hal ini

---

<sup>34</sup> Henki Idris Issakh, "Pengantar Manajemen," 2015, 371, <https://mastertarbiyah1982.wordpress.com/2013/01/10/image-masyarakat-terhadap-pendidikan-madrasah>.

<sup>35</sup> Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*, 91.

berkaitan erat dengan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

Yang menjadi tujuan pemeliharaan adalah :

- (a) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- (b) Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
- (c) Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turn-over karyawan.
- (d) Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.
- (e) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
- (f) Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.
- (g) Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis.
- (h) Mengefektifkan pengadaan karyawan.<sup>36</sup>

Menurut Hasibuan, metode-metode pemeliharaan terdiri dari :

- (a) Komunikasi
  - (b) Insentif
  - (c) Kesejahteraan karyawan
  - (d) Kesadaran dan keselamatan kerja
  - (e) Hubungan industrial Pancasila.<sup>37</sup>
- a) Komunikasi

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

---

<sup>36</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 180.

<sup>37</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 181.

b) Insentif

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

c) 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.

d) 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.

e) 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.

## 2. Manajemen SDM dalam perspektif Islam

a. Rekrutmen SDM dalam Prespektif Islam 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 دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا  
 مِمَّا تَأْكُلُونَ ﴿٤٧﴾  
 ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَبْعٌ شِدَادٌ يَأْكُلْنَ  
 مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَحْصِتُونَ ﴿٤٨﴾  
 ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ عَامٌ فِيهِ يُغَاثُ النَّاسُ وَفِيهِ يَعَصِرُونَ

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).<sup>38</sup>

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.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ  
 إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

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

<sup>38</sup> Kementerian Agama, *Al- Qur'an dan Terjemah Direktorat Urusan Agama Islam Dan Pembinaan Syariah* (2012).

Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Q.S. Al-Hasyar 18).<sup>39</sup>

Dalam konteks ayat tersebut, istilah “hari esok” dapat diartikan sebagai hari akhirat maupun masa-masa yang akan datang di dunia. Menyiapkan segala persiapan untuk hari-hari yang belum tiba disebut sebagai bentuk 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 اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ 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."<sup>40</sup>

Pemahaman terhadap kekuatan seseorang berbeda-beda, tergantung jenis pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya. Sikap amanah menjadi faktor penting dalam menilai kepatuhan dan kelayakan seorang calon pegawai. Dalam konteks ini, amanah berarti menjalankan kewajiban sesuai ketentuan syariat Allah SWT dan meneguhkan rasa takut serta patuh 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

---

<sup>39</sup> Kementerian Agama Al- Qur'an dan Terjemah ... hlm. 799

<sup>40</sup> Kementerian Agama Al- Qur'an dan Terjemah ... hlm. 547

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 kewajiban didalamnya.”

Dari hadits tersebut bisa diambil pelajaran bahwa syarat dalam memilih pegawai atau pemimpin adalah mempertimbangkan kepatutan dan kelayakannya untuk menanggung tugas yang akan diberikan. Rasulullah SAW menegaskan bahwa jabatan memang bisa merupakan nikmat, tetapi di hari kiamat dapat berubah menjadi sumber kehinaan dan penyesalan kecuali bagi mereka yang mengemban jabatan tersebut dengan cara yang benar (hak) dan menunaikan semua tanggung jawabnya.

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.”<sup>41</sup>

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 SDM

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.<sup>42</sup> 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

---

<sup>41</sup> Mayuddin Ibrahim, *Nasehat 125 Ulama Besar* (Bulan Bintang, 2003), 67.

<sup>42</sup> Jhon M. Echol dan Hasan Sadily, *Kamus Inggris-Indonesia* (Balai Pustaka, 1989), 593.

bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.<sup>43</sup>

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.<sup>44</sup>

Motif merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Seperti yang 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.<sup>45</sup>

d. Pemeliharaan (*Maintenen*) SDM.

Pemeliharaan atau maintenance merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Pemeliharaan sumber daya manusia pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikatnya manusianya.<sup>46</sup>

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

---

<sup>43</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Balai Pustaka, 1989), 2:593.

<sup>44</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Remaja Rosdakarya, 2000), 28.

<sup>45</sup> M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Remaja Rosdakarya, 1996).

<sup>46</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Pustaka Pelajar, 2014), 83.

berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akherat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan“.<sup>47</sup>

### 3. 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.<sup>48</sup>

“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.”<sup>49</sup>

Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan keseluruhan karakteristik suatu bidang atau layanan yang mencerminkan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan, baik yang dinyatakan secara langsung maupun tersirat. Dalam konteks pendidikan, mutu mencakup tiga komponen utama, yaitu input, proses, dan output pendidikan. Pendidikan yang berkualitas tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan hasil dari proses penyelenggaraan pendidikan yang berlangsung dengan baik, efektif, dan efisien.<sup>50</sup>

Mutu pendidikan dapat diartikan sebagai kemampuan suatu sekolah dalam mengelola berbagai komponen yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan secara operasional dan efisien, sehingga memberikan nilai tambah sesuai dengan norma atau standar yang telah

---

<sup>47</sup> Kementerian Agama, *Al- Qur'an dan Terjemah Direktorat Urusan Agama Islam Dan Pembinaan Syariah*.

<sup>48</sup> Hadis dkk., *Manajemen Mutu Pendidikan* (Alfabeta, 2010), 83.

<sup>49</sup> Hadis dkk., *Manajemen Mutu Pendidikan*, 83.

<sup>50</sup> Depdinas, *Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Sekolah* (Bumi Aksara, 2001).

ditetapkan. Mutu sekolah juga mencerminkan kapasitas sistem pendidikan dalam mengarahkan dan memanfaatkan faktor input secara optimal untuk menghasilkan output dengan kualitas setinggi mungkin.<sup>51</sup>

Standar mutu pendidikan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan yang menetapkan kriteria terhadap sistem pendidikan di Indonesia. Mutu layanan di sekolah berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Berdasarkan peraturan tersebut, Standar Nasional Pendidikan mencakup:

a. Standar Isi

Standar isi adalah ruang lingkup dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

b. Standar Proses

Standar proses merupakan salah satu Standar Nasional Pendidikan yang mengatur pelaksanaan pembelajaran di satuan pendidikan guna mencapai Standar Kompetensi Lulusan. Pada hakikatnya, standar ini adalah bentuk penerapan dari standar isi. Proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik bersama peserta didik harus berlangsung secara interaktif, inspiratif, menantang, menyenangkan, serta mendorong partisipasi aktif siswa. Selain itu, pembelajaran perlu memberikan ruang yang memadai bagi inisiatif, kreativitas, dan kemandirian, sesuai dengan bakat, minat, serta perkembangan fisik dan psikologis peserta didik. Standar proses mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengawasan terhadap jalannya pembelajaran.

---

<sup>51</sup> Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar* (PT. Remaja Rosda Karya, 1994).

c. Standar Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan berfungsi sebagai acuan dalam menentukan kelulusan peserta didik dari suatu satuan pendidikan. Standar ini mencakup kompetensi seluruh mata pelajaran yang meliputi aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Tujuannya adalah untuk membentuk landasan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang memungkinkan peserta didik hidup mandiri dan melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya.

d. Standar Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kriteria yang mencakup persyaratan pendidikan prajabatan, kelayakan fisik dan mental, serta pendidikan selama menjalankan tugas. Seorang pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang sehat secara jasmani dan rohani, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk guru, kualifikasi akademik yang dipersyaratkan adalah minimal lulusan S-1 atau D-IV.

e. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana merupakan bagian dari Standar Nasional Pendidikan yang menetapkan kriteria minimal terkait fasilitas yang harus dimiliki satuan pendidikan. Fasilitas tersebut mencakup ruang belajar, area olahraga, tempat ibadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, area bermain, serta ruang untuk berkreasi dan berekreasi. Selain itu, standar ini juga mencakup berbagai sumber belajar lain yang dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran, termasuk pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

f. Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan merupakan bagian dari Standar Nasional Pendidikan yang mengatur perencanaan, pelaksanaan, dan

pengawasan penyelenggaraan pendidikan, baik pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, maupun nasional. Tujuan utama standar ini adalah untuk menjamin efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan.

g. Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan merupakan ketentuan yang menetapkan komponen serta besaran biaya operasional satuan pendidikan untuk periode satu tahun. Pembiayaan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberlangsungan proses pendidikan di setiap satuan pendidikan. Oleh karena itu, pengaturan pembiayaan oleh pemerintah diperlukan agar dana dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Berdasarkan Pasal 62 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pembiayaan pendidikan mencakup biaya investasi, biaya operasional, dan biaya personal. Biaya operasional meliputi penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, serta modal kerja tetap. Sementara itu, biaya personal mencakup pengeluaran yang harus dibayar peserta didik untuk mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.

h. Standar Penilaian Pendidikan

Standar penilaian pendidikan adalah bagian dari Standar Nasional Pendidikan yang mengatur mekanisme, prosedur, dan instrumen untuk menilai hasil belajar peserta didik. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai. Hasil penilaian digunakan sebagai umpan balik bagi penyelenggara pendidikan guna memperbaiki proses dan sistem pendidikan di masa mendatang. Penilaian pendidikan meliputi penilaian hasil belajar oleh pendidik, satuan pendidikan, dan pemerintah. Penilaian oleh pendidik dilakukan secara berkesinambungan untuk memantau proses, kemajuan, serta perbaikan hasil belajar, melalui ulangan harian, ulangan tengah

semester, ulangan akhir semester, dan ulangan kenaikan kelas. Hasil penilaian ini dimanfaatkan untuk menilai pencapaian kompetensi peserta didik, menyusun laporan kemajuan belajar, dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran.<sup>52</sup>

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.<sup>53</sup>

Kepala Madrasah dalam kaitannya dengan manajemen bahwa sebagai manajer di madrasah 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.<sup>54</sup>

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Sampai saat ini kajian yang secara spesifik membahas tentang manajemen dalam dunia pendidikan kiranya telah cukup banyak dilakukan oleh para pemerhati pendidikan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penulis dalam penelitian ini diantaranya :

---

<sup>52</sup> Donni Juni Priansa dan Sonny Sutani Sentiana, *Manajemen dan Supervisi Pendidikan* (CV. Pustaka Setia, 2018).

<sup>53</sup> Syaiful dan Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Alfabeta, 2007), 99.

<sup>54</sup> Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis, Sebuah Model pelibatan Masyarakat dalam Pendidikan* (Jakarta, 2013), 223.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Alsa Fitri dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangu. Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa strategi peningkatan mutu Pendidikan di STAI Ma'arif Sarolangu merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan kata lain sebuah lembaga perguruan tinggi dituntut untuk dapat menghasilkan peserta didik serta menghasilkan lulusan yang maju dan tanggap terhadap perkembangan zaman. Untuk itu STAI Ma'arif perlu mengelola komponen Pendidikan secara optimal agar dalam proses pembelajaran berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.<sup>55</sup>

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya karena keduanya membahas tentang manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Namun, perbedaannya terletak pada fokus kajian. Penelitian sebelumnya menitikberatkan pada pengelolaan komponen-komponen pendidikan, sedangkan penelitian ini lebih menyoroti fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mencakup perekrutan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, motivasi SDM serta pemeliharaan sumber daya manusia.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Puspasari dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Fisipol Universitas Muhamadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa mutu pendidikan menjadi salah satu faktor yang paling menentukan kemajuan pendidikan. Tanpa adanya materi dan metode pembelajaran yang berkualitas pendidikan tidak akan berkembang. Begitu pula perluasan akses pendidikan tanpa mutu dan perbaikan mutu berarti memberi ketertinggalan mutu dan kebodohan. Pendidikan tidak hanya berperan besar dalam kemajuan

---

<sup>55</sup> Alsa Fitri, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangun" (UIN Shulthan Thahta Saifudin, 2021).

bangsa, melainkan berkaitan dengan pasar bebas yang semakin kompetitif, pendidikan hendaknya dapat mengakomodir masyarakat agar suatu negara memiliki manusia-manusia yang berkualitas. Maka, SDM harus mampu mengelola dan mengatur sumber daya manusia agar memiliki kemampuan profesional dan kemampuan teknikal tertentu, dengan melakukan pelatihan-pelatihan serta kegiatan lain yang dapat meningkatkan mutu dalam pendidikan.<sup>56</sup>

Penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan peneliti ini, yaitu sama-sama membahas mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perbedaannya, penelitian tersebut fokus pada materi dan metode pembelajaran, sedangkan pada penelitian ini fokus pada fungsi manajemen sumber daya manusia dalam aspek manajemen yang meliputi perekrutan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, motivasi SDM serta pemeliharaan sumber daya manusia.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurniawan dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan.<sup>57</sup>

Topik peneliti tersebut mempunyai kesamaan yaitu, sama-sama membahas tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perbedaannya, peneliti tersebut fokus

---

<sup>56</sup> Dewi Puspasari, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta" (UIN Sunan Kalijaga, 2018).

<sup>57</sup> Nanang Kurniawan, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Taman Sista Teluk Betung Kota Bandar Lampung" (UIN Raden Intan Lampung, 2019).

pada fasilitas dan kemampuan sumber daya manusia, sedangkan penelitian ini focus pada fungsi manajemen sumber daya manusia dalam aspek manajemen yang meliputi perekrutan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, motivasi SDM serta pemeliharaan sumber daya manusia.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Fardina dengan judul Manajemen Pengembangan SDM Dalam Peningkatan Mutu dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus di SDIT Al-Hilmi Dompu). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan di SDIT Al-Hilmi Dompu telah merealisasikan dalam empat fungsi yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Dalam pelaksanaannya yang lebih menonjol pada motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada peserta pelatihan, baik berupa uang, barang (kenang-kenangan), dan jabatan. Selain itu, adanya tindak lanjut kepada peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan dituntut untuk bisa menghasilkan sebuah produk/hasil, baik dalam peningkatan kualitas kerja sebagai pendidik maupun perubahan perilaku, dan tindak lanjut tersebut dilakukan secara langsung oleh kepala sekolah yang dibantu oleh wakil kepala sekolah maupun koordinator kelas, sehingga hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan sekolah.<sup>58</sup>

Penelitian tersebut memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas mengenai manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perbedaan penelitian tersebut fokus pada fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Sedangkan pada penelitian ini fokus pada fungsi manajemen sumber daya manusia dalam aspek manajemen yang meliputi perekrutan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, motivasi SDM serta pemeliharaan sumber daya manusia.

---

<sup>58</sup> Eka Faradina, "Manajemen Pengembangan SDM dalam Peningkatan Mutu dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus di SDIT Al- Hilmi Dompu)" (Universitas Islam Negeri Mataram, 2019).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nurbaeti dengan judul Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makasar. Hasil peneliti ini menyatakan bahwa SDM dipandang semakin besar peranannya dan mempunyai kedudukan yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya yang lain dalam sebuah organisasi/sekolah. Karena MSDM memiliki peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.<sup>59</sup>

Penelitian tersebut memiliki kesamaan yaitu membahas mengenai manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perbedaannya, penelitian tersebut hanya fokus pada peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan penelitian ini fokus pada fungsi manajemen sumber daya manusia dalam aspek manajemen yang meliputi perekrutan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, motivasi SDM serta pemeliharaan sumber daya manusia.

Berdasarkan kelima penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa seluruh penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Namun demikian, masing-masing memiliki fokus kajian yang berbeda.

Penelitian pertama menyoroti pengelolaan komponen pendidikan secara umum, sedangkan penelitian ini lebih menitikberatkan pada fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mencakup perencanaan, perekrutan peserta didik, pelatihan dan pengembangan SDM, serta monitoring atau evaluasi.

Penelitian kedua membahas materi dan metode pembelajaran sebagai kunci peningkatan mutu pendidikan, berbeda dengan penelitian ini yang

---

<sup>59</sup> Nurbaeti, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makasar" (Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2019).

berfokus pada aspek manajerial MSDM melalui fungsi-fungsi utama tersebut.

Penelitian ketiga menitikberatkan pada fasilitas dan kapabilitas tenaga pendidik, sementara fokus penelitian ini tetap pada penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan SDM secara menyeluruh.

Penelitian keempat membahas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sebagai bagian dari manajemen pendidikan. Adapun penelitian ini lebih spesifik pada fungsi manajemen SDM, meliputi perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi.

Penelitian kelima hanya menyoroti peran, tugas, dan tanggung jawab antara tenaga pendidik dan kependidikan, sedangkan penelitian ini lebih mendalam membahas fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di MI Muhammadiyah Kecepit.

Berdasarkan uraian di atas, untuk secara singkatnya dapat dilihat pada matrik berikut ini.

