

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Mutu Pembelajaran

###### a. Pengertian Mutu Pembelajaran

Pembelajaran adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan informasi dan lingkungan yang disusun secara terencana untuk memudahkan siswa dalam belajar.<sup>1</sup> Pembelajaran adalah terjemahan dari *intruction*, yang diasumsikan dapat mempermudah siswa mempelajari segala sesuatu melalui berbagai macam media sehingga semua itu mendorong terjadinya perubahan peranan guru dalam mengelola proses belajar mengajar, dari guru sebagai sumber belajar menjadi guru sebagai fasilitator dalam belajar mengajar.<sup>2</sup> Kegiatan pembelajaran melibatkan komponen-komponen yang satu dengan yang lainnya saling terkait dan menunjang dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dalam program pembelajaran. Komponen-komponen dalam pembelajaran tersebut adalah : 1) guru, 2) siswa, 3) metode, 4) lingkungan, 5) media dan 6) sarpras.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Jamil Suprihatiningrum, 2013, *Strategi Pembelajaran: Teori dan Aplikasi*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, hlm. 75

<sup>2</sup>Wina Sanjaya, 2008, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm. 102

<sup>3</sup> Jamil Suprihatiningrum, 2013, *Strategi Pembelajaran: Teori dan Aplikasi*, hlm. 77

Dalam Al-Qur'an telah dijelaskan mengenai perintah untuk belajar dan pembelajaran dikemukakan dalam QS. Al-Alaq (1-5):

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (۱) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (۲) اقْرَأْ وَرَبُّكَ  
الْأَكْرَمُ (۳) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (۴) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya : *“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhan Yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah, Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. Dan mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”*.

Ayat di atas, mengandung pesan ontologis tentang belajar dan pembelajaran. Dalam hal ini, nabi Muhammad Saw, yang ummi (buta huruf aksara) melalui ayat tersebut. Ia diperintahkan untuk belajar membaca. Yang dibaca itu obyeknya bermacam-macam, dan ayat-ayat yang tertulis, dan ada pula ayat-ayat yang tidak tertulis (ayat al-kawaniyah).

Pembelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru secara terprogram dalam disain instruksional yang menciptakan proses interaksi antara sesama peserta didik, guru dengan peserta didik dan dengan sumber belajar. Pembelajaran bertujuan untuk menciptakan perubahan secara terus-menerus dalam perilaku dan pemikiran siswa pada suatu lingkungan belajar. Sebuah proses pembelajaran tidak terlepas dari kegiatan belajar mengajar.

Belajar menurut Nana Sudjana, adalah suatu proses yang ditandai dengan adanya perubahan pada diri seseorang.<sup>4</sup> Belajar adalah perubahan perilaku yang bersifat permanen sebagai hasil dari

<sup>4</sup> Nana Sudjana, 2005, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung : Falah Production, hlm. 88

pengalaman. Salah satu pertanda bahwa seseorang telah belajar sesuatu adalah adanya perubahan tingkah laku dalam dirinya. Perubahan tingkah laku tersebut menyangkut baik perubahan yang bersifat pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor) maupun yang menyangkut nilai dan sikap (afektif). Belajar tidak hanya meliputi mata pelajaran, tetapi juga penguasaan, kebiasaan, persepsi, kesenangan, kompetensi, penyesuaian sosial, bermacam-macam keterampilan, dan cita-cita.<sup>5</sup>

Mengajar dapat didefinisikan sebagai suatu proses mengorganisasi atau menata sejumlah sumber potensi secara baik dan benar, sehingga terjadi proses belajar anak.<sup>6</sup> Mengajar menurut Nana Sudjana merupakan suatu proses, yaitu proses mengatur, mengorganisasi lingkungan yang ada di sekitar siswa sehingga dapat menumbuhkan dan mendorong siswa melakukan proses belajar.<sup>7</sup>

Pembelajaran pada hakekatnya merupakan proses interaksi antara siswa dengan lingkungannya, sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah lebih baik. Selama proses pembelajaran, tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan belajar agar menunjang terjadinya perubahan perilaku bagi siswa. Pembelajaran merupakan proses komunikasi dua arah, mengajar dilakukan oleh pihak guru sebagai pendidik, sedangkan belajar dilakukan oleh peserta didik atau siswa.

---

<sup>5</sup> Agus Suprijono, 2009, *Cooperative Learning: Teori dan Aplikasi PAIKEM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, hlm. 89

<sup>6</sup> Sudarmawan Danim, 2010, *Perkembangan Peserta Didik*, Bandung : Alfabeta, hlm. 28

<sup>7</sup> Nana Sudjana, 2005, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, hlm. 90

Berdasarkan teori belajar ada lima pengertian pembelajaran diantaranya sebagai berikut: 1) Pembelajaran adalah upaya menyampaikan pengetahuan kepada siswa di sekolah 2) Pembelajaran adalah mewariskan kebudayaan kepada generasi muda melalui lembaga sekolah, 3) Pembelajaran adalah upaya mengorganisasikan lingkungan untuk menciptakan kondisi belajar bagi siswa 4) Pembelajaran adalah upaya untuk mempersiapkan siswa untuk menjadi warga masyarakat yang baik 5) Pembelajaran adalah suatu proses membantu siswa menghadapi kehidupan masyarakat sehari-hari<sup>8</sup>

Pembelajaran dapat diartikan sebagai seperangkat acara peristiwa eksternal yang dirancang untuk mendukung proses belajar yang sifatnya internal.<sup>9</sup> Pembelajaran adalah suatu peristiwa atau situasi yang sengaja dirancang dalam rangka membantu dan mempermudah proses belajar dengan harapan dapat membangun kreatifitas siswa.

Menurut berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pembelajaran adalah suatu perubahan dari peristiwa atau situasi yang dirancang sedemikian rupa dengan tujuan memberikan bantuan atau kemudahan dalam proses belajar mengajar sehingga bisa mencapai tujuan belajar.

## b. Komponen-Komponen Pembelajaran

---

<sup>8</sup> Oemar Hamalik, 2003, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, hlm. 15

<sup>9</sup> Nazarudin, 2007, *Manajemen Pembelajaran : Implementasi Konsep, Karakteristik dan Metodologi Pendidikan Agama Islam*, Jakarta : PT. Pustaka Raya, hlm. 109

Komponen utama dalam sistem pendidikan yang perlu secara terus menerus dikaji dan dikembangkan adalah :<sup>10</sup>

### 1) Peserta Didik

Peserta didik adalah manusia dengan segala fitrahnya. Mereka mempunyai perasaan dan fikiran serta keinginan atau aspirasi. Mereka mempunyai kebutuhan dasar yang harus dipenuhi yaitu sandang, pangan, papan, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, dan kebutuhan untuk mengaktualisasi dirinya sesuai dengan potensinya.

Menurut undang undang No.20 tentang Sistem Pendidikan Nasional, peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu. Peserta didik adalah subjek yang bersifat unik yang mencapai kedewasaan secara bertahap.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa peserta didik adalah seseorang dengan segala potensi yang ada pada dirinya untuk senantiasa dikembangkan baik melalui proses pembelajaran maupun ketika ia berinteraksi dengan segala sesuatu.

