

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan utama setiap manusia karena menjadi upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci kemajuan suatu bangsa. Pendidikan juga mempunyai peranan yang sangat strategis dalam upaya pembangunan nasional. Karena dengan pendidikan akan terbentuk watak dan sikap manusia ke arah yang lebih baik. Dengan watak dan sikap yang baik maka pencapaian tujuan pembangunan nasional akan semakin mudah dicapai.

Pendidikan nampaknya selalu menarik dalam setiap perkembangan zaman, karena seluruh aspek dalam pendidikan akan terus berkembang sejalan dengan perubahan zaman tersebut. Pendidikan hendaknya menjadi prioritas dalam suatu negara, karena hasil pendidikan merupakan aset penting bagi terbentuknya sumber daya manusia yang potensial, kreatif, berdisiplin tinggi dan terbentuknya mentalitas yang kuat, juga kualitas suatu bangsa ditentukan oleh mutu pendidikan. Pendidikan adalah pengaruh yang diupayakan dan direkayasa sekolah terhadap anak dan remaja yang diserahkan kepadanya agar mereka mempunyai kemampuan

yang sempurna dan kesadaran penuh terhadap hubungan-hubungan dan tugas-tugas sosial mereka.<sup>1</sup>

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) pasal I ayat (I) No. 20 tahun 2003, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>2</sup>

Dengan demikian, keseluruhan bentuk kegiatan pendidikan adalah usaha sadar tenaga pendidik dan kependidikan dari keluarga, masyarakat dan pemerintah. Usaha sadar dalam pendidikan tersebut adalah daya upaya anggota masyarakat yang sekurang-kurangnya didorong suatu niat baik dan sempurna apabila dilakukan dalam bentuk kegiatan pengabdian diri, menyelenggarakan/melaksanakan pendidikan secara terprogram.

Sedangkan pengertian pendidik dan tenaga kependidikan menurut Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yaitu, pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan tenaga

---

<sup>1</sup> Binti Maunah, 2009, *Landasan Pendidikan*, Yogyakarta: sukses offset, 2009, hlm. 3

<sup>2</sup> *Undang-undang SISDIKNAS no 20 tahun 2003*, Jakarta: Redaksi Sinar Grafika 2013.

kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.<sup>3</sup>

Dalam usaha mengadakan dan meningkatkan pendidikan nasional, maka pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis.

Undang-Undang SISDIKNAS pasal 13 ayat (I) menyatakan bahwa penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan melalui pendidikan formal, non formal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Jenjang pendidikan yang termasuk jalur pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Sedangkan pendidikan menengah itu terbagi dua yaitu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA).<sup>4</sup>

Dikatakan bahwa pendidikan yang diselenggarakan dengan baik sejak dini akan menentukan corak pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Namun demikian, kualitas pendidikan ditentukan oleh banyak faktor,

---

<sup>3</sup> Undang-undang RI, No. 20. 2003 tentang Sisdiknas, Bandung: Citra Umbara, 2006, hlm.3

<sup>4</sup> Undang-undang RI, No. 20. 2003 tentang Sisdiknas, Bandung: Citra Umbara, 2006, hlm.3

seperti: guru, jumlah murid (siswa) setiap kelas, kurikulum, kelengkapan buku, sarana dan prasarana yang digunakan dan perangkat lainnya baik hardware maupun software, termasuk operasional manajemen pendidikan yang digunakan. Perlunya manajemen pendidikan yang berkualitas didasarkan pada asumsi bahwa manajemen pendidikan yang berlangsung dalam suatu lembaga pendidikan akan berpengaruh pada efektifitas dan efesiensi pendidikan di lembaga yang bersangkutan.

Manajemen, baik sebagai ilmu (*science*) maupun sebagai seni (*art*) pada mulanya tumbuh dan berkembang dikalangan dunia industri dan perusahaan, tetapi dalam perkembangan selanjutnya ternyata sangat diperlukan dan sangat bermanfaat bagi setiap usaha dalam berbagai lapangan kehidupan. Pada zaman sekarang boleh dikatakan tidak ada suatu usaha kerjasama manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang tidak mempergunakan manajemen.

Menurut G.R Terry sebagaimana dikutip Burhanuddin Yusuf, manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.<sup>5</sup> Sedangkan menurut Lawrence A. Appley *management is the art of getting things done through the effort of other people*, yang artinya manajemen adalah seni pencapai tujuan yang dilakukan melalui usaha orang

---

<sup>5</sup> Burhanuddin Yusuf, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 21

lain.<sup>6</sup> Adapun menurut Mary Parker Follett manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.<sup>7</sup> Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa makna pokok manajemen adalah mencapai tujuan yang dikehendaki dengan jalan menggunakan orang atau orang-orang lain atau seluruh orang atau orang-orang lain bekerja, guna mendapatkan hasil yang dicita-citakan atau yang dikehendaki. Maksud mencapai tujuan dengan orang lain berarti pada intinya manajemen itu bagaimana kita mengelola Sumber Daya Manusia (SDM), bukan material atau finansial, agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga manajemen sumber daya manusia mutlak diperlukan dalam sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya supaya efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>8</sup> Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.<sup>9</sup>