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
1	Alsa Fitri, <i>“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma’arif Sarolangun”</i> , Tesis UIN Shulthan Thahta Saifudin: Jambi, 2021.	Fokus penelitian yang sama bertemakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.	Penelitian Alsa Fitri lebih fokus pada pengelolaan komponen Pendidikan sedangkan penelitian ini fokus pada fungsi manajemen SDM dalam aspek manajemen yang meliputi perekrutan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, motivasi SDM, serta pemeliharaan SDM.
2	Dewi Puspasari, <i>“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”</i> , (Skripsi UIN Sunan	Fokus penelitian yang sama bertemakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan .	Penelitian Dewi Puspasari lebih fokus pada materi dan metode pembelajaran, sedangkan pada penelitian ini fokus pada fungsi manajemen SDM dalam aspek manajemen yang meliputi perekrutan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM,

	Kalijaga: Yogyakarta, 2018.		motivasi SDM, serta pemeliharaan SDM.
3	Nanang Kurniawan, “ <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung</i> ”, Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2019.	Fokus penelitian yang sama bertemakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.	Penelitian Nanang Kurniawan lebih fokus pada fasilitas dan kemampuan SDM, sedangkan penelitian ini fokus pada fungsi manajemen SDM dalam aspek manajemen yang meliputi perekrutan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, motivasi SDM, serta pemeliharaan SDM.
4	Eka Fardina, “ <i>Manajemen Pengembangan SDM Dalam Peningkatan Mutu dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus di SDIT Al-Hilmi Dompu)</i> ”, Tesis Universitas Islam Negeri Mataram, 2019.	Fokus penelitian yang sama bertemakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.	Perbedaan penelitian tersebut fokus pada fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Sedangkan pada penelitian ini fokus pada fungsi manajemen SDM dalam aspek manajemen yang meliputi perekrutan SDM, pelatihan dan

			pengembangan SDM, motivasi SDM, serta pemeliharaan SDM.
5	Nurbaeti, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makasar”, Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2019.	Fokus penelitian yang sama bertemakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.	Penelitian Nurbaeti lebih fokus peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab antara tenaga pendidikan dan kependidikan, sedangkan penelitian ini fokus pada fungsi manajemen SDM dalam aspek manajemen yang meliputi perekrutan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, motivasi SDM, serta pemeliharaan SDM.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian langsung terjun ke lokasi yang telah ditentukan. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri. Melalui penelitian kualitatif diharapkan dapat memperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai makna dan fakta yang relevan.<sup>60</sup>

Pendekatan kualitatif berusaha untuk memahami dan menafsirkan suatu makna peristiwa interaksi perilaku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif sendiri. Sebagaimana Bagdan dan Biklen yang dikutip Lexy J. Moleong mengajukan lima karakteristik penelitian kualitatif.<sup>61</sup>

1. Mempunyai latar alamiah sebagai sumber langsung.
2. Manusia sebagai alat atau instrumen penelitian.
3. Bersifat deskriptif analitik
4. Lebih mementingkan proses daripada hasil semata.
5. Data secara induktif.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara, yang terletak di Jl. Dusun Sigombong Rt 08 Rw 01, Kecamatan Punggelan, Kabupaten Banjarnegara, Jawa Tengah. Waktu yang diperlukan untuk penelitian dari bulan April 2025 sampai bulan Mei 2025.

---

<sup>60</sup> Arief Furhan, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif* (Usaha Nasional, 1992), 21.

<sup>61</sup> Lexi dan Meloeng J., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Remaja Rosdakarya, 1996), 8–10.

### C. Sumber Data

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah Kepala Madrasah, Guru-Guru Madrasah dan tenaga kependidikan di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara, dimana data-data dapat dibagi sebagai berikut:

1. Data Primer, merupakan data yang berhubungan dengan variabel penelitian dan di ambil dari responden hasil observasi dan wawancara dengan subyek penelitian. Dalam hal ini penulis bekerja sama dengan Kepala Madrasah dan Guru-guru Madrasah, selaku pelaksana manajemen sumber daya manusia.
2. Data Sekunder, Tenaga administrasi, tenaga kependidikan data pendukung yang berasal dari buku arsip dan laporan kegiatan pelaksanaan dan penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang valid dan relevan, penulisan menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data. Hal ini dimaksudkan agar metode yang satu dengan yang lainnya dapat saling melengkapi. Adapun metode- metode tersebut adalah :

#### 1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku kegiatan, waktu, peristiwa tujuan dan perasaan,<sup>62</sup> Observasi disebut pula dengan pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan terhadap objek dengan menggunakan seluruh indera.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Rangkuti dan Nizar Ahmad, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cipta Pustaka Media, 2016), 146.

<sup>63</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktis* (Bina Aksara, 1989), 80.

Sebagai metode ilmiah, observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang di selidiki.<sup>64</sup> Sedangkan Kartini Kartono mengatakan bahwa observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan.<sup>65</sup> Dalam metode ini peneliti menggunakan teknik observasi non partisipan, artinya tidak ikut dalam proses kegiatan yang dilakukan hanya mengamati dan mempelajari kegiatan dalam rangka memahami, mencari jawaban dan mencari bukti terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

## 2. Wawancara (*interview*)

Interview yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung pada responden.<sup>66</sup> Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh informasi dari Kepala Madrasah yang berperan secara langsung dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara dan beberapa guru, dan pegawai/karyawan dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara.

Selanjutnya, wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, artinya wawancara dengan perencanaan,<sup>67</sup> di mana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Wawancara terstruktur ini digunakan untuk mewawancarai Kepala Madrasah, Pendidik dan tenaga kependidikan. Wawancara tidak berstruktur ini

---

<sup>64</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1004), hlm. 136

<sup>65</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial* (CV. Mandar Maju, 1990).

<sup>66</sup> Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, *Metode Penelitian Survey* (LP3ES, 1994), 192.

<sup>67</sup> Rangkuti, Nizar Ahmad, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung :Ciptapustaka Media, edisi revisi 2016), hlm.150

dilakukan dengan maksud responden tidak merasa bimbang dalam menyampaikan pendapatnya.

Metode pengumpulan data ini, peneliti gunakan untuk memperoleh data kondisi pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan madrasah, dengan menggunakan model manajemen sumber daya manusia secara teoritik sebagai acuan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara secara mendalam dengan pihak-pihak penyelenggara pendidikan di Madrasah yang antara lain Kepala Madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan, mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia pada lembaga yang dikelolanya.

### 3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara, kajian dokumen ini merupakan sarana pembantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data dengan cara membaca surat-surat, pernyataan tertulis kebijakan tertentu dan bahan-bahan tulisan lainnya yang dilakukan dalam penelitian ini.<sup>68</sup> Dokumentasi adalah suatu teknik dimana data di peroleh dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti buku, buletin-buletin, catatan harian, dan sebagainya sedangkan pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh data yang terkait dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan dan data lainnya yang mendukung atau dibutuhkan dalam penelitian ini.<sup>69</sup>

Adapun dokumentasi yang dimaksud adalah buku Profil Madrasah. Rencana Strategis Madrasah, dan dokumentasi Tata Usaha Madrasah, meliputi keadaan peserta didik, keadaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana dan sebagainya yang mendukung

---

<sup>68</sup> Nizar, Ahmad, *Metode Penelitian Pendidikan .....*, hlm.154

<sup>69</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta,1993), hlm. 135

peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara yang dapat mendukung penelitian ini.

#### **E. Keabsahan Data.**

Istilah keabsahan data merujuk kepada kesesuaian dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigmanya adalah paradigma alamiah (*naturalistic*), Untuk menentukan keabsahan *trustworthiness* data diperlukan teknik pemeriksaan teknik penjamin keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

##### **1. Ketekunan Pengamatan.**

Teknik ketekunan pengamatan, teknik ini merujuk pada teori semakin tekun dalam pengamatan maka akan semakin mendalam informasi yang diperoleh. Teknik ketekunan pengamatan akan digunakan dalam penelitian ini secara seksama, baik dokumen, wawancara maupun pengamatan.

##### **2. Kecukupan Referensi**

Kecukupan *reference* terkait dengan dokumentasi penelitian yang dapat digunakan untuk membandingkan dengan hasil yang diperoleh untuk dapat digunakan sebagai patokan untuk menguji sewaktu-waktu analisis dan penafsiran data.

##### **3. Teknik triangulasi.**

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sendiri untuk keperluan pengecekan sebagai pembanding data yang ada. Dalam hal ini peneliti melakukan triangulasi dalam penelitian yang meliputi:<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Rangkuti, Ahmad Nizar, *Metode Penelitian Pendidikan ...*, hlm.161

- a) Triangulasi sumber, yakni membandingkan mengecek ulang derajat kepercayaan yang diperoleh melalui beberapa sumber yang berbeda, misalnya membandingkan pengamatan dengan wawancara.
- b) Triangulasi waktu, triangulasi ini digunakan untuk validitas data yang berkaitan dengan perubahan suatu proses pada waktu yang berbeda.
- c) Triangulasi teori, memanfaatkan dua teori atau lebih untuk di adu atau di padu sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif.
- d) Triangulasi teknik/metode, yaitu usaha mengecek keabsahan data yang dapat dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang sama atau dilaksanakan dengan cek and recek.

Dalam teknik ini, peneliti mencoba membandingkan hasil *interview* peneliti terhadap beberapa responden dengan hasil yang peneliti peroleh dan dokumen yang peneliti peroleh dari sumber- sumber dokumentasi yang ada, ataupun data yang di sampaikan responden satu dengan responden lain, berkait dengan manajemen sumber daya manusia di madrasah. Sehingga dengan demikian, untuk keperluan triangulasi data ini peneliti juga melakukan *check-recheck*, *cross check*, konsultasi dengan Kepala Madrasah, pendidik, diskusi teman sejawat dan juga tenaga ahli di bidangnya.

## **F. Analisis Data**

Teknik analisa data dipandang cukup penting untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dari informan. Analisis data merupakan proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan dan usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Dengan kata lain dapat diartikan merupakan proses yang pencarian dan penyusunan secara sistematis, transkrip *interview*, catatan lapangan dan lainnya, yang

diakumulasikan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap apa yang ditelitinya.<sup>71</sup>

Proses analisis data dilakukan dengan tiga sub proses yang saling terhubung yakni reduksi data, penampilan data dan kesimpulan verifikasi. Komponen-komponen analisa data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:<sup>72</sup>

#### 1. Data *Ruduction* (Reduksi Data )

Data yang di peroleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka data perlu dicatat secara teliti dan rinci. Kemudian data di rangkum, di pilih hal-hal yang pokok, di fokuskan pada hal-hal yang penting dan di cari tema serta polanya. Data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari data berikutnya jika diperlukan. Data-data yang tidak terpakai dibuang, sehingga peneliti lebih fokus pada data yang telah di reduksi.<sup>73</sup>

Reduksi data didasarkan pada relevansi dan kecukupan informasi untuk menjelaskan manajemen sumber daya manusia yang telah di terapkan di Madrasah, selanjutnya di analisis dan dihubungkan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, peneliti memilih data yang relevan dan bermakna yang akan peneliti sajikan. Peneliti melakukan seleksi dan memfokuskan data yang mengarah untuk menjawab pertanyaan penelitian, kemudian menyederhanakan dan menyusun secara sistematis dengan mengedepankan hal-hal yang di anggap penting dari hasil temuan yang berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang telah di terapkan Madrasah,

---

<sup>71</sup> Rangkuti, Nizar Ahmad, *Metode Penelitian Pendidikan .....*, hlm.169

<sup>72</sup> Rangkuti, Ahmad Nizar, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung : Ciptapustaka Media, edisi revisi 2016), hlm.171

<sup>73</sup> Matthew.B Miles dan A. Michael Hubberman, *An Expended Source Book: Qualitative Data Analysis* (SAGE Publications, 1994), 96.

dengan melihat konsep mutu pendidikan untuk melihat pelaksanaan manajemennya.

Reduksi data dalam penelitian ini hakikatnya adalah menyederhanakan dan menyusun secara sistematis dalam dimensi manajemen sumber daya manusia di madrasah.

## 2. Data *Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Display data dapat dalam bentuk tabel, atau bentuk kumpulan kalimat. Melalui penyajian data dalam bentuk display, maka data dapat terorganisir, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah di pahami. Display data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat. Penyajian data dengan menggunakan teks yang bersifat naratif.

Dengan mendisplaykan data, akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Untuk penyajian data, peneliti menggunakan uraian secara naratif, dengan tujuan agar dapat mengetahui sejauh mana implementasi manajemen sumber daya manusia yang di terapkan di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan.

## 3. Kesimpulan dan Verifikasi Data

Verifikasi yaitu memverifikasi data dan menarik kesimpulan. Kesimpulan yang di ambil harus didukung oleh data-data yang valid dan konsisten, sehingga kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan yang di peroleh merupakan jawaban dari fokus penelitian yang telah di rumuskan sejak awal dan dapat berkembang sesuai dengan kondisi yang berada di lapangan. kesimpulan yang di peroleh juga dapat berupa temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya.

Membuat kesimpulan (verifikasi), dengan melihat kembali pada reduksi data maupun display data, sehingga dengan demikian kesimpulan

tidak menyimpang dari data yang dianalisis. Metode penelitian seperti ini, adalah model analisis Miles dan Huberman, karena di pandang terdapat hubungan interaktif antara komponen- komponen utama dalam analisis tersebut.

Dari hasil yang telah peneliti lakukan dalam metode pengamatan, yaitu peneliti melihat serta memahami secara langsung kegiatan yang ada di lingkungan Madrasah. Selanjutnya peneliti melakukan metode wawancara secara mendalam dengan Kepala Madrasah, pendididk dan tenaga kependidikan. Dan kemudian peneliti juga menggunakan metode dokumentasi, yaitu mencari dan mengumpulkan dokumen-dokumen dan arsip-arsip yang terkait dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara.

Setelah data terkumpul dari beberapa metode penelitian yang telah dilakukan, selanjutnya peneliti berusaha mempelajari secara mendalam untuk mencari tahu di laksanakan dengan kenyataan yang ada di MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara. Setelah itu, data dianalisis dengan model interaktif deskriptif.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara**

##### **1. Sejarah berdirinya dan Letak Geografis**

MI Muhammadiyah Kecepit merupakan salah satu sekolah jenjang sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah berstatus Swasta yang berada di wilayah Kec. Punggelan, Kab. Banjarnegara, Jawa Tengah. MI Muhammadiyah Kecepit didirikan pada tanggal 1 Juni 1974 oleh persyarikatan Muhammadiyah yaitu Pimpinan Ranting Muhammadiyah Kecepit Timur, dengan Nomor SK Pendirian WK/5C/3920/PgmMI/1982 yang berada dalam naungan Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara. Dengan adanya keberadaan MI Muhammadiyah Kecepit, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencerdaskan anak bangsa di wilayah Kec. Punggelan, Kab. Banjarnegara.

MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara berdiri di atas tanah seluas 815 m<sup>2</sup>, yang terletak di Desa Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara. Dengan status kepemilikan tanah adalah milik Yayasan. Lokasi MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara terletak di jalan Dusun Sigombong RT 08/01 Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara Kode POS 53462.

MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara terletak di sebelah barat ibu kota Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara kurang lebih 4 Km atau dengan waktu tempuh ± 7 menit dari ibu kota Kecamatan, dan jarak dari ibu kota Kabupaten ± 21 Km atau dengan jarak tempuh ± 30 menit.

Kecamatan Punggelan yang merupakan tempat berdomisili MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara terletak diantara beberapa kecamatan antara lain :

- a. Sebelah Utara : Kecamatan Pandanarum Kabupaten Banjarnegara

- b. Sebelah Timur : Kecamatan Wanadadi Kabupaten Banjarnegara
- c. Sebelah Selatan : Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara
- d. Sebelah Barat : Kecamatan Pengadegan Kabupaten Purbalingga

Adapun Desa Kecepat ini berbatasan dengan beberapa desa di wilayah, Kecamatan Pandanarum Kabupaten Purbalingga, Kecamatan Wanadadi, dan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara, desa – desa yang mengelilingi Desa Kecepat antara lain adalah :

- a. Sebelah Utara : Desa Klapa
- b. Sebelah Timur : Desa Karang Sari
- c. Sebelah Selatan : Desa Tribuana
- d. Sebelah Barat : Desa Danakerta

Ditinjau dari segi sarana transportasi dan ibu kota kecamatan Punggelan, MI Muhammadiyah Kecepat kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara sangatlah strategis, karena para siswa – siswinya tidak perlu melakukan perjalanan yang jauh menuju sekolah.

Disamping itu desa Kecepat merupakan desa yang memiliki jalur kendaraan umum yang melalui desa tersebut, sehingga apabila hendak keluar dari desa tersebut tidak perlu membutuhkan waktu yang lama apabila tidak memiliki kendaraan sendiri.

## **2. Tinjauan Historis (Sejarah Berdirinya)**

Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, keluarga dan masyarakat. Salah satu peran serta Majelis Pendidikan Dasar Dan Menengah Muhammadiyah Cabang Punggelan dalam mensukseskan program pemerintah berupa wajib belajar 9 tahun, adalah dengan terus berupaya meningkatkan penyediaan dan pelayanan pendidikan yang bermutu dan dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Salah satu lembaga pendidikan tersebut adalah MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara yang sejak berdiri tahun 1974 sampai sekarang mampu memberikan kontribusi besar terhadap penguasaan wajib belajar 9 tahun dalam bentuk pelayanan pendidikan bagi masyarakat.

### 3. Profil Sekolah

1. Nama Sekolah : MI Muhammadiyah Kecepit
2. Alamat Sekolah : Jl. Dusun Sigombong RT 08/01, Desa Kecepit Kec. Punggelan, Kab. Banjarnegara KP 53462
3. Nama Yayasan : Muhammadiyah
4. Alamat Yayasan : Sekertariat MTs Muhammadiyah Kecepit Kec. Punggelan, Kab. Banjarnegara KP 53462
5. NSS/NSM : 111233040105
6. Jenjang Akreditasi : Terakreditasi B
7. Tahun Berdiri : 1974
8. Tahun Beroperasi : 1974
9. Status Tanah
  - a. Surat Kepemilikan Tanah : Sertifikat Nomor 11.28.12.04.1.00092
  - b. Luas Tanah : 815 m<sup>2</sup>
  - c. Luas Bangunan : 510 m<sup>2</sup>

### 4. Komite Madrasah

#### Susunan Komite MI Muhammadiyah Kecepit

NO	NAMA	JABATAN KOMITE	UNSUR
1	SUBANDI	KETUA	Tokoh Masyarakat
2	EDI ARIFIN	SEKRETARIS 1	Tokoh Masyarakat
3	ARIF SYAFUDIN	SEKRETARIS 2	Wali Murid
4	RAHMAT HERMAWAN	BENDAHARA 1	Tokoh Masyarakat
5	ANI SUGIARTI	BENDAHARA 2	Wali Murid
6	SINGGIH YULIANTO	ANGGOTA	Wali Murid
7	KHAWANDI	ANGGOTA	Tokoh Masyarakat

8	SYAIFUL ANWAR	ANGGOTA	Tokoh Pendidikan
9	ARIF HIDAYAT	ANGGOTA	Tokoh Masyarakat
10	JUMADI	ANGGOTA	Tokoh Masyarakat
11	SIDIK SUBECHI	ANGGOTA	Tokoh Masyarakat
12	SURYANTO	ANGGOTA	Wali Murid
13	COIS KURNIAWAN	ANGGOTA	Wali Murid

#### 5. Visi MI Muhammadiyah Kecepit

Kurikulum Operasional Madrasah (KOM) MI Muhammadiyah Kecepit disusun oleh Satuan Pendidikan untuk memungkinkan penyesuaian program pendidikan dengan kebutuhan peserta didik dan potensi yang dimiliki oleh madrasah. Madrasah sebagai unit penyelenggara pendidikan juga harus memperhatikan perkembangan dan tantangan masa depan diantaranya adalah: perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, globalisasi yang memungkinkan sangat cepatnya arus perubahan dan mobilitas antar lintas sektor dan tempat, era-informasi, pengaruh globalisasi terhadap perubahan perilaku dan moral manusia, berubahnya kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan, era perdagangan bebas. Kondisi terhadap fenomena perubahan merupakan tantangan sekaligus peluang yang harus direspon oleh MI Muhammadiyah Kecepit yang tercermin di dalam visi madrasah. Adapun visi MI Muhammadiyah Kecepit adalah ***“Membentuk Generasi Islam Yang Cerdas, Terampil, Dan Berakhlakul Karimah”***.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut dibutuhkan misi madrasah yang lebih operasional untuk diterjemahkan dalam tujuan dan program riil.