### 2) Guru

Pengertian guru menurut Nazarudin merupakan pemegang peranan sentral proses belajar mengajar.<sup>11</sup> Guru yang setiap hari berhadapan langsung dengan siswa termasuk karakteristik dan

<sup>10</sup> Ahmadi, 2013, *Manajemen Kurikulum : Pendidikan Kecakapan Hidup*, hlm. 8

<sup>11</sup> Nazarudin, 2007, *Manajemen Pembelajaran : Implementasi Konsep, Karakteristik dan Metodologi Pendidikan Agama Islam*, hlm. 161

problem mengajar yang mereka hadapi berkaitan dengan proses belajar mengajar. Mochtar Buchori menyatakan bahwa yang akan dapat memperbaiki situasi pendidikan pada akhirnya berpulang kepada guru yang sehari-hari bekerja di lapangan.<sup>12</sup>

Dari pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa guru adalah seseorang dengan fitrahnya sebagai manusia berkepribadian yang memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar dan berpartisipasi penuh dalam menyelenggarakan pendidikan. Berkaitan dengan penelitian ini guru dalam pembelajaran mata diklat membuat pola adalah guru yang ahli di bidangnya dan berkompeten, tentunya guru yang bisa membimbing siswa dalam pembuatan pola.

### 3) Tujuan Pembelajaran

Dalam Permendiknas RI No. 52 Tahun 2008 sebagaimana dikemukakan Akhmad Sudrajat tentang Standar Proses disebutkan bahwa tujuan pembelajaran memberikan petunjuk untuk memilih isi mata pelajaran, menata urutan topik-topik, mengalokasikan waktu, petunjuk dalam memilih alat-alat bantu pengajaran dan prosedur pengajaran, serta menyediakan ukuran (standar) untuk mengukur prestasi belajar siswa.<sup>13</sup>

Upaya merumuskan tujuan pembelajaran dapat memberikan manfaat tertentu, baik bagi guru maupun siswa. Nana Syaodah

---

<sup>12</sup> Mochtar Buchori, 2014, *Spekturm Probelmatika Pendidikan di Indonesia*, Yogyakarta : Tiara Wacana, hlm. 4

<sup>13</sup> Akhmad Sudrajat, 2008, *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*, Bandung : Sinar Baru Algensindo, hlm. 56

Sukmadinata mengidentifikasi 4 (empat) manfaat dari tujuan pembelajaran, yaitu:<sup>14</sup>

- a) Memudahkan dalam mengkomunikasikan maksud kegiatan belajar mengajar kepada siswa, sehingga siswa dapat melakukan perbuatan belajarnya secara lebih mandiri.
- b) Memudahkan guru memilih dan menyusun bahan ajar.
- c) Membantu memudahkan guru menentukan kegiatan belajar dan media pembelajaran.
- d) Memudahkan guru mengadakan penilaian.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa tujuan pembelajaran adalah suatu rancangan yang menitik beratkan terhadap pencapaian yang akan di dapat oleh peserta didik setelah melalui proses pembelajaran itu sendiri. Berkaitan dengan penelitian ini tujuan pembelajaran untuk kompetensi dasar membuat pola yaitu:

- a) siswa dapat menguraikan macam-macam teknik pembuatan pola,
- dan b) siswa dapat membuat pola.

#### 4) Materi/isi

Secara garis besar dapat dikemukakan bahwa materi pembelajaran (*instructional materials*) adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai peserta didik dalam rangka memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Materi pembelajaran menempati posisi yang sangat penting dari keseluruhan kurikulum, yang harus dipersiapkan agar pelaksanaan

---

<sup>14</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, 2002, *Tujuan Pembelajaran*, Bandung : Remaja Rosdakarya, hlm. 90

pembelajaran dapat mencapai sasaran. Sasaran tersebut harus sesuai dengan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar yang harus dicapai oleh peserta didik. Artinya, materi yang ditentukan untuk kegiatan pembelajaran hendaknya materi yang benar-benar menunjang tercapainya standar kompetensi dan kompetensi dasar, serta tercapainya indikator. Dalam penelitian ini materi pelajaran yang diajarkan adalah membuat pola bagian-bagian busana yakni membuat pola macam-macam lengan.

#### 5) Metode

Metode pembelajaran menurut Oemar Hamalik merupakan salah satu cara yang digunakan oleh guru dalam mengadakan hubungan dengan siswa pada saat berlangsungnya pembelajaran untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>15</sup> Sedangkan menurut Nana Sudjana metode adalah cara yang digunakan guru dalam mengadakan interaksi atau hubungan dengan siswa pada saat berlangsungnya pembelajaran.<sup>16</sup>

Menurut Sudarwan Danim metode pembelajaran yang umum dipakai dalam proses belajar mengajar dikelas sebagai berikut: a) Metode Ceramah, Ceramah diartikan sebagai proses penyampaian informasi dengan jalan mengeksplanasi atau menuturkan sekelompok materi secara lisan dan pada saat yang sama materi tersebut diterima oleh sekelompok subyek. b) Metode Diskusi, Diskusi diartikan sebagai suatu proses penyampaian materi, dimana

---

<sup>15</sup> Oemar Hamalik, 2003, *Proses Belajar Mengajar*, hlm. 24

<sup>16</sup> Nana Sujana, 2005, *Penilaian Hasil Belajar Megajar*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 76



guru bersama subjek didik mengadakan dialog bersama untuk mencari jalan pemecahan dan menyerap serta menganalisis satu atau sekelompok materi tertentu. c) Metode Tugas, Tugas diartikan sebagai materi tambahan yang harus dipenuhi oleh subjek didik, baik didalam maupun diluar kelas. d) Metode Latihan Inkuiri, Latihan inkuiri diartikan sebagai proses mempersiapkan kondisi agar subjek didik siap menjawab teka teki. e) Metode Karya wisata, karya wisata diartikan sebagai suatu strategi belajar mengajar, dimana guru dan muridnya mengunjungi suatu tempat tertentu yang relevan untuk memperoleh sejumlah pengalaman empiris. f) Metode Seminar, dengan seminar, biasanya wawasan terbuka luas, peran serta subjek dominan, namun perlu persiapan yang memadai, seperti: penentuan topik, mempersiapkan kertas kerja, organisasi kelas, pengelompokan siswa menurut variasi/perbedaan kemampuan individual mereka. g) Metode Metode Mengajar yang Lain, Metode mengajar yang lainnya seperti studi kasus, bermain peranan, simulasi sosial, kerja dalam kelompok dan seterusnya.<sup>17</sup>

#### 6) Media

Menurut Arief S. Sadiman media pembelajaran adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan dari pengirim ke penerima sehingga dapat merangsang fikiran, perasaan, perhatian, dan kompetensi serta perhatian siswa sedemikian rupa

---

<sup>17</sup> Sudarmawan Danim, 2010, *Perkembangan Peserta Didik*, Bandung : Alfabeta, hlm. 23

sehingga proses belajar terjadi.<sup>18</sup> Sedangkan menurut Sudarwan Danim media pembelajaran merupakan seperangkat alat bantu atau pelengkap yang digunakan oleh guru atau pendidik dalam rangka berkomunikasi dengan siswa atau peserta didik.<sup>19</sup>

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa media pembelajaran merupakan seperangkat alat bantu yang dapat digunakan sebagai sumber belajar oleh guru dalam menyampaikan materi kepada siswa atau peserta didik. Dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemauan siswa sehingga mendorong terjadinya proses belajar mengajar

#### 7) Evaluasi

Menurut Nana Sudjana evaluasi merupakan proses memberikan atau menentukan nilai kepada objek tertentu berdasarkan suatu kriteria tertentu. Evaluasi pembelajaran merupakan penilaian kegiatan dan kemajuan belajar peserta didik yang dilakukan secara berkala berbentuk ujian, hasil praktik, tugas harian, atau pengamatan oleh guru. Bentuk ujian meliputi ujian tengah semester, ujian akhir semester, dan ujian tugas akhir. Pembobotan masing-masing unsur penilaian ditetapkan berdasarkan KKM sesuai dengan kurikulum sekolah.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Arief S. Sadiman, 2006, *Media Pendidikan : Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 67

<sup>19</sup> Sudarmawan Danim, 2010, *Perkembangan Peserta Didik*, hlm. 70

<sup>20</sup> Nana Sujana, 2005, *Penilaian Hasil Belajar Megajar*, hlm. 56

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa evaluasi adalah sebagai satu upaya untuk melihat, memberikan nilai pada objek tertentu dengan menggunakan alat dan kriteria tertentu.