#### 6. Misi MI Muhammadiyah Kecepit

Dalam rangka mewujudkannya visi Madrasah tersebut diatas diperlukan suatu misi dalam bentuk kegiatan-kegiatan pembelajaran yang

akan dilaksanakan madrasah. Berikut misi Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepatan:

- 1) Meningkatkan disiplin waktu dan administrasi.
- 2) Meningkatkan kualitas Kegiatan Belajar Mengajar melalui pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.
- 3) Mengembangkan motivasi dan rasa senang belajar.
- 4) Mengoptimalkan kegiatan ekstrakurikuler dan kokurikuler.
- 5) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran Islam, sehingga menjadi sumber kearifan dalam berfikir dan bertindak.
- 6) Memantapkan siswa dalam ketaqwaan terhadap Allah SWT.

#### **7. Tujuan MI Muhammadiyah Kecepatan**

Tujuan MI Muhammadiyah Kecepatan didesain dengan merujuk pada visi dan misi serta melibatkan berbagai unsur dengan menggunakan prinsip SMART: 1) *specific* (tujuan dibuat sederhana dan spesifik serta menunjukkan ciri khas madrasah), 2) *Measurable* (tujuan disusun terukur dan dapat memotivasi warga madrasah agar tercapai dan memiliki kriteria pencapaian yang jelas), 3) *Achievable* (tujuan dapat dicapai dan dilaksanakan oleh seluruh warga madrasah dan melibatkan masukan/sudut pandang pihak eksternal), 4) *Relevant* (tujuan relevan dengan misi dan masuk akal serta menempatkan peserta didik sehingga mampu memperkuat kompetensinya), dan 5) *Timebound* (tujuan memiliki alokasi waktu yang lebih fleksibel dengan linimasa yang disesuaikan dengan kebutuhan dan melibatkan semua pendidik dalam pembuatan linimasa tersebut). Tujuan yang dirancang meliputi tujuan jangka pendek dan jangka panjang yaitu:

1. Tujuan Jangka Pendek (1 tahun)
  - 1) Terbentuknya peserta didik yang mampu melaksanakan kegiatan ibadah sesuai ajaran Islam yang menghargai perbedaan kepercayaan yang ditemuinya.

- 2) Terbentuknya peserta didik yang memiliki sikap saling menyayangi kepada sesama makhluk dengan menjaga dan merawat apa yang ada di lingkungan sekitarnya.
  - 3) Terwujudnya peserta didik yang memiliki sikap menghargai budaya Jawa yang merupakan bagian dari kesehariannya.
  - 4) Terwujudnya peserta didik yang mengenal Agama Islam lingkungan pertanian, cara bertani, dan teknologi yang digunakan dalam pertanian. Membentuk peserta didik yang beriman dan berakhlak mulia;
  - 5) Mendorong peserta didik untuk mampu mengkreasikan ide yang dituangkan dalam tulisan atau tindakan yang berakar budaya lokal;
  - 6) Menyelenggarakan proses pembelajaran yang memacu peserta didik bernalar kritis, mampu berkomunikasi dengan baik, mampu bekerja sama dalam kebaikan, kreatif dan inovatif dalam mengembangkan ide dan gagasan;
  - 7) Mengoptimalkan fungsi sarana prasarana yang menunjang peserta didik dalam mengintegrasikan ide/gagasan yang berakar pada nilai budaya lokal;
  - 8) Menciptakan peserta didik yang mampu bernalar kritis dalam pelaksanaan kegiatan berbasis proyek yang megedepankan jiwa kegotong-royongan;
2. Tujuan Jangka Panjang (4 tahun )
- 1) Merancang pembelajaran yang megedepankan ciri khas madrasah dan daerah dalam nuansa kebhinekaan global yang harmonis;
  - 2) Membentuk peserta didik yang memiliki kemampuan daya saing, berakarakter, berprestasi dan memiliki pribadi yang beriman, rajin dan taat beribadah serta saling menghargai perbedaan dan mencintai lingkungan dan bangsanya;

- 3) Menghasilkan lulusan yang mampu mengimplementasikan Profil Pelajar Pancasila dalam kehidupan nyata;
- 4) Menjadi pemimpin bagi diri dan temannya untuk menjadi pribadi yang bernalar kritis, tangguh, percaya diri dan bangga dalam kegotong – royongan;
- 5) Menguasai kecakapan dalam berkomunikasi sosial dan berjiwa kompetitif, kreatif dan mandiri yang tetap menjunjung budaya local;
- 6) Mempunyai life skill yang mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman. Mampu mengkreasikan ide/ gagasan yang dituangkan dalam tindakan atau karya yang berakar dari budaya lokal dalam kebhinekaan global;
- 7) Mempunyai karakter yang sopan, santun dan mandiri, kreatif yang mampu bersaing sesuai perkembangan jaman;
- 8) Menjadikan madrasah sebagai tempat pembentukan kader Muhammadiyah; Menjadikan masyarakat dan orang tua sebagai mitra bersama dalam menjalankan penyelenggaraan pendidikan sekolah.

#### **8. Strategi Mencapai Tujuan MI Muhammadiyah Kecepatan**

Untuk dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan MI Muhammadiyah Kecepatan menyusun beberapa rencana strategi pelaksanaan. Adapun strategi-strategi tersebut adalah :

- 1) Menyusun tim penjamin mutu dan tim pengembang kurikulum
- 2) Melakukan analisis konteks terhadap kondisi dan lingkungan madrasah.
- 3) Menyusun rencana kurikulum operasional madrasah dengan melibatkan unsur yayasan, Pengawas, Pembina, Tokoh Masyarakat dan komite madrasah.
- 4) Melakukan analisis kebutuhan program madrasah (kegiatan intrakurikuler, ekstrakurikuler, pelatihan, pengadaan sarana prasarana,

kegiatan pendukung, dan lain- lain) untuk mendukung pelaksanaan rencana kurikulum operasional madrasah yang sudah disusun.

- 5) Menyusun RKAM (Rencana Kegiatan dan Anggaran Madrasah) berdasar analisis kebutuhan program.
- 6) Pengembangan dengan melihat berbagai sisi (guru, tenaga kependidikan, pelajar, orang tua dan komite madrasah).
- 7) Melaksanakan kurikulum operasional madrasah dengan evaluasi harian, 1 bulanan, 1 semester dan 1 tahun.
- 8) Melaksanakan program perbaikan berdasar prioritas 1 bulanan, 1 semester dan 1 tahun. Menyusun rencana kurikulum operasional madrasah berdasar hasil evaluasi dengan melibatkan unsur dinas pendidikan setempat, Pengawas Pembina, Tokoh Masyarakat dan komite madrasah.

#### 9. Daftar Guru dan Karyawan

N o	Nama Lengkap	NIP	NUPTK	GO L	L/ P	Jabat an
1	Sodikin, S.Pd.I., M.Pd	19700421200701 1028	675374865120 0042	III/ d	L	Kam ad
2	Siti Zulaichah, S.Pd.I	19730708200701 2017	304075165330 0023	III/ d	P	Guru
3	Sri Wigati, S.Pd.I	19790409200710 2002	374175765830 0072	III/ d	P	Guru
4	Rina Suryani, S.Pd.I	19731031200701 2011	036375165330 0053	III// d	P	Guru
5	Siti Fadliyah, S.Pd.I		424074864930 0023		P	Guru
6	Khamim, S.Pd.I		063674664820 0072		L	Guru
7	Azizah Murdiningr um, S.Ag		585675365430 0072		P	Guru
8	Ani Sugiarti,		113576466530 0083		P	Guru

	S.Pd.I					
9	Kuntum Ariwardani, S.Pd		8549764666210073		P	Guru
10	Unit Variyanti, M.Pd		2362757656300003		P	Guru
11	Suswati Chasanah, S.Pd.I		7138744646300073		P	Guru
12	Singgih Yulianto, S.Pd.I		20304267192001		L	Guru
13	Muji Purwati, A.Ma.PUS T		20304267181001		P	Guru
14	Raras Siti Paryani, S.Pd		20304267188001		P	Guru
15	Rizki Andriani, S.Pd.I		20304267196002		P	Guru
16	Amanah Sita Ramadhani, S.Pd		20304267199001		P	Guru
17	Eri Okovianingsih, S.Pd		20304267192002		P	Guru
18	Anggi Nurvauzi, S.Kom., S.Pd.		20304267194001		L	OP
19	Ayla Rahma Nurul Aisyah		20304267103001		P	TU
20	Riva Amelia Ramadhani		20304267102001		P	TU
21	Efa Liana Pertiwi, S.Pd		20304267198001		P	Guru

## 10. Data Siswa MI Muhammadiyah Kecepit

Banyak Murid																	
Kelas I			Kelas II			Kelas III			Kelas IV			Kelas V			Kelas VI		
L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml
1	2	46	2	2	58	3	2	59	2	2	49	1	2	48	2	2	41
9	7		9	9		4	5		7	2		9	9		1	0	

### B. Hasil Penelitian

Memperhatikan dan menelaah hasil observasi dan wawancara mendalam terdahulu dengan para nara sumber yang dilengkapi dengan studi dokumentasi, maka telah dipaparkan deskripsi umum tentang temuan dan hasil penelitian yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya Manusia MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, meliputi meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi, dan perbaikan sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara.

Dari hasil temuan tersebut, kemudian penulis berupaya untuk melakukan sebuah analisis hasil penelitian terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Analisis ini dilakukan dengan melihat fakta-fakta dan temuan lapangan sebagaimana yang telah dideskripsikan terdahulu, dan membandingkannya dengan konsep atau pun teori yang ada dalam manajemen sumber daya manusia. Setelah itu, penulis pun akan memfokuskan pembahasan sesuai dengan persoalan selanjutnya dari penelitian ini, yakni meliputi meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi, dan perbaikan sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara dalam upayanya meningkatkan mutu.

## **1. Mekanisme Penerimaan (Rekrutmen) Karyawan Di MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara**

Dari hasil observasi dan wawancara mendalam dengan para nara sumber yang didukung dengan studi dokumentasi, dapat dipaparkan temuan-temuan pokok berkaitan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai berikut:

### **a. Rekrutmen SDM**

Berdasarkan paparan data temuan-temuan penelitian yang berkaitan dengan rekrutmen SDM MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara adalah :

- 1) Ada dua pola rekrutmen yang ada MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, yaitu pertama, rekrutmen tenaga tetap ( PNS) yang dilaksanakan oleh oleh pemerintah. Kedua, rekrutmen tenaga guru/ karyawan tidak tetap atau honorer yang dilakukan sepenuhnya oleh manajemen sekolah.
- 2) Menentukan tentang jabatan atau pekerjaan dan persyaratan yang dibutuhkan.
- 3) Menentukan sumber dan metode rekrutmen.
- 4) Dalam proses rekrutmen manajemen MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara berupaya untuk menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi. Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong. Ada dua pola rekrutmen yang ada MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara yaitu pertama, rekrutmen tenaga tetap ( PNS) yang dilaksanakan oleh oleh Pemerintah dalam hal ini adalah Kementerian Agama

kabupaten Banjarnegara. Kedua, rekrutmen tenaga guru/karyawan honorer yang dilakukan sepenuhnya oleh manajemen sekolah.

Dalam proses perekrutan manajemen sekolah menentukan terlebih dahulu tentang jabatan/pekerjaan yang kosong dan persyaratan yang dibutuhkan bagi tenaga yang akan dipekerjakan di sekolah. Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Persyaratan jabatan ini tentu saja harus ditentukan sebab hal itu akan membantu mengidentifikasi pegawai yang dibutuhkan dan berkaitan dengan siapa yang dibutuhkan dan di mana mereka berada.<sup>74</sup>

Langkah terakhir dalam proses rekrutmen yang dilaksanakan MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara adalah menentukan sumber dan metode rekrutmen. Untuk sumber dan metode ini manajemen sekolah membagi ke dalam beberapa sumber dan metode, yakni sumber internal meliputi calon tenaga baru yang dimungkinkan dapat diperoleh dari tenaga yang sudah ada dan bekerja di sekolah dengan menggunakan metode tertutup, artinya kepala sekolah akan memberikan tugas baru kepada tenaga tersebut berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja yang telah dilakukannya. Atau dengan kata lain calon internal diperoleh dengan cara pimpinan memberikan atau menominasikan beberapa orang sebagai calon untuk dipromosi. Sedangkan untuk sumber eksternal yang terdiri atas orang-orang yang belum menjadi tenaga sekolah dan akan direkrut, dalam proses rekrutmen ini MI

---

<sup>74</sup> Marihot Tua Efendi H, *Ibid.*, h. 105

Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara berupaya untuk menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi, artinya manajemen sekolah memberikan kesempatan secara terbuka kepada para calon pelamar yang memiliki kemampuan atau kompeten dalam bidangnya untuk mengajukan lamaran pekerjaannya sesuai dengan pilihan yang dikehendaki dengan berdasarkan ketentuan dan juga syarat yang diberlakukan oleh manajemen sekolah.<sup>75</sup>

Sesuai dengan pendapat Marihot Tua Efendi, penggunaan metode terbuka untuk sumber eksternal, melalui *job posting*, yaitu organisasi sekolah mengumumkan jabatan yang kosong pada papan pengumuman, pengumuman lisan, atau media lain sehingga memberikan kesempatan pada semua pegawai untuk mengajukan lamaran secara formal. Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa metode rekrutmen yang dilaksanakan oleh MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara terdapat kesamaan dengan pendapat Marihot Tua Efendi, tentang langkah-langkah yang harus diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja untuk sekolah,yaitu: a) Penentuan jabatan yang kosong, b) Penentuan persyaratan jabatan, dan c)Penentuan sumber dan metode rekrutmen.

Upaya rekrutmen mandiri yang dilakukan oleh manajemen sekolah terhadap kebutuhan tenaga guru dan pegawai ini menurut penulis memiliki beberapa keuntungan, meskipun pada sisi yang lain (secara finansial) hal ini juga berarti semakin besarnya beban sekolah terutama berkaitan dengan tanggung jawab untuk memberikan kesejahteraan kepada guru dan pegawai tersebut. Sisi positif dari rekrutmen guru dan pegawai secara

---

<sup>75</sup> Marihot Tua Efendi H, Ibid., h. 107

mandiri ini adalah, Pertama, manajemen sekolah dapat lebih cermat untuk menentukan para calon guru dan pegawai sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Kedua, dalam limit waktu yang sangat mendesak proses rekrutmen dapat dilakukan secara lebih cepat, sehingga kebutuhan guru dan pegawai yang mendesak dapat segera dipenuhi. Ketiga, para guru dan pegawai honorer biasanya lebih memiliki ikatan yang kuat dengan sekolah sebagai lembaga yang mengangkat mereka, hal ini berbeda dengan guru dan pegawai berstatus negeri yang terkadang mereka kurang memiliki ikatan dengan lembaga karena yang mengangkat dan menggaji mereka adalah pemerintah.<sup>76</sup>

Keuntungan lain dari upaya rekrutmen mandiri ini adalah manajemen sekolah dapat menilai sendiri kapasitas calon guru dan pegawai melalui proses seleksi yang mereka lakukan, baik berkaitan dengan kemampuan profesional calon guru dan pegawai maupun komitmennya terhadap tugas. Dalam proses ini manajemen sekolah dapat menetapkan standar-standar tersendiri sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah. Misalnya berkaitan dengan kualitas/prestasi akademik, pengalaman mengajar, asal perguruan tinggi, latar belakang keilmuan dan sebagainya. Dari proses ini memang dirasakan nilai positif terhadap penampilan guru dan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini tentu sangat berbeda dengan guru dan pegawai yang di paket oleh pemerintah. Tidak jarang guru dan pegawai yang ditugaskan tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dari uraian diatas apa yang dilakukan manajemen MI Muhammadiyah Kecepatan dalam melakukan proses rekrutmen pegawai sesuai dengan pandangan Islam dimana calon pegawai

---

<sup>76</sup> Marihot tua effendi H, Ibid. h. 107

harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan, persoalan ini pernah diingatkan Rasulullah Muhammad saw dalam sabdanya:

“Barang siapa memperkerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal di sana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah swt, Rosul-Nya, dan kaum muslimin.”

Dalam riwayat lain Rosulullah swt 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 hadis 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 Rosullullah kepada sahabatnya tersebut, bahwa jabatan bisa menjadi nikmat tetapi bisa pula membawa kehinaan dan penyesalan.<sup>77</sup>

#### b. Seleksi SDM

Seleksi yang dilakukan oleh manajemen MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara sesungguhnya adalah untuk menyaring pelamar dengan setepat mungkin sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang diinginkan. Seperti namanya, seleksi, maka fungsi tahap

---

<sup>77</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, 154.

ini adalah menyaring pelamar dengan setepat mungkin sehingga organisasi dapat menerima orang yang tepat.

Temuan penelitian yang berkaitan dengan seleksi SDM di MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara berdasarkan paparan data adalah, 1) Melakukan dua tahap seleksi, yaitu seleksi awal dan seleksi lanjutan. 2) Menggunakan sistem gugur dalam proses seleksi. 3) Mengutamakan guru yang berpengalaman dan juga mempertimbangkan hal lain seperti referensi dari guru senior atau pihak yang mengetahui tentang kondisi pelamar.

Dalam melaksanakan proses seleksi ini, MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara, sesungguhnya melakukan dua tahap besar seleksi, yaitu seleksi awal dan seleksi lanjutan. Pertama, seleksi awal atau seleksi pendahuluan, manajemen sekolah melakukan penerimaan pendahuluan berupa seleksi administratif atau pemilahan atas berkas lamaran yang masuk dan mengambil hanya beberapa persen dari berkas lamaran tersebut. Meskipun pelamar tidak harus mendatangi sekolah untuk melakukan wawancara awal, namun baik pelamar ataupun manajemen sekolah telah dapat dipastikan mereka mengerti dan mengetahui terkait dengan kelengkapan informasi apa saja yang dibutuhkannya. Proses seleksi administratif ini pun biasa dikenal dengan istilah matrik atau pembuatan daftar nama peserta seleksi. Matrik ini kemudian digunakan sebagai alat untuk membandingkan lamaran dengan kriteria dan dengan masing-masing pelamar, sehingga pelamar yang paling memenuhi kriteria dimasukkan ke daftar nama peserta seleksi. Kedua, selanjutnya manajemen sekolah melakukan seleksi lanjutan yang terdiri atas beberapa macam metode seleksi untuk mengetahui tingkat kemampuan kandidat. Tes tersebut meliputi tes tertulis yakni tes tentang pengetahuan umum seperti

tes potensi akademik, bahasa dan sebagainya, kemudian tes *micro teaching* untuk calon pelamar guru, setelah itu wawancara dan dilanjutkan dengan tes psikologi.

Selanjutnya dalam pandangan Islam tentang seleksi pegawai dijelaskan oleh Sinn (2006) bahwa memberikan ujian seleksi kepada calon pegawai adalah persoalan pokok dalam Islam. Hal tersebut setidaknya tercermin dari sikap Rasulullah saw ketika akan mengangkat Muadz bin Jabal menjadi pejabat kehakiman. Rasulullah saw bertanya kepada Muadz: “ dengan apa engkau akan memutuskan perkara hukum? “ Muadz menjawab: “Dengan Kitab Allah.” Rosulullah saw bertanya:

“Jika kamu tidak menemukan?” Muadz menjawab lagi,” Dengan sunah Rosullulah.” Rosulullah saw bertanya lagi: “Jika Kamu tidak menemukannya? Muadz menjawab: “ aku akan berijtihad dengan pendapatku. Rosulullah saw bersabda: Alhamdulillah, Allah swt telah menolong Rosulullah menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridhoi Allah dan Rosul- Nya. Sesuai dengan Marihot Tua Efendi tentang jenis-jenis tes yang biasa digunakan dalam menentukan calon pegawai oleh organisasi sekolah adalah Knowledge test ( tes pengetahuan umum), yaitu tes untuk mengetahui pengetahuan seseorang, misalnya pengetahuan mengenai ilmu tertentu. Tes ini umumnya tertulis, tetapi untuk pengetahuan tertentu mungkin dapat dengan praktek seperti pengetahuan mengenai bahasa tertentu. Performance test, yaitu tes untuk mengetahui skill dan kemampuan pegawai pada saat ini. Dan tes ini dapat dilakukan dengan tes tertulis atau praktek. Dalam hal ini materi ujian dan disesuaikan dengan bidang penguji yang menanganinya. Ujian biasanya dilakukan secara tim, artinya untuk setiap calon pelamar akan menghadapi beberapa penguji.

Kemudian, seleksi dilakukan dengan menggunakan sistem gugur, artinya calon pelamar yang tidak lolos seleksi sebelumnya maka dinyatakan tidak dapat mengikuti seleksi selanjutnya. Dalam seleksi pun manajemen sekolah berupaya untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai realitas dan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh personel bilamana diterima di Madrasah.

Sebagaimana dijelaskan Marihot Tua Efendi bahwa penjelasan pekerjaan secara realistis (*realistic job preview*). *Realistic job preview* merupakan usaha memberikan gambaran atau penjelasan mengenai realitas pekerjaan. Hal ini diperlukan sebab ketika seorang pelamar memasuki organisasi sekolah, pelamar tersebut akan memperoleh kesan tentang berbagai hal yang bisa positif atau negatif mengenai organisasi sekolah, misalnya akan mendapatkan gaji yang sangat besar, pekerjaan yang menyenangkan, jam kerja yang ringan, beban kerja yang tidak berat dan lain-lain.<sup>78</sup>

Di samping itu, dalam kegiatan seleksi ini juga MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara sangat memperhatikan dan mempertimbangkan faktor pengalaman akan tetapi kita juga mempertimbangkan hal lain seperti referensi dari guru senior atau pihak yang mengetahui tentang kondisi pelamar. Menurut penulis adanya referensi dari guru senior ini menjadikan seleksi SDM menjadi tidak obyektif lagi karena biasanya referensi dari guru senior ini lebih mengedepankan unsur subyektivitas sehingga berpengaruh terhadap proses seleksi.

Adanya personel baru yang direkrut dan diseleksi serta terdapatnya tantangan baru dalam lingkungan kerja

---

<sup>78</sup> Marihot tua effendi H, Ibid. h. 140

mengakibatkan MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara harus melakukan pengaturan/ penempatan bagi personel baru atau pun personel lama untuk posisi yang baru. Sebelum melakukan penempatan, manajemen MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara mensosialisasikan personelnnya pada pekerjaan baru melalui kegiatan orientasi untuk meningkatkan dukungan yang lebih efektif.

Berdasarkan temuan penelitian dalam orientasi dan penempatan pegawai MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara adalah sebagai berikut: 1) orientasi terhadap guru dan pegawai baru di MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara diberikan secara nonformal dan guru serta pegawai baru diharapkan untuk proaktif untuk melaksanakan adaptasi terhadap lingkungan sekolah, 2) Untuk tahap penempatan, ada dua cara yang dilakukan manajemen sekolah. Pertama, dengan melakukan penempatan atau pengisian jabatan/pekerjaan bagi guru dan pegawai baru. Kedua, dengan memberikan penugasan kembali kepada guru atau pegawai lama atas tugas atau jabatan baru yang berbeda, 3) untuk penempatan guru dan pegawai dengan mempertimbangkan kompetensi dan kinerja.

Dari temuan penelitian diatas kelihatan bahwa, kegiatan orientasi di MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara masih ditempatkan sebagai kegiatan yang tidak begitu penting. Meskipun ada upaya-upaya untuk memperkenalkan dengan lingkungan, budaya dan rekan kerja, namun hal itu belum menjadi kebutuhan manajerial yang penting, sehingga tidak perlu dilakukan secara formal. Guru atau pegawai yang baru langsung diminta bekerja dan dibiarkan berusaha sendiri, dengan anggapan perlahan-lahan akan mengetahui sendiri

mengenai tugas- tugasnya dan kondisi lainnya di lingkungan sekolah.

Temuan penelitian diatas berbeda dengan pendapat Hadari Nawawi, bahwa program orientasi sesungguhnya merupakan suatu cara yang penting karena pada dasarnya merupakan usaha dalam membantu pegawai baru untuk mengenali dan memahami tugas- tugas mereka, kondisi organisasi, kebijakan organisasi, rekan sekerja, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan lain-lain.<sup>79</sup>

Di samping itu, seperti dikatakan oleh Michael Harris, *“early interaction with the organization have lasting effect,”* maksudnya, interaksi pertama dengan sekolah akan mempunyai efek yang lama pada guru dan pegawai, sehingga pertemuan pertama dalam kegiatan orientasi harus dilakukan dengan baik, memberi kesempatan belajar tentang keseluruhan bidang, kegiatan sekolah, bimbingan pada guru dan pegawai baru yang akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja mereka.<sup>80</sup>

Kegiatan selanjutnya yang dilakukan MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara adalah penempatan guru dan pegawai. Berdasarkan temuan penelitian, ada dua cara yang dilakukan manajemen sekolah dalam hal penempatan. Pertama, dengan melakukan penempatan atau pengisian jabatan/pekerjaan bagi guru dan pegawai baru. Kedua, dengan memberikan penugasan kembali kepada guru atau pegawai lama atas tugas atau jabatan baru yang berbeda. Ini sesuai dengan pendapat Marihot Tua Efendi, bahwa penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan

---

<sup>79</sup> Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

<sup>80</sup> Harris dan Michael, *Human Resource Management: A Practiccal Approach* (Harcourt Brace, 1997).

atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai sekolah yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja bagi pegawai sekolah yang telah bekerja.<sup>81</sup>

Penempatan ini dilakukan dengan memperhatikan personel, artinya untuk personel yang memang sama sekali baru maka manajemen sekolah biasanya langsung memberikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan menempati posisi yang memang telah tersedia formasinya. Begitu pun untuk personel yang sebelumnya memang sudah bertugas dan kemudian mendapatkan tugas baru atau ditempatkan untuk pekerjaan lain lagi, maka diharapkan mereka juga mampu untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan jabatan barunya itu.

Untuk penempatan guru dan pegawai manajemen sekolah betul-betul mempertimbangkan kompetensi dan kinerjanya dan melakukan secara hati-hati dan penuh dengan perhitungan, artinya personel yang akan mendapatkan posisi baru itu merupakan personel yang memang benar-benar memiliki kompetensi dan prestasi kinerja yang baik.

Guru dan pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik akan mendapatkan promosi jabatan artinya menaikkan seorang pegawai sekolah ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar. Sebaliknya guru atau pegawai yang kompetensi serta kinerjanya kurang baik akan mendapatkan demosi, yaitu pemindahan pegawai sekolah dari jabatan lain yang memiliki tanggungjawab yang lebih rendah, gaji lebih rendah

---

<sup>81</sup> Hadari Nawawi, Manajemen stratejik, H. 350.

dan level sekolah yang lebih rendah. Apa yang dilaksanakan MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara pada intinya sama dengan pandangan Islam bahwa didalam menempatkan seorang karyawan yang menjadi pertimbangan adalah kinerja dan kemampuannya. Konsep ini pernah dijalankan pada masa Khalifah Umar r.a. Diriwayatkan bahwa Kholifah Umar, berkata kepada pegawainnya: “sesungguhnya aku memilihmu untuk mengujimu, jika kamu dapat menunjukkan kinerja yang optimal dan baik, maka akan aku tambahkan tanggung jawabmu. Namun jika kinerjamu jelek aku akan memecatmu.”<sup>82</sup>

Dari analisis temuan diatas dapat disimpulkan bahwa orientasi guru dan pegawai baru yang dilasanakan MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara belum dilaksanakan secara secara baik, sedangkan untuk penempatan guru dan pegawai dilukukan dengan dua cara, yaitu untuk guru dan pegawai baru langsung ditugaskan sesuai dengan formasinya masing-masing, sedang untuk pegawai yang sudah bertugas langsung diberikan tugas baru tentunya dengan mempertimbangkan kompetensi dan kinerjanya.

## **2. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **a. Pelatihan Sumber Daya Manusia MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara**

Pelatihan dan pengembangan guru dan pegawai ini dilakukan oleh MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara berdasarkan program-program yang telah disusun oleh manajemen sekolah sebagai bentuk komitmen dan keseriusannya

---

<sup>82</sup> MARIHOT TUA EFENDI, H. 156

dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan yang unggul, terampil dan berkepribadian mandiri. Semua itu menjadi kebutuhan organisasi yang diwujudkan melalui pendekatan dari strategi sekolah dengan memperhatikan lingkungan saat ini dan masa yang akan datang.

Selanjutnya berdasarkan paparan data dari hasil wawancara, observasi dan didukung dengan studi dokumentasi, ditemukan temuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Pelatihan MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara telah melakukan pelatihan yang berupa arahan-arahan, bimbingan atau motivasi yang terprogram melalui pertemuan mingguan dan bulanan.
- 2) Pendidikan dan Pelatihan Guru dan Pegawai, MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara di laksanakan melalui *In House Training* (IHT) baik dilaksanakan sendiri maupun bekerjasama dengan sekolah lain, juga melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), melalui beberapa pendidikan dan pelatihan yang berupa seminar, penataran maupun diklat yang diselenggarakan oleh pemerintah, selain itu juga program studi lanjut, melalui beasiswa dari pemerintah maupun biaya mandiri.
- 3) Kegiatan diselenggarakan oleh pihak pemerintah sering diperuntukkan bagi guru dan pegawai dengan status negeri. Sedangkan guru dan pegawai swasta masih sangat minim.<sup>83</sup>

Berdasarkan hasil kajian, penulis membagi pola atau metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara dalam bentuk *on the job training*, yaitu dilakukan pada

---

<sup>83</sup> Ahmad Ibrahim dan Abu Sinn, *Manajemen Syariah : Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Raja Grafindo Persada, 2008), 116.

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.<sup>84</sup> Dengan demikian dapat diungkapkan bahwa : Pertama, pola *in the job site* dan metode *on the job training*, nampaknya lebih dipilih oleh sekolah dalam mengembangkan kemampuan guru dan pegawai, yakni dengan memberikan arahan-arahan, bimbingan, motivasi baik verbal maupun non verbal, yang semuanya terlembagakan dalam bentuk program kegiatan yang riil melalui pertemuan mingguan setiap hari senin setelah upacara bendera selama 40 menit dan pertemuan bulanan dilaksanakan setiap tanggal satu, pada saat jam kerja. Kedua, pola *off the job site* dan metode *off the job training*, yakni dengan menyusun atau lebih tepatnya berpartisipasi dalam-program pelatihan dan pengembangan guru dan pegawai dan dilakukan secara khusus di luar jam pekerjaan. Dalam hal ini ada beberapa jenis program pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh guru dan pegawai seperti penataran, Seperti yang dijelaskan dalam data dokumentasi bahwa terdapat 1 orang guru yang telah lulus S2 dan 16 guru telah lulus S1 di berbagai perguruan tinggi. Dari rangkaian kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diikuti dan dilakukan oleh MI Muhammadiyah Kecepat kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara , ternyata telah memberikan dampak positif bagi sekolah, terutama dalam sisi perubahan perilaku personel dan juga perbaikan organisasi. Meskipun hal ini tidak selamanya bisa menjamin karena memang masih ada saja personel-personel yang sulit untuk diarahkan dan dibimbing.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia MI Muhammadiyah Kecepat kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara

---

<sup>84</sup> Ibrahim dan Sinn, *Manajemen Syariah : Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, 239.

Berdasarkan kebutuhan akan peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga pendidik, MI Muhammadiyah Kecepit merasa perlu untuk melakukan berbagai upaya, strategi, dan langkah-langkah khusus guna mengembangkan mutu tenaga pendiknnya. Dalam proses pengembangan ini, MI Muhammadiyah Kecepit menerapkan berbagai pendekatan dan metode khusus yang bertujuan untuk mencetak tenaga pendidik berkualitas tinggi dengan komitmen yang kuat terhadap lembaga. Beberapa langkah telah dilakukan oleh pihak madrasah sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu sumber daya tenaga pendidik.

Menurut Kepala MI Muhammadiyah Kecepit, “program pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di madrasah tersebut mencakup enam bentuk kegiatan utama, yakni pelaksanaan kolokium, keterlibatan dalam berbagai kegiatan ilmiah, menjalin kemitraan dengan pihak lain, melanjutkan studi, penyediaan fasilitas perpustakaan, serta pemberian tunjangan kesejahteraan.”

Program pengembangan sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepit dirancang dengan sasaran yang cukup komprehensif, mencakup tiga aspek utama dalam diri tenaga pendidik, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tahapan pengembangan tersebut, berikut ini dapat dijelaskan tahap-tahap pelaksanaannya:

1. Tahap Perencanaan Program Pengembangan

Dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik, MI Muhammadiyah Kecepit telah melakukannya dengan cukup baik, dengan mengacu pada visi dan misi lembaga serta dinamika perkembangan dunia pendidikan. Perencanaan tersebut disusun berdasarkan kebutuhan yang ada.

Pernyataan ini sejalan dengan pendapat beberapa narasumber terkait perencanaan pengembangan sumber daya manusia, yaitu.

Kepala MI Muhammadiyah Kecepit, mengungkapkan bahwa “perencanaan pengembangan SDM di madrasah tersebut didasarkan pada kebutuhan dan situasi yang berkembang. Program akan dilaksanakan apabila dirasa diperlukan, namun tidak dirancang dengan jadwal khusus atau perencanaan waktu yang terstruktur secara rutin.”<sup>85</sup>

Ketua Yayasan menyatakan bahwa “Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepit memang telah terdapat sejumlah program yang dijalankan. Namun, tidak semua program tersebut sepenuhnya merupakan inisiatif atau rancangan murni dari Kepala Madrasah, melainkan sebagian merupakan program dari pemerintah yang diadopsi dan diikuti oleh pihak madrasah.”<sup>86</sup>

## 2. Tahap Pelaksanaan Program Pengembangan

Dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia, MI Muhammadiyah Kecepit telah melaksanakan sejumlah program. Adapun bentuk-bentuk program pengembangan yang telah dijalankan antara lain sebagai berikut:

### a) Kegiatan kolokium

Salah satu upaya yang dilakukan MI Muhammadiyah Kecepit dalam pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik adalah melalui kegiatan kolokium. Kolokium merupakan forum yang diselenggarakan oleh madrasah sebagai sarana pemberdayaan tenaga pendidik, khususnya

---

<sup>85</sup> “Wawancara dengan Kepala Madrasah.”

<sup>86</sup> “Wawancara dengan Ketua Yayasan.”

dalam aspek pengelolaan proses pembelajaran. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mewadahi berbagai temuan, gagasan, ide, wacana, inovasi, serta strategi baru yang dapat diterapkan di lingkungan MI Muhammadiyah Kecepit.