Disamping itu, kegiatan pembelajaran dapat mencapai hasil yang baik, atau agar mutu pembelajaran maksimal perlu diusahakan faktor penunjang seperti : a) kondisi pelajar yang baik, b) fasilitas dan lingkungan yang mendukung, serta c) proses belajar yang tepat. Proses pembelajaran merupakan suatu sistem yang terdiri dari komponen siswa sebagai input, komponen perangkat keras dan lunak sebagai instrumental input, komponen lingkungan sebagai environmental input, pelaksanaan pembelajaran sebagai komponen proses, dan akhirnya menghasilkan keluaran hasil belajar siswa sebagai komponen output.<sup>21</sup>

c. Pentingnya Peningkatan Mutu Pembelajaran

Mutu Pendidikan di sekolah dapat dilihat dari mutu proses pembelajarannya. Maka apabila saat ini mutu pendidikan di setiap jenjang pendidikan ditingkatkan, yang terlebih dahulu perlu ditingkatkan adalah mutu proses pembelajarannya. Dalam hal ini, mutu kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran yang perlu terlebih dahulu ditekankan. Alasannya karena proses pembelajaran merupakan bentuk nyata dari kegiatan pendidikan secara nyata yang

---

<sup>21</sup> Jamil Suprihatiningrum, 2013, *Strategi Pembelajaran: Teori dan Aplikasi*, hlm. 77

berupa proses transmisi dan transformasi sejumlah pengalaman belajar kepada peserta didik.<sup>22</sup>

Berkaitan dengan upaya peningkatan mutu pembelajaran, sesungguhnya pihak yang bertanggung jawab di bidang pendidikan telah banyak melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat inovatif dan konstruktif. Misalnya peningkatan kualifikasi kemampuan guru melalui pendidikan lanjutan dan penataran, penyempurnaan kurikulum, perbaikan kesejahteraan guru, dan lain-lain.

#### d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pembelajaran

Menurut Dimiyati dan Mudijono untuk dapat mengelola dan merancang program pembelajaran dan proses pembelajaran seorang guru hendaknya mengenal faktor-faktor penentu kegiatan pembelajaran. Faktor-faktor tersebut adalah karakteristik tujuan, karakteristik mata pelajaran atau bidang studi, karakteristik siswa, karakteristik lingkungan atau setting pembelajaran, dan karakteristik guru.<sup>23</sup>

Menurut Sanjaya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan proses pembelajaran yaitu :<sup>24</sup>

##### 1) Faktor Guru

Menurut Dunkin dalam Wina Sanjaya ada sejumlah aspek yang dapat mempengaruhi mutu pembelajaran, dilihat dari faktor guru yaitu *teacher formative experience, teacher training experience*.

---

<sup>22</sup> Anik Ghufon, 2015, *Meningkatkan Mutu Pembelajaran secara Inovatif*, Dinamika Pendidikan, 1, 5, Juli, hlm. 12.

<sup>23</sup> Dimiyati dan Mudjiono, 2006, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta : PT Rineke Cipta, hlm. 21.

<sup>24</sup> Wina Sanjaya, 2013, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta : Kencana, hlm. 77.

## 2) Faktor Siswa

Siswa adalah organisme yang unik yang berkembang sesuai dengan tahap perkembangannya.

## 3) Faktor Sarana dan Prasarana

Sarana adalah segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang secara tidak langsung dapat mendukung proses pembelajaran.

## 4) Faktor Lingkungan

Faktor organisasi kelas yang didalamnya meliputi jumlah siswa dalam satu kelas merupakan aspek penting yang bisa mempengaruhi proses pembelajaran.

Menurut UU No. 20 tahun 2003 pasal 158 ayat 1 tentang Sisdiknas yang menyatakan evaluasi hasil belajar peserta didik dilakukan oleh pendidik untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan. Uraian tersebut menyebutkan bahwa evaluasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran.<sup>25</sup>

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas mengajar adalah faktor guru, faktor siswa, karakteristik lingkungan atau setting pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar.

---

<sup>25</sup> UU No. 20 tahun 2003 Pasal 158 ayat 1 tentang Sisdiknas

e. Indikator Mutu Pembelajaran

Mutu pembelajaran merupakan gambaran kualitas pembelajaran secara utuh dari proses dan hasil pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Proses dan hasil pembelajaran meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.<sup>26</sup>

1) Perencanaan Proses Pembelajaran

Perencanaan Proses pembelajaran meliputi Silabus dan Rencana Pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar.

2) Pelaksanaan Pembelajaran

Sebelum melaksanakan pembelajaran, yang perlu diperhatikan adalah persyaratan antara lain : jumlah rombongan belajar yang telah ditentukan, beban kerja minimal guru, buku teks pelajaran, pengelolaan kelas. Sedangkan dalam pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.

3) Penilaian Hasil Pembelajaran

Penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta

---

<sup>26</sup> Rusman, 2012, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, hlm. 4.

digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram dengan menggunakan tes dan nontes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek dan/atau produk, portofolio, serta penilaian diri. Penilaian hasil pembelajaran menggunakan Standar Penilaian Pendidikan dan Panduan Penilaian Kelompok Mata Pelajaran.

f. Indikator Mutu *Output* Pembelajaran

Indikator mutu *output* pembelajaran menurut Benjamin S. Bloom adalah sebagai berikut :<sup>27</sup>

No	Ranah	Indikator
1	Ranah Kognitif a. Ingatan, Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) b. Pemahaman ( <i>Comprehension</i> ) c. Penerapan ( <i>Application</i> ) d. Analisa ( <i>Analysis</i> ) e. Menciptakan, membangun ( <i>Synthesis</i> ) f. Evaluasi ( <i>Evaluation</i> )	1.1 Dapat menyebutkan 1.2 Dapat menunjukkan kembali 2.1 Dapat menjelaskan, 2.2 Dapat mendefinisikan dengan bahasa sendiri 3.1 Dapat memberikan contoh 3.2 Dapat menggunakan secara tepat 4.1 Dapat menguraikan 4.2 Dapat mengklasifikasikan/ memilah 5.1 Dapat menghubungkan materi-materi, sehingga menjadi kesatuan yang baru 5.2 Dapat menyimpulkan 5.3 Dapat menggeneralisasikan (membuat prinsip umum) 6.1 Dapat menilai 6.2 Dapat menjelaskan dan menafsirkan 6.3 Dapat menyimpulkan

<sup>27</sup> Muhibin Syah, 2011, *Psikologi Belajar*, Jakarta : PT Remaja Grafindo Persada, hlm. 39-40