Pelaksanaan pengembangan mutu tenaga pendidik melalui kegiatan kolokium dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut. Tenaga pendidik yang memiliki temuan-temuan baru terkait proses pembelajaran atau pengembangan sekolah diberikan kesempatan untuk menyusun karya ilmiah. Karya tersebut kemudian dipresentasikan di hadapan sesama pendidik untuk dipahami bersama dan didiskusikan lebih lanjut. Jika temuan tersebut dinilai relevan dan bermanfaat bagi MI Muhammadiyah Kecepit maka pihak sekolah akan menindaklanjutinya. Berdasarkan informasi yang diperoleh, beberapa inovasi baru telah ditemukan, salah satunya terkait sistem evaluasi.

Dasar pelaksanaan program kolokium ini merujuk pada pernyataan Kepala MI Muhammadiyah Kecepit yang menjelaskan latar belakang dari adanya kegiatan tersebut yaitu “Latar belakang dilaksanakannya program kolokium didasari oleh potensi dan kreativitas yang dimiliki oleh tenaga pendidik di MI Muhammadiyah Kecepit, yang dinilai sudah cukup memadai serta penyelenggaraan kolokium terinspirasi dari keinginan lembaga untuk memberikan wadah dalam menyalurkan serta mengembangkan kreativitas individu setiap tenaga pendidik di lingkungan MI Muhammadiyah Kecepit.”<sup>87</sup>

Pernyataan dari salah satu guru tentang manfaat dari program ini adalah “program ini memiliki peran yang sangat

---

<sup>87</sup> “Wawancara dengan Kepala Madrasah.”

penting. Kolokium menjadi sarana bagi kami untuk terus melakukan perbaikan dalam proses pembelajaran. Sering kali muncul berbagai permasalahan dalam kegiatan belajar mengajar, seiring dengan perkembangan dunia pendidikan. Secara pribadi, saya merasa sangat terbantu melalui forum ini karena dapat menemukan solusi atas berbagai kendala, khususnya dalam pelaksanaan pembelajaran, sehingga kualitas proses belajar mengajar dapat terus ditingkatkan.”<sup>88</sup>

Melalui kegiatan kolokium, diperoleh sejumlah hasil, salah satunya adalah tersampainya informasi terkini mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan proses pembelajaran di MI Muhammadiyah Kecepit.

- b) Mengikutsertakan Kegiatan Ilmiah (diklat, seminar, workshop)

Selain kegiatan yang telah disebutkan sebelumnya, MI Muhammadiyah Kecepit juga melibatkan tenaga pendidik dan pegawainya dalam berbagai program pendidikan dan pelatihan, seperti penataran dan kegiatan sejenis lainnya. Program-program ini umumnya diselenggarakan oleh instansi pemerintah atau lembaga terkait yang memiliki kewenangan. Dalam hal ini, partisipasi MI Muhammadiyah Kecepit bersifat sebagai peserta, yaitu dengan mengirimkan sejumlah tenaga pendidik dan pegawai yang sesuai dengan materi pelatihan yang diselenggarakan. Kegiatan ini memang dirancang untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam aspek penguasaan materi maupun metodologi pengajaran, serta meningkatkan kemampuan pegawai dalam pengelolaan administrasi sekolah.

---

<sup>88</sup> “Wawancara dengan Guru.”

Terkait dengan keikutsertaan tenaga pendidik dalam program pendidikan dan pelatihan, salah seorang guru MI Muhammadiyah Kecepit membenarkan hal tersebut dengan menyatakan bahwa “para guru dan tenaga kependidikan kerap dilibatkan dalam kegiatan diklat untuk berbagai mata pelajaran.”<sup>89</sup>

Sejak awal berdirinya hingga saat ini, MI Muhammadiyah Kecepit secara konsisten melaksanakan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan tenaga pendidik baik secara personal maupun profesional. Kegiatan-kegiatan tersebut tidak hanya meningkatkan kompetensi dan pengetahuan guru terhadap perkembangan ilmu pengetahuan terkini, tetapi juga berperan dalam menciptakan atmosfer akademik yang kondusif di lingkungan sekolah.

c) Mengadakan Kerjasama dengan Berbagai Pihak

Salah satu upaya yang dilakukan MI Muhammadiyah Kecepit dalam meningkatkan kualitas sumber daya tenaga pendidiknya adalah melalui program kerja sama dengan berbagai pihak eksternal. Bentuk kerja sama ini telah terjalin dengan sejumlah instansi dan lembaga, termasuk organisasi non-pemerintah (LSM), serta melibatkan para ahli dari berbagai perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, yang berada di wilayah Kabupaten Banjarnegara.

Sebagaimana dijelaskan oleh kepala MI Muhammadiyah Kecepit:

“Salah satu strategi yang saya terapkan dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya tenaga pendidik di MI Muhammadiyah Kecepit adalah menjalin kerja sama dengan

---

<sup>89</sup> “Wawancara dengan Guru.”

lembaga swadaya masyarakat maupun institusi lain yang memiliki fokus pada pengembangan dan pembinaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.”<sup>90</sup>

MI Muhammadiyah Kecepat memperoleh manfaat ganda dari program ini, khususnya bagi tenaga pendidiknya. Selain peningkatan kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan, para tenaga pendidik juga dipersiapkan untuk menjadi pelatih di lingkungan internal madrasah. Selain itu, kegiatan ini juga menjadi sarana promosi dan bentuk pengabdian kepada masyarakat, terutama melalui pertukaran informasi mengenai kondisi sekolah serta sebagai wadah berbagi ide dengan sekolah atau lembaga lain.

d) Studi Lanjut

Sebagai bagian dari upaya pembinaan rutin terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, MI Muhammadiyah Kecepat menjalankan program studi lanjut dengan memberikan kesempatan kepada para guru dan pegawai untuk mengembangkan diri. Salah satu bentuk pengembangan tersebut adalah melalui peningkatan jenjang pendidikan, seperti melanjutkan studi ke tingkat magister (S2). Diharapkan, dengan kesempatan ini, mereka dapat memperluas wawasan serta mampu beradaptasi dengan perkembangan dan dinamika ilmu pengetahuan yang terus berubah.

Tujuan dari mengikuti program studi lanjut adalah untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, yang diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan sekolah di masa depan serta mendorong munculnya berbagai inovasi di lingkungan lembaga. Jika ditinjau lebih dalam,

---

<sup>90</sup> “Wawancara dengan Kepala Madrasah.”

peningkatan mutu melalui pendidikan lanjutan memiliki peran yang sangat penting. Hal ini bertujuan agar kompetensi tenaga pendidik, khususnya dalam kemampuan mengajar, dapat terus ditingkatkan.

Menurut Pidarta, melalui pendidikan lanjutan, tenaga pendidik dapat memperdalam pengetahuan mereka, meningkatkan keterampilan yang dimiliki, serta membentuk sikap yang lebih positif terhadap materi atau bidang studi yang mereka tekuni.<sup>91</sup>

Dengan demikian, para tenaga pendidik diharapkan memiliki kompetensi profesional yang memadai dan mampu memahami secara mendalam makna dari profesi pendidik, yang pada hakikatnya menuntut komitmen untuk terus belajar dan berkembang seiring berjalannya waktu.

### 3. Tahap Program Tindak Lanjut

Setelah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar instansi, selalu diupayakan adanya evaluasi dan penyusunan laporan pertanggungjawaban. Kegiatan ini kemudian dilanjutkan dengan implementasi dalam bentuk karya nyata, seperti penyusunan perangkat pembelajaran atau penyebarluasan hasil pelatihan, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit.

Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala MI Muhammadiyah Kecepit:

“Setelah mengikuti pelatihan, para guru diwajibkan untuk menyusun dan melaksanakan rencana tindak lanjut yang

---

<sup>91</sup> Pidarta Made, *Kompetensi Guru Masalah Kita*, : Juli 2007 No 04/tahun XXX, (Media Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan, t.t.).

berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh. Pengetahuan tersebut kemudian diaplikasikan dalam proses pembelajaran di kelas, serta disosialisasikan kepada rekan-rekan guru dan staf lainnya, sehingga ilmu hasil pelatihan dapat ditransfer dan dibagikan. Langkah ini diharapkan mampu berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit.”<sup>92</sup>

### **3. Motivasi (Sumber Daya Manusia di MI Muhammadiyah Kecepit**

#### **a. Motivasi Karyawan**

Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di MI Muhammadiyah Kecepit. Guru yang termotivasi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, serta menjadi teladan bagi peserta didik melalui perilaku terpuji. Motivasi yang dimiliki oleh guru mendorong mereka untuk menerapkan pendekatan-pendekatan pembelajaran yang menarik, guna meningkatkan minat belajar siswa dan mencegah kejenuhan dalam proses pembelajaran. Dengan memberikan motivasi kepada peserta didik, guru membantu mereka merasakan kebutuhan untuk belajar dan mendorong keinginan untuk terlibat aktif dalam kegiatan belajar. Penelitian yang dilakukan di MI Muhammadiyah Kecepit menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Selain itu, kedisiplinan kerja juga berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Kombinasi antara motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah.

Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berupaya menciptakan kondisi pembelajaran yang kondusif agar siswa merasa terdorong dan

---

<sup>92</sup> “Wawancara dengan Kepala Madrasah.”

tertarik untuk melakukan suatu kegiatan. Jika terdapat situasi yang tidak disukai siswa, guru akan mencoba menghilangkan atau menghindarkannya, sehingga dapat membangkitkan motivasi yang kuat dalam diri siswa. Akibatnya, minat belajar meningkat, siswa lebih bersemangat, merasa senang, dan tidak mudah jenuh. Bahkan, seorang peserta didik dengan tingkat kecerdasan di atas rata-rata berpotensi gagal jika tidak didukung motivasi yang tepat. Oleh karena itu, kegagalan siswa sebaiknya tidak langsung disalahkan pada siswa itu sendiri, melainkan dievaluasi juga dari sisi bagaimana upaya guru dalam memberikan motivasi. Mungkin saja guru belum berhasil menanamkan dorongan yang mampu membangkitkan semangat belajar siswa.

Motivasi guru memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan dan keberhasilan siswa. Guru yang memiliki motivasi untuk berprestasi tidak akan merasa cukup bila pekerjaannya hanya selesai begitu saja, tetapi berupaya agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan pembelajaran. Motivasi ini mendorong guru untuk selalu berusaha agar siswa meraih keberhasilan, karena adanya dorongan internal yang memacu guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajarannya demi kemajuan peserta didiknya.

Dalam rangka memotivasi para guru dan staf di MI Muhammadiyah Kecepit, kami secara rutin memberikan pembinaan dan mengingatkan mereka akan visi, misi, dan tujuan madrasah. Kami menekankan bahwa bekerja bukan semata-mata untuk memperoleh materi atau penghasilan, tetapi terlebih untuk beribadah. Dengan niat tersebut, semangat dan keikhlasan dalam bekerja meningkat, dan timbul rasa memiliki terhadap madrasah. Hal ini juga mendorong mereka melihat madrasah sebagai sumber rezeki bagi keluarga. Ketika madrasah maju dan berkembang, secara langsung kesejahteraan guru dan karyawan juga akan turut meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, menerapkan beberapa langkah penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, yaitu:

- a. Selalu mengaktifkan absen di awal dan diakhir jam sekolah
- b. Selalu mengadakan rapat untuk mengevaluasi hasil kerja guru selama satu bulan ( tergantung keadaan atau situasi)
- c. Mengadakan supervisi di kelas
- d. Diperhatikan insentifnya
- e. Selalu menjalin komunikasi yang baik kepada bawahan (Anggota sekolah)
- f. Selalu bersikap terbuka kepada bawahan

Berdasarkan temuan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa faktor motivasi yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Terutama bila seorang guru dengan semangat kerja tinggi diberikan penghargaan berupa pujian, kepercayaan, dan imbalan atas prestasi terbaiknya, hal ini akan mendorong mereka untuk melaksanakan tugas mengajarnya dengan lebih antusias. Motivasi ini lantas berkontribusi positif terhadap peningkatan prestasi belajar siswa. Sebagian besar responden memberikan tanggapan yang baik terhadap proses pembelajaran yang dijalankan.

Setiap lembaga pendidikan, termasuk MI Muhammadiyah Kecepit, tentu menginginkan memiliki sumber daya manusia yang unggul, disiplin, dan berprestasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Pencapaian hal ini melibatkan berbagai proses dan strategi. Disiplin sendiri merupakan sebuah karakter atau kondisi yang dibentuk melalui latihan terus-menerus, hingga berkembang menjadi perilaku yang mencerminkan unsur ketaatan, kepatuhan, dan kesetiaan semua tercermin dari tanggung jawab sebagai manifestasi kepribadian yang utuh. Oleh karena itu, lembaga pendidikan yang berhasil

menumbuhkan karakter disiplin dan prestasi pada SDM-nya akan dianggap sukses. Demi mewujudkan hal ini, madrasah menetapkan sejumlah peraturan dan kebijakan khusus yang dirancang untuk mendukung terbentuknya karakter tersebut.

a. Penerapan Sistem *Reward* dan *Punishment*

Dalam penerapan sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) di MI Muhammadiyah Kecepit, dilakukan koordinasi dengan seluruh guru dan tenaga kependidikan untuk menyusun rencana tersebut. Program ini dibahas dalam rapat sekolah (rapat guru) dan kemudian disosialisasikan langsung oleh kepala madrasah kepada seluruh sivitas akademika.

Sistem tersebut dirancang pada awal setiap tahun ajaran. Dalam rapat awal tahun, guru dan tenaga kependidikan dilibatkan langsung untuk merancang mekanisme *reward* dan *punishment* sehingga semua pihak dapat memahaminya dengan baik. Kepala Madrasah kemudian menjadi penanggung jawab pemberian penghargaan atau sanksi sepanjang tahun ajaran berjalan.

Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Kepala MI Muhammadiyah Kecepit sebagai berikut :

“Pelaksanaan sistem *reward* dan *punishment* di MI Muhammadiyah Kecepit ini, yaitu dengan cara melakukan koordinasi kepada semua pihak baik dari guru maupun tenaga kependidikan, kegiatan kongkritnya berupa menyusun program *reward* dan *punishment*, sedangkan mekanismenya melalui rapat dewan guru (sekolah)”.

Begitu juga dalam memotivasi sumber daya manusia yang ada di MI Muhammadiyah Kecepit melakukan sistem *reward* dan *punishment*, Hal ini dapat dipahami dari penjelasan kepala sekolah yang memberi keterangan bahwa pelaksanaan sistem *reward* bagi sumber daya manusia yang ada di MI Muhammadiyah Kecepit antara lain:

1. Memberikan pujian berupa ucapan yang menyenangkan dapat membuat penerimanya merasa dihargai, sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka. Pujian memiliki peran penting dalam menunjukkan apresiasi terhadap apa yang dikatakan, dilakukan, atau dicapai oleh seseorang. Dengan demikian, pujian dapat mendorong individu untuk berperilaku lebih baik.
2. Memberikan penghargaan berupa piagam kepada individu atau kelompok yang menunjukkan prestasi di bidang tertentu merupakan salah satu upaya kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Pemberian piagam ini dapat dilakukan pada momen-momen khusus, seperti saat upacara bendera, di mana kepala sekolah menyerahkan piagam tersebut di hadapan para guru dan siswa. Hal ini tidak hanya mengapresiasi kinerja guru, tetapi juga menciptakan lingkungan sekolah yang positif dan memotivasi guru lainnya untuk berprestasi.
3. Pemberian bonus, baik berupa uang, barang, maupun fasilitas lainnya, merupakan salah satu bentuk insentif yang dapat diberikan kepada guru sebagai tambahan di luar gaji pokok. Bonus ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah dapat memberikan bonus dalam bentuk materi seperti uang atau barang, atau dalam bentuk non-materi seperti kesempatan berlibur, mengikuti pelatihan singkat, atau fasilitas lainnya. Semua bentuk pemberian bonus tersebut harus disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan sekolah.

Begitu pula dengan pelaksanaan sistem punishment bagi guru dan karyawan yang ada di MI Muhammadiyah Kecepit , antara lain:

1. Memberikan bimbingan kepada guru maupun tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran atau kedisiplinan
2. Memberikan teguran dan peringatan secara tertulis dan lisan serta tindakan yang adil yang bersifat mendidik
3. Bagi guru atau tenaga kependidikan yang sudah PNS akan diberikan punishment berupa nilai SKP yang akan diterimakan lebih rendah dari yang lainnya, serta memberikan pembinaan tersendiri
4. Langkah yang terakhir yaitu dengan pemutusan hubungan kerja, jika guru atau tenaga kependidikan tersebut sudah melakukan pelanggaran yang tidak menunjukkan iktikad memperbaiki dirinya.

#### **4. Pemeliharaan (*maintenance*) Sumber Daya Manusia di MI Muhammadiyah Kecepit**

##### **a. Pemeliharaan Karyawan**

Pemeliharaan merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan pemeliharaan sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepit, diterapkan sistem penghargaan (*reward system*) karena hal ini sangat memengaruhi kelancaran organisasi. Tujuan utama pemeliharaan di MI Muhammadiyah Kecepit adalah agar anggota organisasi merasa nyaman, betah, dan dapat berkontribusi secara maksimal. Sumber daya manusia yang tidak terawat dengan baik dan merasa tidak mendapatkan penghargaan yang layak cenderung akan meninggalkan organisasi atau bekerja kurang optimal.

Menurut Kepala MI Muhammadiyah Kecepit, pelaksanaan sistem pemeliharaan sumber daya manusia di sekolah tersebut pada dasarnya bertujuan untuk memperhatikan dan mempertimbangkan esensi kemanusiaan secara menyeluruh. Meskipun setiap individu berbeda, mereka tetap memiliki kesamaan, yakni kepribadian, perasaan, kemampuan berkreasi, serta keinginan dan kemampuan

pribadi. Manusia juga memiliki kebutuhan, kepentingan, kehendak, dan harga diri yang harus diperhitungkan. Oleh karena itu, sistem penghargaan (*reward system*) yang diberikan mempertimbangkan hal-hal tersebut, baik berupa penghargaan finansial seperti gaji dan tunjangan, maupun bentuk material lain seperti fasilitas, perubahan, dan layanan kesehatan, serta penghargaan non-material seperti kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Diharapkan dengan penerapan sistem ganjaran ini, prestasi dan produktivitas kerja dapat meningkat.<sup>93</sup>

Berdasarkan hasil Studi Kasus, diketahui bahwa pemeliharaan dan perawatan karyawan di MI Muhammadiyah Kecepit dilakukan melalui penerapan sistem penghargaan (*reward system*), yang diharapkan mampu memotivasi guru dan staf untuk meningkatkan kinerja mereka.

b. Tingkat Kesejahteraan bagi Karyawan

Kesejahteraan pegawai diharapkan dapat memberikan motivasi bagi seluruh pegawai, termasuk tenaga administrasi sekolah. Di sebuah instansi, kesejahteraan pegawai tidak boleh dianggap sepele atau kurang penting, karena hal ini berpengaruh pada kondisi fisik dan mental mereka. Kesejahteraan merupakan upaya manajemen sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan baik materi maupun non-materi karyawan dengan tujuan memberikan semangat dan dorongan dalam bekerja. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.<sup>94</sup>

Begitu pula yang dilaksanakan di MI Muhammadiyah Kecepit dalam kaitannya dengan kesejahteraan karyawan tentunya

---

<sup>93</sup> "Wawancara dengan Kepala Madrasah."