2	Ranah Afektif a. Penerimaan ( <i>Receiving</i> ) b. Sambutan c. Sikap menghargai ( <i>Apresiasi</i> ) d. Pendalaman ( <i>Internalisasi</i> ) e. Penghayatan ( <i>Karakterisasi</i> )	1.1 Menunjukkan sikap menerima 1.2 Menunjukkan sikap menolak 2.1 Kesiediaan berpartisipasi/terlibat 2.2. Kesiediaan memanfaatkan 3.1 Menganggap penting dan bermanfaat 3.2 Menganggap indah dan harmonis 3.3 Mengagumi 4.1 Mengakui dan menyakini 4.2 Mengingkari 5.1 Melembagakan atau meniadakan 5.2 Menjelmakan dalam pribadi dan perilaku sehari-hari
3	Ranah Psikomotorik a. Keterampilan bergerak dan bertindak b. Kecakapan ekspresi verbal dan non verbal	1.1 Kecakapan mengkoordinasikan gerak mata, telinga, dan anggota tubuh yang lainnya. 1.2 Kefasihan melafalkan/mengucapkan 1.3 Kecakapan membuat mimik dan gerakan jasmani

Dengan melihat tabel di atas kita dapat menyimpulkan bahwa dalam output pembelajaran harus dapat mengembangkan tiga ranah yaitu ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik. Sebagai indikator output pembelajaran, perubahan pada tiga ranah tersebut di rumuskan dalam tujuan pengajaran. Dengan demikian output pembelajaran dibuktikan dengan nilai baik dalam bentuk pengetahuan, sikap, maupun keterampilan yang menjadi ketentuan suatu proses pembelajaran dianggap berhasil apabila daya serap tinggi baik secara perorangan maupun kelompok dalam pembelajaran telah mencapai tujuan. Jadi ada dua indikator keberhasilan belajar yaitu :



- 1) Daya serap tinggi baik perorangan maupun secara kelompok
- 2) Perilaku yang digariskan dalam tujuan pengajaran atau indikator telah tercapai secara perorangan atau kelompok.

Suatu proses belajar mengajar dianggap berhasil adalah daya serap tinggi baik secara perorangan maupun kelompok dan perilaku yang digariskan dalam tujuan pembelajaran telah dicapai.<sup>28</sup>

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Manajemen

Manajemen dalam bahasa Indonesia mempunyai arti pengelolaan.<sup>29</sup> Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.<sup>30</sup>

Secara istilah, manajemen adalah pengorganisasian dan pengawasan terhadap masalah-masalah suatu bisnis dan atau sektor tertentu dari suatu bisnis. Arti umum ini kemudian berkembang untuk pengelolaan segi-segi lain dari lembaga-lembaga sosial masyarakat termasuk lembaga-lembaga keagamaan. Proses manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manager, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan.

Dari keempat fungsi tersebut manajemen dapat dikatakan sebagai suatu

---

<sup>28</sup> Syaiful Bahri Djamaroh dan Arwan Zain, 2002, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta : Rineka Cipta, hlm. 120

<sup>29</sup> Imam Syaukani, 2009, *Manajemen Pelayanan Haji di Indonesia*, Jakarta : CV Prasasti, hlm. 10

<sup>30</sup> Awaludin Pimay, 2013, *Manajemen Dakwah*, Yogyakarta : Pustaka Ilmu, hlm. 1

proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.<sup>31</sup>

Manullang mendefinisikan manajemen sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sementara itu menurut Gibson, Donnelly & Invancevich manajemen adalah suatu proses yang dilakukan oleh satu atau lebih individu untuk mengoordinasikan berbagai aktivitas lain untuk mencapai hasil-hasil yang tidak bisa dicapai apabila satu individu bertindak sendiri.<sup>32</sup>

Dalam sudut pandang Islam manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata al-tadbir (pengaturan).<sup>33</sup> Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-Qur'an seperti firman Allah SWT :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya : *“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”*. (As Sajdah : 05).<sup>34</sup>

<sup>31</sup> Awaludin Pimay, 2013, *Manajemen Dakwah*, hlm. 2

<sup>32</sup> Ratminto & Atik Septi Winarsih, 2013, *Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, hlm. 1-2

<sup>33</sup> Ramayulis, 2008, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Kalam Mulia, hlm. 362

<sup>34</sup> Al-Qur'an, 2005, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta : Yayasan Penyelenggara Penterjemah dan Penafsiran Al Qur'an, Departemen Agama RI

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (*Al Mudabbir/manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Dari pengertian manajemen di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu usaha mencapai tujuan tertentu dengan mendayagunakan segala sumberdaya baik manusia maupun non manusia dalam suatu organisasi.

#### b. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut Luther Gullick antara lain :

##### 1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penyusunan dan penetapan tujuan dan bagaimana menempuhnya atau proses identifikasi kemana anda akan menuju dan bagaimana cara anda menempuh tujuan tersebut. Tujuan (*objective*) adalah hasil-hasil spesifik yang seorang akan capai. Selain "*objecvive*" istilah lain yang bisa dipakai adalah "*goal*".<sup>35</sup>

Perencanaan merupakan tindakan memilih dan menetapkan segala aktivitas dan sumber daya yang akan dilaksanakan dan digunakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu.

---

<sup>35</sup> Azhar Arsyad, 2003, *Pokok-Pokok Manajemen*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, hlm. 36

Manajer yang baik biasanya selalu membuat perencanaan untuk maksud-maksud dibawah ini :

- a) *Plan for stability* yaitu membuat perencanaan agar keberhasilan yang diraih selama ini dapat dipertahankan dalam kondisi stabil misalnya.
- b) *Plan for adaptability* yaitu anda membuat perencanaan agar dengan mudah bereaksi (menyesuaikan diri) terhadap munculnya perubahan-perubahan yang sering terjadi dalam kondisi lingkungan yang dinamis dan tidak menentu.
- c) *Plan for contingency* yaitu manakala membuat perencanaan dengan mengantisipasi hal-hal yang mungkin terjadi pada masa yang akan datang.

Selain itu, perencanaan mempunyai beberapa manfaat diantaranya :

- a) Membantu organisasi untuk mencapai fokus kemudian mengontrol proses. Sebuah organisasi yang mempunyai fokus tentu mengetahui apa yang terbaik untuk dilakukan, mengetahui kebutuhan para pelanggan, dan mengetahui bagaimana memberi servis terhadap mereka.
- b) Mengembangkan fleksibilitas, membuat orang menyadari perubahan apa yang perlu dilakukan. Sebuah organisasi yang memiliki fleksibilitas akan berjalan secara dinamis dengan pandangan ke depan. Siap dan sanggup mengadakan perubahan

dalam rangka merespons dan mengantisipasi problema-problema dan peluang yang sedang muncul.

- c) Memberikan peluang terhadap pengembangan koordinasi didalam organisasi, sehingga jelas siapa berbuat apa. Semua sub sistem yang ada dengan aneka ragam tujuan (objective)-nya dapat ditata dan dikoordinir sehingga satu sama lain saling menunjang dan membantu sekaligus tidak saling menghalangi.<sup>36</sup>

Mengenai pentingnya suatu perencanaan, ada beberapa konsep yang tertuang dalam Al-Qur'an dan Al Hadits. Di antara ayat Al-Quran yang terkait dengan fungsi perencanaan adalah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعَادٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”*. (Q.S. Al Hasyr ayat 18).<sup>37</sup>

## 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah memilih tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang melapor kepada siapa, dan kapan serta dimana putusan-putusan harus dibuat.<sup>38</sup>

Pengorganisasian berarti seorang manajer mengoordinasikan sumberdaya manusia serta sumberdaya bahan yang dimiliki organisasi bersangkutan agar pekerjaan rapi dan lancar. Jelasnya

<sup>36</sup> Azhar Arsyad, 2003, *Pokok-Pokok Manajemen*, hlm. 37-39

<sup>37</sup> Al-Qur'an, 2005, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*

<sup>38</sup> Azhar Arsyad, 2003, *Pokok-Pokok Manajemen*, hlm. 44

makin terpatu dan terkoordinasi tugas-tugas sebuah organisasi, akan semakin efektiflah organisasi itu.