<sup>94</sup> Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*.

menjadi perhatian yang paling utama, seperti pernyataan berikut yang disampaikan oleh bapak kepala sekolah:

“Kompensasi yang diberikan sekolah khususnya sudah cukup layak, walaupun masih belum memenuhi standar UMR dari pemerintah. Guru dan tenaga kependidikan selain mendapat gaji atau honor bulanan ada yang mendapatkan tunjangan struktural, mengajar ekstrakurikuler, tunjangan akhir tahun pelajaran, THR dan gaji ke 13. Selain itu bagi GTT dan PTT yang mendapatkan tunjangan dari pemerintah pusat, propinsi ataupun kabupaten.”<sup>95</sup>

Sehingga dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan guru dan karyawan di MI Muhammadiyah Kecepit sudah cukup layak, hal ini terbukti dengan adanya pemberian gaji dan tunjangan.

c. Tingkat Keluar Masuk (Turnover) Bagi Karyawan di MI Muhammadiyah Kecepit

Perputaran guru dan karyawan merupakan hal yang wajar terjadi, karena hal ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang bersifat subjektif. Kepuasan ini didasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dengan harapan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.<sup>96</sup>

Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Tingkat kepuasan kerja dari masing masing individu berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya maka tentunya hal ini menjadi perhatian tersendiri bagi

---

<sup>95</sup> “Wawancara dengan Kepala Madrasah.”

<sup>96</sup> Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah.*

kepala MI Muhammadiyah Kecepit untuk menjaga karyawannya keluar dari pekerjaannya.

Terkait dengan tingkat perputaran (*turnover*) karyawan di MI Muhammadiyah Kecepit, kepala MI sekolah menjelaskan hal berikut:

“Terkait dengan tingkat perputaran karyawan di MI Muhammadiyah Kecepit, jumlah karyawan yang keluar relatif sedikit. Sebagian besar alasan keluarnya karyawan berkaitan dengan kebutuhan keluarga yang menuntut kompensasi atau penghasilan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, ketika ada kesempatan kerja dengan gaji yang lebih baik, mereka memilih untuk pindah demi mendapatkan penghasilan yang lebih besar.”

Berdasarkan hasil Studi Kasus, dapat disimpulkan bahwa tingkat pergantian karyawan di MI Muhammadiyah Kecepit tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh kompensasi yang diterima oleh guru dan staf sudah memadai untuk menunjang kesejahteraan mereka.

d. Kenyamanan Kerja Bagi Karyawan

Pekerjaan melibatkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, serta kondisi kerja lainnya. Oleh karena itu, tingkat kenyamanan bekerja tiap karyawan berbeda-beda, tergantung pada sistem yang berlaku bagi masing-masing individu. Hal ini bersifat subjektif dan didasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dengan harapan mereka. Kenyamanan bekerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*.

Oleh karena itu, kepala MI Muhammadiyah Kecepit mengambil langkah bijaksana dengan memberikan gaji dan fasilitas yang sesuai dengan tugas masing-masing tanpa melakukan diskriminasi terhadap individu. Dengan begitu, karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya karena diperlakukan secara adil. Hal ini juga diungkapkan oleh salah satu guru senior di MI Muhammadiyah Kecepit sebagai berikut:

“Hal ini sudah berjalan dengan baik, terutama terlihat dari sikap profesional beliau yang sangat adil dalam meningkatkan kesejahteraan guru, tidak hanya melalui honor atau gaji, tetapi juga dengan menciptakan kenyamanan dan ketenangan dalam pembagian tugas-tugas oleh kepala sekolah.”<sup>98</sup>

Dari sini dapat disimpulkan bahwa di MI Muhammadiyah Kecepit telah tercipta suasana yang sangat nyaman, berkat adanya sistem keadilan bagi seluruh guru dan karyawan, baik PNS, GTT, maupun PTT. Semua mendapatkan hak yang setara terkait gaji, pengembangan profesi, dan rasa kebersamaan secara merata. Mereka melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing sesuai dengan pembagian tanpa membedakan antara yang junior maupun senior. Selain itu, terdapat pula penghargaan dan pengakuan dari seluruh warga sekolah.

e. Sistem Pengawasan Bagi Karyawan

Sistem pengawasan yang diterapkan di sekolah berperan penting dalam mengoptimalkan pelaksanaan tanggung jawab terhadap semua program. Supervisi berkaitan dengan berbagai upaya yang mencakup seluruh aspek penentu keberhasilan pendidikan. Dengan memahami secara mendetail dan akurat kondisi aspek-aspek yang berhubungan dengan pendidikan, sekolah dapat menentukan

---

<sup>98</sup> “Wawancara dengan Guru.”

dengan tepat langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kegiatan supervisi sebaiknya bertujuan untuk mengidentifikasi hal-hal negatif agar dapat diperbaiki menjadi positif, sekaligus mengamati hal-hal positif untuk dikembangkan lebih baik lagi. Selain itu, pelaksanaan supervisi bukanlah untuk mencari kesalahan semata, melainkan lebih menekankan pada aspek pembinaan. Hal ini agar kekurangan dalam pekerjaan yang sedang diawasi dapat dikenali dan diberi masukan perbaikan. Dengan kata lain, supervisi yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun pengawas pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar lebih bermakna bagi peserta didik.

Berdasarkan hasil Studi Kasus di lapangan maka diketahui bahwa teknik yang paling sering digunakan pengawas di MI Muhammadiyah Kecepit adalah teknik observasi atau kunjungan kelas yang ditambah dengan pertemuan individual. Adapun beberapa rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam pelaksanaan sistem pengawasan, sebagai berikut:

1. Mengadakan pertemuan secara individu dengan guru sebelum kunjungan ke kelas dilakukan. Pertemuan ini bertujuan untuk memeriksa kelengkapan perangkat pembelajaran yang dimiliki guru sebagai gambaran sejauh mana persiapan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.
2. Melakukan observasi di kelas bertujuan untuk menilai kinerja guru saat mengajar. Melalui kunjungan kelas ini, pengawas dapat memperoleh data yang lebih objektif mengenai kondisi nyata saat guru sedang mengajar.
3. Mengadakan pertemuan secara individu dengan guru setelah observasi kelas selesai dilakukan. Pertemuan ini bertujuan untuk merefleksikan kinerja mengajar guru berdasarkan hasil penilaian pengawas selama observasi. Pada pertemuan terakhir ini,

pengawas juga memberikan motivasi dan dukungan dengan melibatkan guru dalam mencari solusi atas masalah dan kendala yang dihadapi selama proses mengajar.

Selain itu, dalam pelaksanaan sistem pengawasan, pengawas juga menerima informasi di luar proses pembelajaran di kelas (jika ada), seperti masalah kedisiplinan karyawan yang berlebihan maupun pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru serta karyawan yang kurang tepat. Dalam hal ini, pengawas berupaya memberikan wawasan baru kepada guru agar mereka dapat menghadapi situasi tersebut dengan bijaksana tanpa mengganggu tugas dan tanggung jawab utama mereka sebagai guru kelas.

Terkait hal di atas kepala MI Muhammadiyah Kecepit juga menambahkan pentingnya pertemuan individual sebagai berikut :

“Setelah supervisi selesai, pertemuan individual memiliki tujuan sebagai berikut: a) memberikan peluang bagi guru untuk berkembang dalam karier melalui pemecahan masalah yang mereka hadapi baik di dalam maupun di luar kelas; b) meningkatkan kemampuan mengajar guru melalui kritik, saran, dan masukan konstruktif dari pengawas berdasarkan hasil observasi; c) memperbaiki kelemahan dan kekurangan yang berkaitan dengan karakter dan sikap guru saat melaksanakan pembelajaran di kelas; d) menghilangkan atau menghindari prasangka negatif, karena diskusi hanya dilakukan secara pribadi antara guru yang diawasi dan pengawas.”<sup>99</sup>

Berdasarkan hasil Studi Kasus, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem pengawasan di MI Muhammadiyah Kecepit diterapkan secara berbeda bagi guru dan karyawan, disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Dengan demikian,

---

<sup>99</sup> “Wawancara dengan Kepala Madrasah.”

pengawasan tersebut berperan dalam membantu evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah dilakukan.

Sistem pengawasan yang diterapkan meliputi penetapan standar, pengawasan pelaksanaan kegiatan, pemeriksaan serta perbandingan hasil dengan standar yang ada, dan koreksi terhadap kegiatan atau standar tersebut. Pengawasan dilakukan secara administratif, artinya kinerja diawasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan. di MI Muhammadiyah Kecepat, pengawasan kinerja dipimpin langsung oleh kepala sekolah dengan bantuan beberapa orang yang ditunjuk. Pengawasan ini dilakukan melalui monitoring administratif secara rutin setiap bulan.

Tabel Penilai MI Muhammadiyah Kecepat

Nama Penilai	Nama Guru Yang Disupervisi	Keterangan
Sodikin, M.Pd.I NIP. 19700421200701028	Siti Zulaichah, S.Pd.I NIP. 19730708200701017	Guru Kelas 6
	Sri Wigati, S.Pd.I NIP. 197904092007102002	Guru Kelas 6
	Rina Suryani, S.Pd.I NIP. 197310312007012011	Guru Kelas 1
	Siti Fadliyah, S.Pd.I	Guru Kelas 1
	Khamim, S.Pd.I	Guru Kelas 4
	Azizah Murdiningrum, S.Ag	Guru Kelas 3
	Ani Sugiarti, S.Pd.I	Guru Kelas 5
	Kuntum Ariwardani, S.Pd	Guru Kelas 4
	Unit Variyanti, M.Pd	Guru Kelas 5

	Suswati Chasanah, S.Pd.I	Guru Kelas 1
	Singgih Yulianto, S.Pd.I	Guru QH
	Muji Purwati, A.Ma.PUST	Guru Kelas 2
	Raras Siti Paryani, S.Pd	Mapel PJK
	Rizki Andriani, S.Pd.I	Guru Kelas 3
	Amanah Sita Ramadhani, S.Pd	Mapel B.Arab
	Eri Okovianingsih, S.Pd	Guru Kelas 5
	Efa Liana Pertiwi, S.Pd	Guru kelas 2

Tabel Jadwal Supervisi MI Muhammadiyah Kecepit

No	Nama Guru	Jadwal Supervisi			
		Admini- strasi Peren- canaan	Penyu- sunan RPP	Pelak- sanaan Pembe- lajaran	Admini- strasi Peni- laian
1	Siti Zulaichah, S.Pd.I NIP. 19730708200701017	5 Septemb er 2024	5 Septemb er 2024	5 Septemb er 2024	5 Septemb er 2024
2	Sri Wigati, S.Pd.I NIP. 197904092007102002	7 Septemb er 2024	7 Septemb er 2024	7 Septemb er 2024	7 Septemb er 2024
3	Rina Suryani, S.Pd.I NIP. 197310312007012011	9 Septemb er 2024	9 Septemb er 2024	9 Septemb er 2024	9 Septemb er 2024
4	Siti Fadliyah, S.Pd.I	10 Septemb er 2024	10 Septemb er 2024	10 Septemb er 2024	10 Septemb er 2024
5	Khamim, S.Pd.I	12 Septemb er 2024	12 Septemb er 2024	12 Septemb er 2024	12 Septemb er 2024
6	Azizah Murdiningrum, S.Ag	14 Septemb er 2024	14 Septemb er 2024	14 Septemb er 2024	14 Septemb er 2024
7	Ani Sugiarti, S.Pd.I	18 Septemb er 2024	18 Septemb er 2024	18 Septemb er 2024	18 Septemb er 2024
8	Kuntum Ariwardani, S.Pd	20	20	20	20

		September 2024	September 2024	September 2024	September 2024
9	Unit Variyanti, M.Pd	23 September 2024	23 September 2024	23 September 2024	23 September 2024
10	Suswati Chasanah, S.Pd.I	24 September 2024	24 September 2024	24 September 2024	24 September 2024
11	Singgih Yulianto, S.Pd.I	25 September 2024	25 September 2024	25 September 2024	25 September 2024
12	Muji Purwati, A.Ma.PUST	26 September 2024	26 September 2024	26 September 2024	26 September 2024
13	Raras Siti Paryani, S.Pd	27 September 2024	27 September 2024	27 September 2024	27 September 2024
14	Rizki Andriani, S.Pd.I	2 Oktober 2024	2 Oktober 2024	2 Oktober 2024	2 Oktober 2024
15	Amanah Sita Ramadhani, S.Pd	3 Oktober 2024	3 Oktober 2024	3 Oktober 2024	3 Oktober 2024
16	Eri Okovianingsih, S.Pd	5 Oktober 2024	5 Oktober 2024	5 Oktober 2024	5 Oktober 2024
17	Efa Liana Pertiwi, S.Pd	7 Oktober 2024	7 Oktober 2024	7 Oktober 2024	7 Oktober 2024

**5. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara**

Implementasi manajemen sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepat dimulai dari tahap rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik yang mengacu pada prinsip *the right man on the right place*. Proses seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik minimal Strata-1 (S-1) atau Diploma IV (D-IV) sebagaimana diatur dalam Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Standar Nasional Pendidikan. Seleksi juga menitikberatkan pada kompetensi pedagogik,

profesional, sosial, dan kepribadian. Penempatan guru disesuaikan dengan bidang keahliannya agar pelaksanaan pembelajaran dapat berlangsung optimal. Strategi ini bertujuan memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik memiliki kapasitas yang memadai untuk mencapai target kompetensi lulusan dan mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Pengembangan kompetensi tenaga pendidik di MI Muhammadiyah Kecepit dilaksanakan melalui program pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan tuntutan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan. Guru secara rutin diikutsertakan dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), seminar, lokakarya, serta pelatihan berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Kegiatan tersebut diarahkan untuk meningkatkan kemampuan merancang pembelajaran inovatif, mengelola kelas secara efektif, dan memanfaatkan media pembelajaran digital. Pendekatan ini selaras dengan prinsip *continuous professional development* yang diyakini dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan pada akhirnya berkontribusi terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan.

Aspek motivasi dan kesejahteraan menjadi perhatian penting dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepit. Sekolah memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja guru, menyediakan insentif dan tunjangan, serta memberikan dukungan dalam pengembangan karier. Lingkungan kerja yang kondusif dibangun melalui komunikasi yang harmonis antara kepala madrasah dan tenaga pendidik. Motivasi kerja yang tinggi berdampak pada meningkatnya komitmen guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, membimbing siswa, serta terlibat aktif dalam kegiatan sekolah. Faktor ini secara tidak langsung memperkuat pencapaian mutu pendidikan karena guru

memiliki dorongan intrinsik untuk memberikan layanan terbaik kepada peserta didik.

Pemeliharaan kinerja tenaga pendidik di MI Muhammadiyah Kecepit dilakukan melalui mekanisme supervisi akademik dan evaluasi pembelajaran yang terstruktur. Kepala madrasah bersama tim manajemen memantau pelaksanaan pembelajaran, mengkaji hasil belajar siswa, serta memberikan umpan balik konstruktif kepada guru. Evaluasi mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran yang disesuaikan dengan Standar Proses dan Standar Penilaian Pendidikan. Sistem pengawasan ini memastikan keselarasan antara pelaksanaan pembelajaran dengan delapan Standar Nasional Pendidikan. Dengan demikian, mutu pendidikan dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

### **C. Analisa Pembahasan**

#### **1. Mekanisme Penerimaan (*rekrutmen*) karyawan di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara**

Pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang baik di MI Muhammadiyah Kecepit telah menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan harapan sekolah. Proses rekrutmen ini merupakan langkah penting dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Oleh karena itu, diperlukan strategi penarikan yang tepat untuk memastikan tersedianya sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

Hal ini sebagaimana dismapaikan oleh kepala MI Muhammadiyah Kecepit:

“Dengan diterapkannya sistem rekrutmen yang terstruktur, proses seleksi calon pelamar menjadi lebih terarah dibandingkan dengan

rekrutmen sebelumnya yang dilakukan tanpa perencanaan matang. Sebelumnya, penerimaan pegawai sering kali didasarkan pada usulan dari dewan guru, termasuk dari kalangan kenalan, kerabat, atau keluarga, serta hanya mempertimbangkan perkiraan kemampuan tanpa menilai secara menyeluruh aspek potensi dan profesionalisme. Akibatnya, kinerja pegawai sering kali tidak optimal. Namun, ketika proses rekrutmen diawali dengan perencanaan dan analisis jabatan yang matang, kami berhasil menjaring calon pegawai yang memiliki potensi kuat untuk menjalankan tugas secara efektif. Tahapan ini dimulai setelah diperoleh kumpulan pelamar yang memenuhi kriteria melalui proses rekrutmen yang sistematis. Oleh karena itu, proses seleksi merupakan rangkaian tahapan yang bertujuan untuk menentukan apakah seorang pelamar layak diterima atau tidak. Agar tenaga kerja yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi jumlah maupun kualitas, seleksi harus dilakukan secara cermat dan tepat. Salah satu kriteria utama dalam proses rekrutmen adalah mempertimbangkan pencapaian akademik dan non-akademik pelamar, yang diberlakukan secara adil bagi seluruh kandidat, termasuk pelamar umum maupun mereka yang memiliki hubungan kekerabatan dengan kepala sekolah, guru, atau pihak dari masyarakat.”<sup>100</sup>

Berdasarkan hasil studi kasus yang dilakukan, diketahui bahwa proses rekrutmen dan seleksi calon guru serta pegawai di MI Muhammadiyah Kecepit sangat berkontribusi dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan profesional. Adapun tahapan-tahapan yang diterapkan dalam proses rekrutmen dan seleksi tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Ada dua pola rekrutmen yang ada di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, yaitu pertama, rekrutmen tenaga tetap ( PNS) yang dilaksanakan oleh oleh

---

<sup>100</sup> “Wawancara dengan Kepala Madrasah.”

pemerintah. Kedua, rekrutmen tenaga guru/ karyawan tidak tetap atau honorer yang dilakukan sepenuhnya oleh manajemen sekolah.