Berikut ini tiga tentang pengorganisasian, antara lain :

- a) Sentralisasi, merupakan kadar dimana pengambilan keputusan dilangsungkan pada tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi.
- b) Desentralisasi, merupakan kadar dimana pengambilan keputusan dilakukan oleh tingkat bawah atau para staff. Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh para staff ini bertujuan agar para staff atau karyawan dapat mengeluarkan ide-ide dan pendapat kreatifnya agar perusahaan lebih meningkat. Tetapi harus dengan kesepakatan dan persetujuan manajer.
- c) Rantai Komandor, merupakan garis wewenang yang tidak terputus yang membentang dari tingkatan atas organisasi hingga tingkatan paling bawah dan menjelaskan siapa melapor kepada siapa. Dalam rantai komando, teradapat tiga konsep antara lain :
  - (1) Wewenang, adalah hak mutlak dalam posisi manajerial untuk memerintahkan apa yang harus dilakukan staffnya dan mengharapkan mereka melakukannya.
  - (2) Tanggung jawab, adalah kewajiban atau ekspektasi untuk melakukan suatu tugas.
  - (3) Kesatuan komando, adalah adanya penggabungan satu kesatuan komando dengan maksud agar tidak terjadinya tuntutan yang saling tumpang tindih dari beberapa bos yang dapat menyebabkan masalah.

Proses organizing yang menekankan pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan sehingga tercapai tujuan, sebenarnya telah dicontohkan di dalam Al Qur'an. Firman Allah dalam surat Ali imran ayat 103 menyatakan:

وَاَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ فُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya : “Dan berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk”. (Q.S.Ali Imran ayat 103).<sup>39</sup>

### 3) Pelaksanaan

Setelah rencana ditetapkan, begitu pula setelah kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan itu dibagi-bagikan, maka tindakan berikutnya dari pimpinan adalah menggerakkan mereka untuk segera melaksanakan kegiatan-kegiatan itu, sehingga apa yang menjadi tujuan benar-benar tercapai.

Penggerakan adalah membuat semua anggota organisasi mau bekerja sama dan bekerja secara iklas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

Al-Qur'an dalam hal ini sebenarnya telah memberikan pedoman dasar terhadap proses pembimbingan, pengarahan ataupun

<sup>39</sup> Al-Qur'an, 2005, Al-Qur'an dan Terjemahannya

memberikan peringatan dalam bentuk *actuating* ini. Allah berfirman dalam surat al-kahfi ayat 2 sebagai berikut :

قَيِّمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Artinya : “*Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik*”. (Q.S al Kahfi ayat 2).<sup>40</sup>

Suatu contoh pelaksanaan dari fungsi manajemen dapat ditemukan pada pribadi agung, Nabi Muhammad Saw. Ketika ia memerintahkan sesuatu pekerjaan, beliau menjadikan dirinya sebagai model dan teladan bagi umatnya. Rasulullah SAW adalah Al-Qur'an yang hidup (*the living Qur'an*). Artinya, pada diri Rasulullah SAW tercermin semua ajaran Al-Qur'an dalam bentuk nyata. Beliau adalah pelaksana pertama semua perintah Allah dan meninggalkan semua larangan-Nya. Oleh karena itu, para sahabat dimudahkan dalam mengamalkan ajaran Islam yaitu dengan meniru perilaku Rasulullah SAW.

#### 4) Pengawasan dan Pengendalian

Merupakan suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Pengendalian berarti bahwa manajer berusaha untuk menjamin organisasi bergerak kearah tujuannya. Apabila ada bagian tertentu dan organisasi itu berada pada jalan yang salah atau terjadi penyimpangan, maka manajer berusaha

<sup>40</sup> Al-Qur'an, 2005, Al-Qur'an dan Terjemahannya



manemukan penyebabnya kemudian memperbaiki atau meluruskan kejalan yang benar.

Mengenai fungsi pengawasan, Allah SWT berfirman di dalam Al-Quran sebagai berikut:

وَالَّذِينَ اتَّخَذُوا مِنْ دُونِهِ أَوْلِيَاءَ اللَّهُ حَفِيظٌ عَلَيْهِمْ وَمَا أَنْتَ عَلَيْهِمْ  
بِوَكِيلٍ

Artinya : “Dan orang-orang yang mengambil pelindung-pelindung selain Allah, Allah mengawasi (perbuatan) mereka; dan kamu (ya Muhammad) bukanlah orang yang diserahi mengawasi mereka”. (Q.S As Syuura ayat:6).<sup>41</sup>

#### c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak

---

<sup>41</sup> Al-Qur'an, 2005, Al-Qur'an dan Terjemahannya

tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.<sup>42</sup>

Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diketahui Manajemen SDM dari berbagai sumber dan perspektif untuk lebih menegaskan tentang definisi Manajemen SDM. Berberapa pakar memberikan pandangan tentang Manajemen SDM sebagai berikut :

- 1) Pengertian Manajemen SDM menurut Marwansyah adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.<sup>43</sup>
- 2) Ivancevich menyatakan *Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie*” atau ” manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, 2010, *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press, hlm. 61

<sup>43</sup> Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, hlm. 3

<sup>44</sup> Ivancevich, J.M., 2005, *Human Recourse Management*, Singapore: McGraw-Hill, hlm.3

- 3) Adapun Dessler berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah “ Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.<sup>45</sup>
- 4) Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu Segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.<sup>46</sup>
- 5) Menurut S. Panggabean Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ Proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.<sup>47</sup>

Dengan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya

---

<sup>45</sup> Gary Dessler, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Permata Puri Media, hlm. 5

<sup>46</sup> Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, Jakarta: Direktorat Jendral PMTK, hlm. 6

<sup>47</sup> Malayu S. P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet.Ke-10, hlm. 8

Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.<sup>48</sup>

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat

---

<sup>48</sup> Soekidjo Notoatmodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, cet.Ke-4, hlm.118

merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Ada 4 (Empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Kemasyarakatan/sosial.

Tujuan social manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

2) Tujuan Organisasi

Tujuan organisasional departemen sumber daya adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara berikut:

- a) Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
- b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif seraya mampu mengendalikan biaya tenaga kerja.
- c) Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja (*work life*) dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.
- d) Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dengan menyediakan kesempatan kerja

yang sama, lingkungan kerja yang aman dan perlindungan terhadap hak karyawan.

- e) Membantu organisasi mencapai tujuannya.
- f) Menyediakan organisasi bagi karyawan-karyawan yang termotivasi dan terlatih dengan baik.
- g) Mengomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada karyawan.
- h) Membantu mempertahankan kebijakan etis dan perilaku yang bertanggung jawab secara social.
- i) Mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat

### 3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan pengembangan yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik.

### 4) Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dari tujuan organisasi tidak cocok atau harmonis,

karyawan barangkali memilih menarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran dan bahkan sabotase. Agar setiap tujuan perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tujuan perusahaan harus diterima dulu oleh kalangan karyawan. Penerimaan (*goal acceptance*) merupakan prasyarat yang penting bagi terhadap tujuan perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu para karyawan mencapai tujuan pribadi tersebut meningkatkan kontribusi para karyawan terhadap organisasi.<sup>49</sup>

Berdasarkan uraian bisa disimpulkan bahwa departemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan/lembaga atau instansi yang dalam menjalankan tujuannya harus dapat menyesuaikan antar factor eksternal dan factor internal. Kedua factor ini saling memengaruhi antara satu dan lainnya.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan/ lembaga secara tidak langsung akan memengaruhi tujuan perusahaan/lembaga atau instansi tersebut. Semakin berkualitas tenaga kerja yang direkrut dan semakin baik perlakuan perusahaan terhadap tenaga kerja, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

#### e. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

---

<sup>49</sup> Miftahul, 2017, *Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya, hlm. 22

Dewasa ini dalam dunia praktik, manajer SDM semakin terlibat dalam komite strategis untuk menentukan arah strategis perusahaan. Manajemen SDM telah menjadi kekuatan strategis organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Perspektif ini disebut dengan *resources-based view* yang menjelaskan bahwa kapabilitas SDM adalah sumberdaya potensial untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Konsep keunggulan kompetitif dipaparkan Michael E Porter (dalam Thompson dan Strickland) sebagai esensi strategi perusahaan dalam persaingan. Menurut Smamora terdapat tiga strategi tersebut dikenal sebagai strategi generik untuk mencapai keunggulan kompetitif, meliputi:<sup>50</sup>

#### 1) Strategi Inovasi

Strategi inovasi dalam perusahaan bertujuan untuk membangun keunggulan produk dan jasa yang berbeda dari pesaing. Perusahaan yang mengadopsi strategi inovasi harus memiliki karakteristik berikut :<sup>51</sup>

- a) Pekerjaan yang menuntut interaksi dan koordinasi yang erat antara kelompok-kelompok;
- b) Penilaian kinerja yang lebih mencerminkan pencapaian tujuan kelompok untuk jangka waktu yang lebih panjang;

---

<sup>50</sup> Henry Simamora, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat, hlm. 25

<sup>51</sup> Henry Simamora, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, hlm. 30



- c) Pekerjaan yang memungkinkan karyawan mengembangkan keahliannya yang dapat digunakan di posisi lainnya di dalam perusahaan;
- d) Sistem kompensasi yang menekankan keadilan internal daripada keadilan eksternal menurut pasar;
- e) Tingkat gaji yang cenderung rendah, namun memungkinkan para karyawan menjadi pemilik saham dan leluasa memilih bauran komponen gaji, bonus dan hak saham) yang mendasari paket kompensasi mereka;
- f) Jalur karir yang lebar untuk menggalakkan pengembangan yang luas terhadap keahlian mereka.

Profil perilaku adalah perilaku karyawan yang berpengetahuan, kreatif, pengendalian minimal dan penilaian kinerja untuk implikasi jangka panjang.

## 2) Strategi Peningkatan Mutu

Strategi peningkatan mutu berfokus pada upaya peningkatan mutu produk atau jasa. Dalam upaya memperoleh keunggulan kompetitif melalui praktek SDM:<sup>52</sup>

- a) Deskripsi pekerjaan yang dijabarkan secara jelas;
- b) Partisipasi karyawan;
- c) Bauran antara kriteria individu dan kelompok berorientasi hasil;
- d) Perlakuan yang adil terhadap karyawan;

---

<sup>52</sup> Henry Simamora, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, hlm. 35

- e) Pelatihan dan pengembangan karyawan yang ekstensif dan berkesinambungan.

Profil perilaku adalah perilaku yang cenderung berulang dan dapat diprediksi, fokus pada jangka panjang, kerjasama yang memadai, perilaku saling tergantung, komitmen yang tinggi terhadap mutu dengan perhatian yang memadai terhadap kuantitas keluaran, komitmen yang tinggi terhadap barang dan jasa yang dihasilkan atau dikirim, aktivitas resiko yang rendah dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

### 3) Strategi Pengurangan biaya

Pendekatan strategi ini berusaha meraih keunggulan kompetitif dengan cara menjadi produsen barang yang berbiaya murah. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dengan mengikuti strategi pengurangan biaya, praktek SDM harus mencakup:<sup>53</sup>

- a) Deskripsi pekerjaan yang relative stabil dan jelas sehingga mengurangi kesalahan penafsiran;
- b) Jalur karir pekerjaan dirancang secara sempit mendorong adanya spesialisasi, keahlian dan efisiensi;
- c) Penilaian kinerja berjangka pendek dan berorientasi hasil;
- d) Pemantauan yang teliti terhadap tingkat gaji di pasar tenaga kerja yang akan digunakan dalam keputusan kompensasi, dan;
- e) Tingkat pelatihan dan pengembangan karyawan yang minimal.

---

<sup>53</sup> Henry Simamora, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, hlm. 38

Profil perilaku karyawan yang selaras dengan strategi ini adalah perilaku yang dapat diprediksi dan relative berulang, fokus pada jangka pendek, mementingkan aktivitas individu, perhatian terhadap mutu yang memadai disertai dengan kepedulian yang tinggi terhadap kuantitas keluaran, penekanan terhadap hasil, pengambilan resiko yang rendah dan stabilitas.

f. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Secara garis besar fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dideskripsikan, sebagai berikut:

1) Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia

Secara umum tujuan strategis perencanaan SDM adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan SDM. Selain itu, juga bertujuan untuk mengembangkan program-program dalam rangka meminimalisir penyimpangan-penyimpangan atas dasar kepentingan individu dan organisasi. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka perlu adanya *job analysis*, yakni proses pendeskripsikan dan pencatatan tentang jabatan/pekerjaan yang didasarkan pada uraian pekerjaan (*job description*) yang meliputi komponen-komponen, seperti: tugas-tugas, tujuan, tanggung jawab, kondisi kerja dan karakteristiknya. Setelah itu dibuatlah *job specification* (spesifikasi jabatan) yang memuat uraian tentang keterampilan-keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta

kepribadian yang diperlukan individu untuk melaksanakan jenis jabatan tertentu.<sup>54</sup>

## 2) Pengadaan staf sumber daya manusia / Rekrutmen

Setelah perencanaan terhadap kebutuhan-kebutuhan dilaksanakan, selanjutnya organisasi berusaha memenuhi kebutuhan tenaga sesuai dengan tipe pekerjaan, jumlah dan karakteristik personalia yang diperlukan. Imron menyatakan, aktifitas pokok fungsi pengadaan antara lain pelaksanaan rekrutmen calon tenaga (*job applicants*), pelaksanaan seleksi calon tenaga sesuai dengan pekerjaan dan karakteristik tenaga yang diperlukan dan penempatan penugasan/penguasaan staf.

Rekrutmen adalah usaha mencari dan mendapatkan calon tenaga kerja yang potensial dengan jumlah dan mutu yang memadai, sehingga organisasi dapat memilih personalia yang benar-benar cocok dengan kebutuhan jabatan yang tersedia. Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang dapat diangkat sebagai staf berdasarkan kepentingan individu dan organisasi untuk jangka pendek dan panjang. Sedangkan penempatan merupakan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan-keterampilan, pengetahuan, kemampuan preferensi,

---

<sup>54</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, 2010, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm.63

minat dan kepribadian yang dimiliki oleh calon pegawai atau anggota organisasi tersebut.