- b) Menentukan tentang jabatan atau pekerjaan dan persyaratan yang dibutuhkan.
- c) Menentukan sumber dan metode rekrutmen.
- d) Dalam proses rekrutmen manajemen MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara berupaya untuk menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi

Berdasarkan paparan data temuan-temuan penelitian yang berkaitan dengan rekrutmen SDM MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, proses perekrutan manajemen sekolah menentukan terlebih dahulu tentang jabatan/pekerjaan yang kosong dan persyaratan yang dibutuhkan bagi tenaga yang akan dipekerjakan di sekolah. Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Persyaratan jabatan ini tentu saja harus ditentukan sebab hal itu akan membantu mengidentifikasi pegawai yang dibutuhkan dan berkaitan dengan siapa yang dibutuhkan dan di mana mereka berada.

## **2. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara**

Pelatihan adalah rangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, serta sikap individu. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui pelatihan, guru

diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dan kemajuan teknologi yang terus berkembang seiring waktu.<sup>101</sup>

Berdasarkan kebutuhan akan pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik, MI Muhammadiyah Kecepit dituntut untuk melakukan berbagai upaya, strategi, serta langkah-langkah khusus dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidiknya. Dalam proses pengembangan tersebut, MI Muhammadiyah Kecepit menerapkan pendekatan dan metode tertentu yang bertujuan untuk mencetak tenaga pendidik yang berkualitas tinggi serta memiliki komitmen yang kuat terhadap lembaga.

Selanjutnya berdasarkan paparan data dari hasil wawancara, observasi dan didukung dengan studi dokumentasi, ditemukan temuan penelitian sebagai berikut:

- a) Pelatihan MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara telah melakukan pelatihan yang berupa arahan-arahan, bimbingan atau motivasi yang terprogram melalui pertemuan mingguan dan bulanan.
- b) Pendidikan dan Pelatihan Guru dan Pegawai, MI Muhammadiyah Kecepit kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara di laksanakan melalui In House Training (IHT) baik dilaksanakan sendiri maupun bekerjasama dengan sekolah lain, juga melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), melalui beberapa pendidikan dan pelatihan yang berupa seminar, penataran maupun diklat yang diselenggarakan oleh pemerintah, selain itu juga program studi lanjut, melalui beasiswa dari pemerintah maupun biaya mandiri.

---

<sup>101</sup> Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah.*

- c) Kegiatan diselenggarakan oleh pihak pemerintah sering diperuntukkan bagi guru dan pegawai dengan status negeri. Sedangkan guru dan pegawai swasta masih sangat minim

Tahapan pengembangan sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepit dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Tahap Perencanaan Program Pengembangan

Dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik, MI Muhammadiyah Kecepit telah melaksanakannya dengan cukup baik, dengan berpedoman pada visi dan misi lembaga serta mengikuti perkembangan dunia pendidikan. Perencanaan disusun berdasarkan kebutuhan yang ada. Namun, terdapat kelemahan dalam desain program, yaitu belum adanya perencanaan yang dibuat secara berkala. Beberapa program yang dijalankan bersifat insidental dan cenderung hanya mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintah.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan memiliki peran penting dalam menentukan arah dan tujuan pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan di MI Muhammadiyah Kecepit. Oleh karena itu, penyusunan program tersebut harus merujuk pada visi dan misi lembaga serta mengikuti dinamika perkembangan pendidikan. Perencanaan dirancang berdasarkan kebutuhan yang ada di MI Muhammadiyah Kecepit, termasuk rincian dalam penyusunan program pengembangan sumber daya manusia.

- b) Tahap Pelaksanaan Program Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di MI Muhammadiyah Kecepit memiliki peran penting dalam membantu pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas saat ini maupun di masa depan. Kegiatan pengembangan ini tidak hanya terbatas pada pendidikan dan pelatihan, tetapi juga mencakup aspek

pengembangan karier dan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan SDM berfokus pada peningkatan kompetensi anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas struktural dalam rangka mencapai tujuan institusi.

Berdasarkan temuan dari studi kasus, MI Muhammadiyah Kecepat memiliki sejumlah program yang dirancang sebagai strategi dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik. Adapun program-program tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Kolokium
- 2) Mengikuti sertakan Kegiatan Ilmiah (seminar, diklat, workshop).
- 3) Mengadakan Kerjasama dengan Berbagai Pihak.
- 4) Studi Lanjut.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala madrasah yaitu:

“Beberapa program dan bentuk pelatihan yang baru-baru ini telah dilaksanakan di MI Muhammadiyah Kecepat meliputi kegiatan kolokium, partisipasi dalam kegiatan ilmiah seperti diklat, seminar, dan workshop, kerja sama dengan berbagai pihak, serta program studi lanjut. Setiap pelatihan yang dilaksanakan selalu diikuti dengan tindak lanjut, agar hasil yang diperoleh dapat lebih optimal dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepat

Jika dianalisis, program-program yang dijalankan di MI Muhammadiyah Kecepat sudah sejalan dengan prinsip-prinsip pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik, karena mencakup berbagai aspek kompetensi. Berdasarkan hasil studi kasus terkait program pengembangan tenaga pendidik di madrasah tersebut, secara umum pelaksanaannya dapat dinilai cukup baik. Namun demikian, masih diperlukan perbaikan, khususnya dalam

hal perencanaan dan evaluasi program, guna lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

c) Program Tindak Lanjut

Seluruh guru dan staf memiliki kesempatan yang setara untuk mengikuti pelatihan, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar institusi. Berbagai jenis pelatihan yang dilaksanakan telah dirancang dengan perencanaan yang matang, mencakup aspek waktu pelaksanaan, pemilihan narasumber, pendanaan, serta mekanisme evaluasi.

Pelatihan yang diselenggarakan di luar instansi umumnya diikuti secara bergiliran oleh para guru dan karyawan. Pola ini diterapkan sebagai bentuk pemerataan, agar seluruh tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pengalaman dan pengetahuan, sehingga tercipta kesetaraan dalam kompetensi.

Setelah mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar instansi, selalu diupayakan adanya evaluasi serta penyusunan laporan pertanggungjawaban. Langkah ini kemudian ditindaklanjuti melalui penerapan nyata, seperti penyusunan perangkat pembelajaran atau sosialisasi hasil pelatihan, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepat.

**3. Motivasi Sumber Daya Manusia di MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara**

Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru di MI Muhammadiyah Kecepat, Kabupaten Banjarnegara. Oleh karena itu, seorang guru dituntut untuk memiliki sikap dan perilaku terpuji yang dapat menjadi panutan bagi peserta didik. Dengan motivasi yang kuat, guru akan menjalankan tugasnya secara penuh tanggung

jawab. Motivasi tersebut juga mendorong guru untuk menerapkan berbagai pendekatan dalam pembelajaran guna menarik minat siswa, sehingga mereka tetap antusias dan tidak merasa bosan dalam mengikuti pelajaran yang disampaikan.

Pemberian motivasi kepada guru dan karyawan memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit. Ketika guru memiliki semangat dan dorongan yang tinggi untuk bekerja lebih optimal, hal tersebut secara tidak langsung akan menumbuhkan motivasi pada peserta didik. Motivasi ini mendorong siswa untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kesadaran sendiri. Akibatnya, peserta didik akan memandang kegiatan belajar sebagai suatu kebutuhan dan menjalankannya dengan antusias, tanpa merasa terbebani atau terpaksa.

Oleh karena itu, motivasi guru memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung perkembangan dan keberhasilan peserta didik. Guru yang memiliki dorongan untuk berprestasi tidak hanya berfokus pada menyelesaikan tugas, tetapi juga berupaya menghasilkan sesuatu yang sejalan dengan tujuan pembelajaran. Guru yang termotivasi cenderung memiliki keinginan kuat untuk melihat peserta didiknya berhasil, karena adanya dorongan internal yang mendorongnya untuk terus memberikan yang terbaik bagi kemajuan siswa.

Hal ini tercermin dari penjelasan Kepala Madrasah yang menyampaikan bahwa dalam upaya memberikan motivasi kepada guru dan karyawan di MI Muhammadiyah Kecepit, pihaknya senantiasa mengingatkan pentingnya memahami visi, misi, dan tujuan madrasah. Ditekankan pula bahwa bekerja bukan semata-mata demi memperoleh penghasilan, melainkan harus dilandasi dengan niat ibadah. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan semangat kerja dan keikhlasan semakin tumbuh, serta muncul rasa memiliki terhadap lembaga. Artinya, madrasah dipandang sebagai tempat mencari nafkah bagi

keluarga, dan jika madrasah berkembang, maka kesejahteraan para guru dan karyawan pun akan ikut meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa motivasi guru memberikan pengaruh signifikan terhadap perkembangan dan kesuksesan peserta didik. Guru yang memiliki dorongan untuk berprestasi cenderung tidak merasa cukup hanya dengan menyelesaikan tugas, tetapi berusaha menghasilkan sesuatu yang sejalan dengan tujuan pembelajaran. Guru yang termotivasi memiliki tekad kuat untuk mendorong keberhasilan siswa, karena terdapat dorongan internal yang memacunya untuk terus melakukan yang terbaik demi kemajuan peserta didiknya.

#### **4. Pemeliharaan (*maintenance*) Sumber Daya Manusia di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara**

Penerapan pemeliharaan (*maintenance*) karyawan yang baik merupakan wujud tanggung jawab kepala MI Muhammadiyah Kecepit terhadap perkembangan dan keberlangsungan organisasinya. Salah satu bentuk pemeliharaan tersebut adalah pemberian penghargaan (*reward system*), yang bertujuan untuk menciptakan rasa nyaman dan loyalitas di kalangan anggota organisasi, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal. Apabila sumber daya manusia tidak dipelihara dengan baik atau merasa tidak memperoleh apresiasi yang layak, hal ini dapat mengakibatkan turunnya kinerja atau bahkan mendorong mereka untuk meninggalkan organisasi.

Pernyataan ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Kepala MI Muhammadiyah Kecepit, yaitu:

” Dengan menjunjung tinggi prinsip kesetaraan, baik bagi guru maupun karyawan, termasuk PNS, GTT, maupun PTT, kami meyakini bahwa setiap individu memiliki kesamaan meskipun terdapat perbedaan. Setiap manusia memiliki kepribadian, perasaan, kreativitas, kehendak, serta kemampuan untuk berkarya. Mereka juga memiliki

kebutuhan, keinginan, kepentingan, dan harga diri. Oleh karena itu, prinsip-prinsip tersebut menjadi bagian dari upaya kami dalam menjaga dan memelihara kenyamanan kerja para karyawan, agar mereka dapat meningkatkan kinerja secara optimal.”

Berdasarkan hasil studi kasus, diketahui bahwa upaya pemeliharaan dan perhatian terhadap guru serta karyawan di MI Muhammadiyah Kecepat dilakukan melalui:

- a) Sistem pemberian penghargaan (*reward system*). Pendekatan ini mampu memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja secara lebih optimal.
- b) Tingkat kesejahteraan guru dan karyawan di MI Muhammadiyah Kecepat sudah cukup layak, hal ini terbukti dengan adanya pemberian gaji dan tunjangan.
- c) Tingkat pergantian karyawan di MI Muhammadiyah Kecepat tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh kompensasi yang diterima oleh guru dan staf sudah memadai untuk menunjang kesejahteraan mereka.
- d) Kenyamanan kerja bagi karyawan MI Muhammadiyah Kecepat telah tercipta suasana yang sangat nyaman, berkat adanya sistem keadilan bagi seluruh guru dan karyawan, baik PNS, GTT, maupun PTT. Semua mendapatkan hak yang setara terkait gaji, pengembangan profesi, dan rasa kebersamaan secara merata. Mereka melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing sesuai dengan pembagian tanpa membedakan antara yang junior maupun senior. Selain itu, terdapat pula penghargaan dan pengakuan dari seluruh warga sekolah.
- e) Sistem pengawasan bagi karyawan yang paling sering digunakan pengawas di MI Muhammadiyah Kecepat adalah teknik observasi atau kunjungan kelas yang ditambah dengan pertemuan individual.

## **5. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara**

Dampak manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit dapat dianalisis melalui empat aspek utama, yaitu rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi, serta pemeliharaan SDM.

### **a. Rekrutmen**

Proses rekrutmen di MI Muhammadiyah Kecepit yang dilakukan secara selektif dan berbasis kualifikasi akademik serta kompetensi berdampak pada tersedianya tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. Guru yang memenuhi standar kompetensi mampu menyampaikan pembelajaran dengan metode yang tepat, sehingga hasil belajar siswa menjadi lebih optimal

### **b. Pelatihan dan Pengembangan**

Kegiatan pelatihan dan pengembangan, baik dalam bentuk workshop, seminar, maupun pelatihan internal, meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai materi, memanfaatkan teknologi, serta mengembangkan metode pembelajaran inovatif. Pengembangan berkelanjutan ini membantu sekolah memenuhi standar proses dan kompetensi lulusan yang telah ditetapkan.

### **c. Motivasi**

Pemberian penghargaan, insentif, kesempatan promosi, dan dukungan moral mendorong semangat kerja guru dan tenaga kependidikan. Motivasi yang tinggi membuat pendidik lebih kreatif, disiplin, dan fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran, sehingga berdampak langsung pada mutu pendidikan.

### **d. Pemeliharaan**

Upaya pemeliharaan SDM, seperti penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, kesehatan kerja, serta pembinaan berkelanjutan, menjaga keberlangsungan kinerja guru. SDM yang terpelihara

dengan baik cenderung lebih loyal, stabil, dan konsisten dalam memberikan layanan pendidikan berkualitas.

Secara keseluruhan, pengelolaan keempat aspek tersebut secara terpadu menjadikan MSDM di MI Muhammadiyah Kecepit sebagai faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan, sesuai standar nasional yang berlaku.

Berikut tabel analisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit :

<b>Aspek MSDM</b>	<b>Implementasi di MI Muhammadiyah Kecepit</b>	<b>Dampak terhadap Mutu Pendidikan</b>	<b>Keterkaitan dengan Standar Nasional Pendidikan</b>
Rekrutmen	Seleksi guru dan tenaga kependidikan berdasarkan kualifikasi akademik (S1/D-IV) dan kompetensi sesuai bidang	Tersedianya tenaga pendidik profesional yang mampu mengajar sesuai kurikulum	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Isi
Pelatihan & Pengembangan	Pelatihan rutin, workshop, dan seminar untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian	Guru menguasai materi, menerapkan metode pembelajaran inovatif, dan memanfaatkan teknologi	Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan
Motivasi	Pemberian insentif, penghargaan, kesempatan promosi, dan dukungan moral	Meningkatnya semangat kerja, kreativitas, dan kedisiplinan guru	Standar Proses, Standar Pengelolaan guru
Pemeliharaan SDM	Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, pembinaan berkelanjutan, dan perlindungan kesehatan	Guru lebih loyal, konsisten, dan stabil dalam memberikan layanan pendidikan	Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pembiayaan

Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di MI Muhammadiyah Kecepit memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui empat aspek utama: rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi, serta pemeliharaan SDM. Menurut Flippo (dalam Handoko, 2014), MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pada aspek rekrutmen, proses seleksi guru dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan kualifikasi akademik minimal S1/D-IV dan kompetensi sesuai bidang, sejalan dengan ketentuan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam PP No. 4 Tahun 2022 dan Permendiknas No. 16 Tahun 2007, sehingga terjamin profesionalitas dan relevansi dengan kurikulum.

Aspek pelatihan dan pengembangan dilakukan melalui program berkelanjutan seperti workshop, seminar, dan diklat guna meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Hal ini sesuai dengan teori pengembangan SDM dari Dessler (2015) yang menekankan pentingnya peningkatan keterampilan dan pengetahuan untuk menunjang kinerja. Strategi ini mendukung implementasi Standar Proses dan Standar Kompetensi Lulusan, menghasilkan pembelajaran yang interaktif, inovatif, dan efektif.

Dalam aspek motivasi, sekolah menerapkan pemberian insentif, penghargaan, promosi, serta dukungan moral untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas pendidik. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang membedakan antara faktor motivator dan faktor pemelihara. Kebijakan ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif, selaras dengan Standar Proses dan Standar Pengelolaan, serta mendorong inovasi pembelajaran yang berorientasi pada hasil.