### 3) Penilaian prestasi kerja dan kompensasi

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*), menurut Rowland and Ferris adalah cara menentukan seberapa produktif staf tersebut dan apakah ia dapat bekerja efektif di masa yang akan datang, sehingga baik staf, organisasi dan masyarakat akan mendapatkan keuntungan. Dengan penilaian kinerja karyawan seperti ini, sangat dimungkinkan terbangun etos kerja dan penciptaan produk yang baik sekaligus. Fungsi dari kegiatan pelaksanaan penilaian prestasi kerja adalah:

- a) Pengembangan manajemen.
- b) Pengukuran dan peningkatan prestasi.
- c) Membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi kompensasi.
- d) Membantu fungsi perencanaan Manajemen SDM ke depan.
- e) Media komunikasi antara atasan dan bawahan.<sup>55</sup>

### 4) Pelatihan dan Pengembangan

Fungsi ini merupakan suatu usaha peningkatan prestasi kerja para personalia saat ini dan di masa datang, dengan kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam belajar. Kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut perlu dilandasi prinsip-prinsip dasar pelaksanaan program pelatihan, yakni: motivasi individu, pengakuan perbedaan individual, kesempatan untuk

---

<sup>55</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, 2010, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm.64

melakukan kegiatan praktis, penguatan (*inforcement*) tujuan dan situasi belajar, serta semangat untuk pentransferan pengetahuan. Dua model pelatihan dan pengembangan yang dapat dilaksanakan adalah:

- a) *On the job programs*, yakni pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan pengalaman langsung dalam bekerja di organisasi tertentu.
- b) *Off the job programs*, yakni model pelatihan di luar jabatan yang dilaksanakan *secara* formal melalui kursus-kursus pendidikan dan pelatihan.

Terdapat tiga jenis keterampilan yang bisa dilakukan oleh para manajer dalam program pelatihan dan pengembangan, yakni a) teknis dan profesional; b) interpersonal, seperti pemahaman memotivasi personalia, efektifitas hubungan dan sensitivitas (kepekaan hubungan); c) manajerial dan administratif, seperti pemahaman atas kompleksitas lembaga pendidikan, merumuskan tujuan dan sasaran organisasi, memecahkan masalah dan melaksanakan pengawasan.

#### 5) Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif

Suatu lembaga pendidikan yang telah memiliki sejumlah personalia perlu pemeliharaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga membuat mereka betah di tempat kerja. Sebagai bagian dari usaha tersebut, lembaga pendidikan harus menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja

yang efektif dengan para personalia, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif.<sup>56</sup>

Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi pendidikan tersebut bisa bertahan dan sukses. Imron arifin menyatakan, dengan melalui usaha-usaha dan kreatifitas sumber daya manusia, organisasi pendidikan dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal demikian menggambarkan bahwa potensi yang dimiliki manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi pendidikan. Tanpa sumber daya manusia, barangkali sistem dan infrastruktur secanggih apapun tidak akan dapat menjalankan roda organisasi pendidikan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam pencapaian tujuan organisasi pendidik.

Dessler menyatakan ada aktifitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi Manajemen SDM yakni, sebagai berikut:

- a) Perencanaan. Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.
- b) Pengorganisasian. Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan bawahan.

---

<sup>56</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, 2010, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm.64

- c) Penyusunan staff. Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan
- d) Kepemimpinan. Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.
- e) Pengendalian. Menetapkan standar, standar kualitas, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.<sup>57</sup>

Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan pembelajaran guru adalah dengan melalui perencanaan sumber daya manusia, recruitment sumber daya manusia, seleksi penempatan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kesejahteraan pegawai (kompensasi), pemutusan hubungan kerja.<sup>58</sup>

Dalam meningkatkan SDM, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan memberikan pengertian bahwa terdapat tiga aspek penting yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan tenaga di sekolah, yaitu:

- a) Peningkatan Profesionalisme Peningkatan kemampuan guru dan staf administrasi

<sup>57</sup> Gary Dessler, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 4-5

<sup>58</sup> Ika Dewi Rahmawati, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah*, Jurnal Pendidikan, 2, 3, Juli, hlm. 45



Peningkatan profesionalisme peningkatan kemampuan guru dan staf administrasi dapat dilakukan melalui: Mengikutsertakan guru/staf pada pelatihan yang sesuai. Jika sekolah mengadakan pelatihan di tempat (*in house training*), dengan menggunakan pelatih dari luar. Guru/staf yang selesai mengikuti pelatihan harus menularkan pengetahuannya kepada guru/staf yang lain, Sekolah perlu menyediakan buku atau referensi yang memadai bagi guru/staf, Mendorong dan memfasilitasi guru/staf untuk melakukan tutorial sebaya, misalnya melalui kegiatan MGMP untuk guru mata pelajaran dan MGBK untuk guru bimbingan konseling. Kepala sekolah juga perlu mendorong pertemuan berkala antara guru mata pelajaran sejenis di sekolah.

b) Pembinaan karier

Untuk pembinaan karier guru dan staf administrasi, kepala sekolah harus membantu, mendorong, dan memfasilitasi agar mereka dapat meningkatkan kariernya. Beberapa langkah yang perlu dilakukan kepala sekolah yaitu: Mengaitkan prestasi guru dan staf dengan peningkatan jabatan, baik struktural maupun fungsional, Mengingat jabatan fungsional guru terkait erat dengan Peningkatan Angka Kredit (PAK), kepala sekolah harus membantu agar PAK berjalan lancar, Jika di sekolah sendiri tidak ada formasi jabatan struktural yang kosong, kepala sekolah perlu membantu guru

dan staf administrasi yang berprestasi untuk dipromosikan ke sekolah lain atau ke tingkat yang lebih tinggi.

c) Pembinaan kesejahteraan

Kesejahteraan diartikan sebagai material (misalnya gaji, honorarium, dan fasilitas fisik) dan non material yang mengarah kepada kepuasan kerja. Untuk itu perlu dilakukan hal-hal berikut : Memberi apa yang menjadi hak guru dan staf administrasi, misalnya gaji, honorarium kelebihan, mengajar/lembur, dan kenaikan pangkat tepat pada waktunya, Memberikan penghargaan, baik berupa material maupun non material bagi setiap staf yang berprestasi atau telah mengerjakan tugas dengan baik, Membina hubungan kekeluargaan diantara para guru/staf, beserta keluarganya, Memberikan kesempatan dan memfasilitasi agar setiap staf dapat mengaktualisasikan potensinya, dengan cara memberikan kesempatan kepada staf untuk mengajukan gagasan kemudian mewujudkannya.

Dalam mendayagunakan tenaga yang dimiliki sekolah, kepala sekolah harus melakukan langkah-langkah sebagai berikut: Menempatkan orang pada jabatan atau tugas yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya, Melakukan musyawarah dalam setiap penentuan jabatan atau tugasnya, sehingga baik yang menerima jabatan/tugas maupun staf yang lain dapat menerima dengan perasaan senang, Menciptakan

kondisi kerja dan memberikan fasilitas agar pekerjaan/tugas yang diberikan dapat berjalan dengan baik, Membiasakan untuk memanfaatkan tenaga secara efektif. Jika pekerjaan cukup dikerjakan satu orang tidak perlu ditunjuk dua orang. Kelebihan tenaga dalam suatu pekerjaan justru dapat menimbulkan kebiasaan bekerja tidak optimal, Kepala sekolah harus dapat menciptakan tugas, sehingga semua staf memiliki tugas masing-masing, Memberikan penghargaan, misalnya pujian dalam rapat atau piagam jika staf sukses mengerjakan suatu tugas.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Untuk menunjukkan posisi dalam penelitian ini belum ada, maka peneliti akan memaparkan tulisan yang sudah ada. Dari sini nantinya peneliti jadikan teori dan sebagai perbandingan dalam mengupas berbagai permasalahan penelitian ini, sehingga memperoleh penemuan baru yang otentik. Di antaranya peneliti paparkan sebagai berikut:

1. Tesis Ali Daud Ramby, IAIN Sumatera Utara Medan tahun 2016, yang berjudul *“Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Padangsidempuan”*. Hasil penelitian ini adalah 1) perencanaan SDM dirancang dan disusun secara sistematis dan berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, mandiri dan dengan mengedepankan prinsip

profesionalisme serta transparansi. 3) Seleksi dinilai telah memenuhi unsur profesional. 4) Orientasi meski tidak formal, tetap diberikan dengan cara memperkenalkan kondisi lingkungan, budaya, dan rekan kerja. 5) Pelatihan, pengembangan yang dilakukan telah memberikan dampak dan pengaruh positif, baik untuk sekolah maupun personel. 6) Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni aspek penilaian model kuantitatif dan kualitatif. 7) Pengelolaan dan perencanaan karier dilakukan dengan proporsional. 8) Kompensasi.<sup>59</sup> Persamaan tesis di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya adalah tesis di atas membahas mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan, sementara penelitian yang akan diteliti fokus terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran guru.