Sementara itu, pemeliharaan SDM dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja kondusif, pembinaan berkelanjutan, dan perlindungan

kesehatan tenaga pendidik. Menurut Hasibuan (2017), pemeliharaan SDM bertujuan mempertahankan kinerja optimal dan loyalitas karyawan. Upaya ini mendukung pemenuhan Standar Sarana dan Prasarana serta Standar Pembiayaan. Sinergi keempat aspek tersebut memperkuat pencapaian delapan Standar Nasional Pendidikan sebagaimana diatur dalam PP No. 4 Tahun 2022, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan di MI Muhammadiyah Kecepatan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil Studi Kasus dan pembahasan menyeluruh mengenai “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara”, dapat disimpulkan bahwa sistem manajerial yang diterapkan tidak hanya terpusat pada kepala sekolah saja, melainkan juga dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepit telah berjalan dengan baik dan terstruktur, sehingga mampu menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, kompeten, dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Proses ini merupakan langkah strategis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Rekrutmen dilakukan dengan menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi, melalui tahapan-tahapan yang mencakup identifikasi jabatan, penentuan persyaratan, serta pemilihan metode dan sumber rekrutmen yang tepat. Terdapat dua pola rekrutmen yang diterapkan, yaitu rekrutmen tenaga tetap (PNS) oleh pemerintah dan rekrutmen tenaga honorer yang dikelola langsung oleh pihak sekolah. Dengan adanya perencanaan dan analisis jabatan yang matang, proses seleksi menjadi lebih terarah dan objektif, tanpa memprioritaskan hubungan kekerabatan. Hal ini membuktikan bahwa pendekatan sistematis dalam perekrutan dapat menghasilkan tenaga kerja yang memiliki potensi tinggi serta mampu bekerja secara efektif dan profesional, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit.
2. Terkait dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan sejauh ini, evaluasi yang dilakukan masih lebih berfokus pada aspek pelaksanaan, yaitu menilai keberhasilan atau

kegagalan dari sisi teknis. Evaluasi tersebut belum sepenuhnya diarahkan untuk menilai apakah pelatihan tersebut benar-benar efektif dalam mengubah perilaku. Bahkan jika terjadi perubahan perilaku atau peningkatan kinerja, belum dapat dipastikan apakah hal itu sepenuhnya merupakan hasil dari pelatihan yang diikuti.

3. Motivasi yang dilihat dari aspek motif, harapan, dan insentif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Terutama ketika guru yang memiliki semangat kerja tinggi diberi apresiasi, harapan positif, dan penghargaan atas hasil kerja terbaik mereka. Dorongan motivasi ini mendorong guru menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan lebih optimal, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi belajar siswa. Secara umum, para responden memberikan tanggapan positif terhadap proses pembelajaran yang berlangsung. Oleh karena itu, motivasi yang diberikan terbukti mampu berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit.
4. Dalam upaya merawat dan menjaga karyawan di MI Muhammadiyah Kecepit, kepala sekolah mengedepankan prinsip kekeluargaan dengan memperkuat koordinasi dan komunikasi antara guru dan karyawan. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman, sekaligus mencegah munculnya konflik berkepanjangan yang dapat mengganggu kinerja guru maupun karyawan.
5. Implementasi manajemen sumber daya manusia di MI Muhammadiyah Kecepit memberikan kontribusi nyata dan berkelanjutan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Melalui penerapan rekrutmen berbasis kualifikasi, pengembangan kompetensi secara berkesinambungan, pemberian motivasi yang terstruktur, serta pemeliharaan SDM yang komprehensif, sekolah mampu mengoptimalkan peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam memenuhi delapan Standar Nasional Pendidikan. Sinergi antar-aspek tersebut tidak hanya memastikan tersedianya SDM yang profesional dan kompeten, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, efektif, dan inovatif. Dengan demikian, mutu

pendidikan di MI Muhammadiyah Kecepit dapat terus meningkat secara konsisten, selaras dengan tujuan pendidikan nasional.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam tesis ini, penulis menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi MI Muhammadiyah Kecepit dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia:

### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Lebih Strategis**

Sekolah perlu menyusun perencanaan sumber daya manusia secara lebih matang berdasarkan analisis kebutuhan, beban kerja, dan potensi individu. Hal ini bertujuan untuk menempatkan personel yang tepat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **2. Peningkatan Kompetensi Guru dan Karyawan**

MI Muhammadiyah Kecepit disarankan untuk secara berkala mengadakan pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional bagi guru dan tenaga kependidikan guna meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian mereka.

### **3. Penguatan Sistem *Reward* dan *Punishment***

Diperlukan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan staf. Sebaliknya, sistem sanksi yang mendidik juga perlu diterapkan untuk menumbuhkan tanggung jawab dan kedisiplinan.

### **4. Evaluasi dan Supervisi yang Berkelanjutan**

Supervisi dan evaluasi kinerja hendaknya dilakukan secara rutin dan objektif, serta diikuti dengan tindak lanjut berupa pembinaan atau pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru dan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktis*. Bina Aksara, 1989.
- Atmodiwiro, Soebagio. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Ardadizya Jaya, 2000.
- Cahyono, E. A, Sutomo, dan A Harsono. *Literatur Review: Panduan Penulisan dan Penyusunan*. *Jurnal Keperawatan*. 2 (2019).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Vol. 2. Balai Pustaka, 1989.
- Depdinas. *Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Sekolah*. Bumi Aksara, 2001.
- Echol, Jhon M., dan Hasan Sadily. *Kamus Inggris-Indonesia*. Balai Pustaka, 1989.
- Fadjar, A.Malik. *Madrasah dan Tantangan Modernitas*. Mizan, 1998.
- Faradina, Eka. “Manajemen Pengembangan SDM dalam Peningkatan Mutu dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus di SDIT Al- Hilmi Dompus).” Universitas Islam Negeri Mataram, 2019.
- Fitri, Alsa. “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma’arif Sarolangun.” UIN Shulthan Thahta Saifudin, 2021.
- Furhan, Arief. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*. Usaha Nasional, 1992.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, 2001.
- Hadis, Abdul, dan Nurhayati. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Alfabeta, 2010.
- Harris, dan Michael. *Human Resource Management: A Practiccal Approach*. Harcourt Brace, 1997.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2002.
- Ibrahim, Ahmad, dan Abu Sinn. *Manajemen Syariah : Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ibrahim, Mayuddin. *Nasehat 125 Ulama Besar*. Bulan Bintang, 2003.
- Irianto, Agus. *Pendidikan sebagai Investasi dalam Pembangunan suatu Bangsa*. Purnada Media Group, 2011.

- Issakh, Henki Idris. "Pengantar Manajemen." 2015.  
<https://mastertarbiyah1982.wordpress.com/2013/01/10/image-masyarakat-terhadap-pendidikan-madrasah>.
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Research Sosial*. CV. Mandar Maju, 1990.
- Kementerian Agama. *Al- Qur'an dan Terjemah Direktorat Urusan Agama Islam Dan Pembinaan Syariah*. 2012.
- Kurniawan, Nanang. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Taman Sista Teluk Betung Kota Bandar Lampung." UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Lexi, dan Meloeng J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, 1996.
- Made, Pidarta. *Kompetensi Guru Masalah Kita, : Juli 2007 No 04/tahun XXX*,. Media Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan, t.t.
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. UIN Malang Press, t.t.
- Michael, dan Harris. *Human Resource Management Aprctical Approach*. Harcourt Brace, t.t.
- Miles, Matthew.B, dan A. Michael Hubberman. *An Expended Source Book: Qualitative Data Analipsis*. SAGE Publications, 1994.
- Nawawi, Handari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Universitas Press, 2005.
- Nurbaeti. "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makasar." Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2019.
- PB, Triton. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tugu, 2005.
- Priansa, Donni Juni, dan Sonny Sutani Sentiana. *Manajemen dan Supervisi Pendidikan*. CV. Pustaka Setia, 2018.
- Purwanto, M. Ngalim. *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya, 1996.

- Puspasari, Dewi. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta." UIN Sunan Kalijaga, 2018.
- Rangkuti, dan Nizar Ahmad. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cipta Pustaka Media, 2016.
- Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis, Sebuah Model pelibatan Masyarakat dalam Pendidikan*. Jakarta, 2013.
- Ruslan, Rosady. *Manajemen Publik Relation & Media Komunikasi*. Raja Grafindo, 2007.
- Salam, Abdus. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Pustaka Pelajar, 2014.
- Singarimbun, Masri, dan Sofyan Efendi. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES, 1994.  
*Situs : <https://mastertarbiyah1982.wordpress.com/2013/01/10/image-masyarakat-terhadap-pendidikan-madrasah/>. t.t.*
- Stoner, James A.F. *Manajemen*. Prencite Hall, 1978.
- Sufyarma. *Kapita selekta manajemen pendidikan*. Alfabeta, 2004.
- Suryadi, Ace, dan H.A.R Tilaar. *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosda Karya, 1994.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana, 2020.
- Syaiful, dan Sagala. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta, 2007.
- Syakroni, Muhammad. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*. PT Arr Rad Pratama, 2023.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian*. Rajawali Pers, 2008.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

**DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA**  
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN**  
**DI MI MUHAMMADIYAH KECEPIT KECAMATAN PUNGGELAN**  
**KABUPATEN BANJARNEGARA**

Sub Fokus Penelitian	Aspek/Indikator	Pertanyaan Peneliti	Informan
1. Kurikulum dan Proses Pembelajaran	1. Pengembangan Kurikulum Muatan Lokal. 2. Pengembangan Lifeskill. 3. Pengembangan Diri	1. Bagaimana kurikulum di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan? 2. Bagaimanakah MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan mengembangkan muatan lokal? 3. Bagaimanakah MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan mengembangkan muatan life skill.? 4. Bagaimanakah proses pembelajaran di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan ?	Kepala Madrasah
2. Pengembangan Sumber Daya	1. Rekrutment. 2. Pendidikan. 3. Pelatihan.	1. Bagaimanakah proses rekrutmen di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan?	Ketua Komite Madrasah

Manusia	4. Pengembangan Karir	<p>2. Bagimanakah MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan mengembangkan guru dan staff melalui pendidikan?</p> <p>3. Bagimanakah MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan mengembangkan guru dan staff melalui pengembangan karir?</p>	
3. Pengembangan Sarana Pra sarana	Pengembangan Teknologi.	<p>1. Bagaimanakah pesantren mengembangkan sarana prasarana?</p> <p>2. Sarana prasarana apa saja yang dikembangkan di pesantren?</p> <p>3. Apa sajakah fasilitas yang ada di pesantren?</p>	Ka. Bag TU
4. Komponen mutu	Kepuasan Pengguna	<p>1. Apakah faktor memilih MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan sebagai tempat untuk mendidik putra/putri bapak/ibu..?</p> <p>2. Bagaimana kurikulum dan proses belajar disini..?</p> <p>3. Bagaimana guru dan tenaga pendidiknya..?</p> <p>4. Apakah sarana dan</p>	Wali Murid

		prasarananya sudah memadai..?	
--	--	-------------------------------	--

Lampiran 2 : Pedoman Observasi

**DAFTAR OBSERVASI**

Tgl Pengamatan : 21 April 2025  
 Tempat Pengamatan : MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan  
 Pengamat : Arini Windiastuti  
 Kegiatan  
 Peristiwa  
 Setting dan Peristiwa yang diamati :

No	Ragam Situasi yang Diamati	Keterangan
1	<p><b>A. Suasana Proses Belajar Mengajar</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. PBM oleh guru MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan dan bidang studi</li> <li>2. Kegiatan praktikum.</li> <li>3. Kegiatan kokurikuler dan ekstra kurikuler</li> </ol> <p><b>B. Keadaan fisik dan Lingkungan</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana lingkungan MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan</li> <li>2. Ruang kelas beserta sarana prasarana</li> <li>3. Suasana kegiatan belajar santri</li> <li>4. Hiasan dan tulisan yang di pasang</li> </ol> <p><b>C. Program dan kegiatan</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerimaan Siswa Baru Madrasah (PSBM)</li> <li>2. Wisuda Siswa &amp; Siswi Kelas 6 MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan</li> <li>3. Upacara bendera hari Senin</li> <li>4. Kegiatan seremonial lainnya</li> <li>5. Kegiatan memulai dan mengakhiri pembelajaran.</li> </ol> <p><b>D. Kegiatan lainnya</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proses rekrutmen tenaga pendidik dan</li> </ol>	<p>Yang terlibat ( Ketua Komite, Kepala Madrasah, Ka.TU, Guru Kelas, Guru Bidang Study, Guru Ekstrakurikuler)</p>

karyawan.

2. Manajemen ketua BPH dan SDM dalam pembagian tugas untuk meningkatkan layanan mutu MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan.
3. Pengembangan profesional pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Pengembangan diri siswa
5. Sistem Informasi Madrasah
6. Prestasi Siswa MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan

Lampiran 3 : Catatan Lapangan Observasi

**CATATAN LAPANGAN OBSERVASI MUTU KURIKULUM  
DAN PEMBELAJARAN DI MI MUHAMMADIYAH KECEPIT  
KECAMATAN PUNGGELAN**

No	Indikator	Deskripsi	Keterangan
1	Pembagian tugas mengajar	Dilaksanakan pada awal tahun ajaran baru dan setiap guru sudah mengetahui tentang tugas dan tanggungjawabnya termasuk guru/wali kelas kelas sudah mendapatkan nama-nama siswa di dalam kelasnya	ya
2	Pembagian tugas dalam membina ekstrakurikuler	Kegiatan ekstrakurikuler dibawah naungan bagian kesiswaan. Setiap guru dan pendidik diberikan tugas sesuai dengan kapasitasnya untuk membina ekstrakurikuler.	ya
3	Koordinasi penyusunan persiapan mengajar	Koordinasi penyusunan dilakukan pada awal tahun melalui rapat kerja (raker), yang selanjutnya akan ditindak lanjuti setiap minggu (hari sabtu) melalui Kerja Kelompok Guru (KKG).	ya
4	Penyusunan jadwal pelajaran	Jadwal pelajaran berguna untuk mengetahui apa yang akan diajarkan pada suatu waktu dalam suatu kelas, dilakukan pada awal tahun.	ya

5	Penyusunan program rencana berdasarkan satuan waktu tertentu (caturwulan, Semester, tahunan)	Penyusunan harus melihat kepada urutan isi kurikulum sekolah bersangkutan. Menjadi tanggungjawab guru bidang studi masing-masing.	ya
6	Pengisian daftar kemajuan murid	Memudahkan kepala sekolah untuk melakukan supervisi dan membantu memperjelas guru pengganti agar pelajaran dapat berjalan tersu dengan lancar	ya
7	Penyelenggaraan evaluasi hasil belajar	Evaluasi belajar dilaksanakan mengikut jadwal dari Departemen Agama dan kalender pendidikan (kaldik) untuk evaluasi atau ujian	ya
8	Laporan hasil evaluasi	Laporan hasil evaluasi dilaksanakan pada setiap semester. Adapun laporan evaluasi hafalan Al-Qur`an dilaksanakan setiap bulan dan hasil laporan evaluasi dikirim kepada orang tua siswa melalui laman website atau mading yang terpampang Madrasah.	ya
9	Kegiatan bimbingan penyuluhan	Bagi para siswa yang tidak mencapai nilai Ketentuan Ketuntasan Minimal (KKM) atau lemah dalam hasil laporan akademik maka guru kelas akan berperan sebagai kaunseling untuk memberikan motivasi, semangat dan nasehat kepada mereka.	ya

**CATATAN LAPANGAN TENTANG OBSERVASI MUTU TENAGA**

**PENDIDIK**

No	Indikator	Deskripsi	Keterangan
1	Guru mengajar sesuai dengan bidang studynya	Seluruh guru membelajarkan mata pelajaran sesuai dengan jurusan atau program studi yang dimilikinya	Tidak
2	Jumlah guru mencukupi kebutuhan	Rasio guru terhadap siswa adalah 1 : 32	ya
3		Setiap mata pelajaran memiliki guru tetap dengan rincian: 12 guru tetap	Tidak
4	Guru professional dalam bidangnya	Guru melakukan aktivitas di sekolah di luar jam: Melakukan kegiatan administrasi	ya
		Berdiskusi dengan kelompok guru mata pelajaran	ya
		Melakukan refleksi kegiatan pembelajaran	ya
		Membuat dan memperbaiki RPP	ya
		Menelaah laporan tugas dan hasil ujian peserta didik	ya
		Membaca untuk persiapan mengajar	ya
		Merancang dan membuat media atau alat peraga untuk kegiatan pembelajaran	ya
		Membuat instrument evaluasi untuk mengukur pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku	ya

		Mengumpulkan dan mempelajari berbagai informasi untuk membuat bahan ajar	ya
		Seluruh guru memiliki kualifikasi pendidikan minimal D4/S1 dibuktikan dengan ijazah terakhir	Tidak
		Seluruh guru telah memiliki sertifikat pendidik dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat pendidik	Tidak
5	Guru dapat dijadikan teladan oleh siswa	Guru selalu hadir dalam kegiatan mengajar	ya
		Bertanggung jawab dalam mengasuh kegiatan siswa	ya
		Memperhatikan dan membantu siswa yang menghadapi permasalahan belajar	ya
		Menerima saran/kritik yang membangun dari peserta didik atau guru lain	ya
		Menghargai peserta didik	ya
		Menjalin komunikasi yang baik dengan semua guru	ya
6	Peningkatan kompetensi PTK dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sekolah	Peningkatan kemampuan guru dalam melakukan penilaian sikap, perilaku, dan keterampilan	ya
		Peningkatan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran inovatif untuk meningkatkan kreativitas peserta didik	ya



### Catatan Lapangan Observasi Mutu Sarana Prasarana

No	Indikator	Deskripsi	Keterangan
1	Penentuan Kebutuhan		Tidak
2	Proses Pengadaan		ya
3	Pemakaian		Tidak
4	Pencatatan		ya
			ya
			ya
			ya
			ya
			ya
			ya
			ya
			ya
			Tidak
5	Pertanggungjawaban		ya
			ya
			ya
			ya
			ya
			ya





Foto Wawancara dengan operator madrasah pada tanggal 25 April 2025



Foto wawancara dengan guru pada tanggal 25 April 2025



Foto wawancara dengan kepala madrasah tanggal 25 April 2025



Wawancara dengan ketua Yayasan tanggal 25 April 2025

## CURICULUM VITAE



### DATA PRIBADI

---

Nama : Arini Windiastuti, S.Pd.I  
Tempat,Tanggal Lahir : Banjarnegara, 24 Januari 1983  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Tinggi Badan : 145 cm  
Berat badan : 57 Kg  
Alamat : Tribuana, Rt 03 Rw 01 Kec. Punggelan, Kab.  
Banjarnegara  
Email : [ariniwindiastuti@gmail.com](mailto:ariniwindiastuti@gmail.com)  
Handphone : 085741554054

### DATA PENDIDIKAN

---

1989 – 1995 : SD Negeri Batur VII  
1995 – 1998 : MTS Negeri 1 Banjarnegara  
1998 – 2001 : MAN 2 Banjarnegara  
2023 – 2005 : D2 STAIN Purwokerto  
2008 - 2010 : S1 STAIN Purwokerto