2. Tesis Nurbeti, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar tahun 2019, dengan judul *“Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar”*. Hasil penelitian ini adalah penerapan manajemen sumber daya manusia berada pada kategori sedang yaitu dengan presentasi 65,62% dan peningkatan mutu sekolah berada pada kategori sedang 71,87%. Hasil analisis statistik inferensi menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 5,12 > t_{tabel} = 2,04$ . Untuk taraf signifikansi maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

---

<sup>59</sup> Ali Daud Ramby, 2016, *“Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Padangsidimpuan”*, Tesis Magister Manajemen Pendidikan Islam, Medan : IAIN Sumatera Utara, hlm. 2

diterima.<sup>60</sup> Persamaan tesis di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya adalah tesis di atas membahas mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sekolah, sementara penelitian yang akan diteliti fokus terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran guru.

3. Tesis Dewi Puspasari, UIN Sunan Kalijaga tahun 2018, yang berjudul *“Implementasi Manajemen Sumberdaya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”*. Hasil penelitian ini adalah (1) manajemen SDM di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilakukan melalui 4 tahapan, antara lain : (a) perencanaan, program yang direncanakan FISIPOL meliputi merumuskan visi misi, mengembangkan SDM, (b) pelaksanaan, program yang dilaksanakan meliputi sembilan nilai budaya organisasi dan menjalin kerja sama, (c) pengorganisasian dalam pembelajaran untuk menyusun rancangan pembelajaran dan melibatkan dosen-dosen pada setiap mata kuliah untuk mengajar sesuai kompetensi, (d) evaluasi, yang dilakukan meliputi evaluasi mingguna, evaluasi rutin bulanan, evaluasi semester dan konsekuensi. Hasil dari mutu pendidikan di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta itu baik, sebagaimana terlihat pada (a) perolehan akreditasi, (b) meningkatkan prestasi-prestasi mahasiswa dan dosen, (c) menghasilkan lulusan yang berkualitas, (d) adanya peningkatan perubahan kurikulum, (e)

---

<sup>60</sup> Nurbeti, 2019, *“Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar”*, Tesis Magister Manajemen Pendidikan Islam, Makassar : UIN Alauddin Makassar, hlm. 9

meningkatkan mutu kompetensi dosen, (f) mengembangkan *soft skill* mahasiswa.<sup>61</sup> Persamaan tesis di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya adalah tesis di atas membahas mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan, sementara penelitian yang akan diteliti fokus terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran guru.

4. Jurnal penelitian H. Abd. Wahid Tahir, Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017, dalam Jurnal Pendidikan Islam, yang berjudul “*Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*”. Dalam jurnal ini membahas mengenai implementasi manajemen SDM dalam peningkatan mutu merupakan sebuah sistem pendekatan dalam upaya memaksimalkan daya saing melalui perbaikan secara berkesinambungan (terus menerus) untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal atas jasa, manusia, produk dan lingkungan dengan melibatkan keseluruhan unsur dan stakeholders organisasi di bawah satu visi bersama. Peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi. Sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan.<sup>62</sup> Persamaan jurnal di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas

---

<sup>61</sup> Dewi Puspasari, 2018, “*Implementasi Manajemen Sumberdaya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*”, Tesis Magister Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Yogyakarta : UIN Kalijaga, hlm. 9

<sup>62</sup> H. Abd. Wahid Tahir, 2017, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*”, Jurnal Pendidikan Islam, 6, 1, Januari-Juni, hlm. 12

mengenai manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya adalah tesis di atas membahas mengenai pengembangan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan, sementara penelitian yang akan diteliti fokus terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran guru.

5. Jurnal penelitian Ika Dewi Rahmawati, Volume 4, Nomor 6, Tahun 2017, dalam Jurnal Pendidikan Islam, yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kualitas Sekolah*". Hasil penelitian ini adalah usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah dengan melalui manajemen Sumber Daya Manusia (perencanaan, pengadaan, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja) dan peningkatan profesionalisme : mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, penataran, Kelompok Kerja Guru (KKG), dan mengikuti perkumpulan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pembinaan karier : pemberian hadiah bagi guru dan tenaga kependidikan yang berprestasi, kreativitas, pendidikan lanjut bagi yang belum atau sudah S1. Pembinaan kesejahteraan: pemberian gaji, pemberian tunjangan berupa fungsional, insentif, kesejahteraan, transportasi, THR.<sup>63</sup> Persamaan jurnal di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal di atas membahas mengenai manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas sekolah, sementara penelitian yang akan diteliti fokus

---

<sup>63</sup> Ika Dewi Rahmawati, 2017, "*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kualitas Sekolah*", Jurnal Pendidikan Islam, 4, 6, Juli, hlm. 58

terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran guru.

### C. Kerangka Berpikir

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial yang cepat. Dengan istilah lain bahwa SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya. Untuk itu diperlukan peran SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Perubahan-perubahan tersebut menuntut SDM untuk memulai pekerjaan secara berada dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang berkejolak. SDM dituntut mengelola karir mereka sendiri karena perubahan dan kemampuan adaptasi merupakan hal penting yang dikendalikan oleh individu dan bukan dikendalikan oleh organisasi.<sup>64</sup> Fenomena seperti ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif melalui atau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

---

<sup>64</sup> Lina Anatan dan Lena Ellitan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, Bandung : Alfabeta, hlm. 123



Disaat perubahan lingkungan dunia kerja dan usaha yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografi, jenis usaha, lingkungan hidup serta dampak globalisasi, mengharuskan organisasi untuk beradaptasi secara cepat dengan lingkungan yang turbulens (tidak menentu) dengan bersikap proaktif.<sup>65</sup> Artinya Manajemen SDM harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, yang pada akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya.

Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan startegis.<sup>66</sup> Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan Manajemen SDM yang kuat dan komitmen pemimpin (kepala sekolah) merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan.

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi madrasah bermuara pada perencanaan efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Efektivitas manajemen SDM di sekolah sangatlah vital kedudukannya, kunci

---

<sup>65</sup> Lina Anatan dan Lena Ellitan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, hlm. 124

<sup>66</sup> Eka Nuraini Rahmawati, 2004, *Paradadigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta : Ekonisia, hlm. 6

utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Dalam hal memajukan pembelajaran, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidikannya. Dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan mutu pembelajaran.

Penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi pendidikan didasari oleh filsafat yang berisi nilai-nilai pengabdian dan kemanusiaan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan kata lain, dunia pendidikan kini dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia dan operasi yang pada dasarnya banyak diterapkan dalam dunia usaha, sebagai langkah antisipatif terhadap kecenderungan-kecenderungan baru, guna mencapai dan mempertahankan posisi bersaingnya, sehingga nantinya dapat dihasilkan manusia-manusia yang memiliki sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan zaman.

Untuk lebih jelasnya dalam pendiskripsian tentang bagaimana alur Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021, peneliti sajikan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

Bagan 1

## Kerangka Berpikir Penelitian