Manajemen SDM diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya yang dimaksud adalah

---

<sup>6</sup> Burhanuddin Yusuf, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 21

<sup>7</sup> Dikutip dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen>, 8 oktober 2018

<sup>8</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kedua puluh*, Jakarta : Bumi Aksara , 2016, Hlm. 12

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakrya, 2004, Hlm.2.

tenaga kependidikan yang meliputi pengelola satuan pendidikan, pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Tujuannya adalah untuk memberikan satuan kerja yang efektif bagi sekolah. Untuk mencapai tujuan itu sekolah harus mengetahui bagaimana cara melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan evaluasi SDM yang tepat.

Menurut peraturan pemerintah RI No. 19 tahun 2005 bab VI tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan pasal 29 (4) berbunyi: pendidik pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat memiliki: a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan c. Sertifikat profesi guru untuk SMA/MA.<sup>10</sup>

Pelaksanaan manajemen SDM bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan sekolah. Karena pendidik adalah ujung tombak yang akan menggerakkan aktivitas pendidikan, sudah seharusnya dikelola dengan baik dan benar. Mereka secara langsung menjadi subjek dalam aktivitas pendidikan. Mereka juga akan sangat berperan dalam menggerakkan sumber daya pendidikan yang lainnya. Maka pengelolaan sumber daya manusia secara profesional pada lembaga pendidikan merupakan suatu keharusan yang harus ditingkatkan.

---

<sup>10</sup> Dikutip dari <https://kemenag.go.id/file/dokumen/PP1905.pdf>, 11 oktober 2018 Pukul 09.08 WIB

Berikut adalah ayat Al-Qur'an yang menjelaskan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya sebuah tujuan;

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya, “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqof : 19)

Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Melihat berbagai problematika dalam dunia pendidikan khususnya madrasah/sekolah Islam, maka diperlukan usaha yang keras untuk mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang unggul, salah satu usaha yang bisa dilakukan oleh manajer sekolah adalah dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia. Sebagaimana peran penting sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia juga dapat menentukan maju tidaknya suatu sekolah, sumber daya manusia sebagai komponen utama dalam mewujudkan dan menggerakkan sekolah merupakan pengelola sumber-sumber lainnya dan dapat menjadikan sumber daya yang ada lebih produktif, efektif, dan efisien. Adapun yang

dimaksud dengan sumber daya manusia di sekolah adalah kepala sekolah dan seluruh stafnya, guru dan tenaga kependidikan.

Awal perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, manajer sekolah biasanya telah menyelenggarakan pengenalan dan pelatihan dasar terkait dengan tugas dan kewajiban pegawai di lembaga pendidikan, meskipun dengan menyelenggarakan pengenalan yang sangat komprehensif sekaipun belum menjamin bahwa pegawai baru serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara lain untuk meningkatkan produktivitas kerja.<sup>11</sup> Melihat pada fenomena yang ada, maka diperlukan pengembangan kompetensi sumber daya manusia atau yang disebut dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu menghasilkan manusia yang berkualitas tinggi, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi menurut Ndraha adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif, dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intellegnece, creativity, dan imagination*.<sup>12</sup>

Madrasah Aliyah NU Banat Kudus merupakan salah satu lembaga pendidikan di Kudus yang seluruh peserta didiknya adalah perempuan.

Keberadaan Madrasah Aliyah NU Banat Kudus sebagai upaya mewujudkan

---

<sup>11</sup> Sondang Siagian, *Manajemen Daya Manusia*, Cet. XIX, Jakarta : 2011. Hlm. 3

<sup>12</sup> Talizuduhu Ndara, *Pengantar Teori Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2000, Hlm. 12

cita-cita para pendirinya yang ingin mengangkat derajat perempuan melalui pendidikan sehingga menghasilkan tenaga-tenaga pendidik serta peserta didik perempuan yang memiliki intelektual dan akhlaqul karimah sesuai dengan ajaran agama Islam Ahlussunnah Waljama'ah.

Keberhasilan MA NU Banat Kudus untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas kemudian menghasilkan peserta didik yang intelek dan berakhlak tidak lepas dari upaya untuk mengadakan proses rekrutmen dan seleksi yang sangat ketat juga terstruktur dengan menerapkan standard yang tinggi bagi calon pendidik atau tenaga kependidikan baru yaitu Sarjana strata 1 (S1) sesuai bidang keahlian yang dicari bahkan juga sekarang lebih ketat lagi dengan merekrut calon pendidik Sarjana strata 2 (S2) melauai proses mengumumkan lowongan di semua media massa baik cetak maupun elektronik mengenai kebutuhan pendidik atau tenaga kependidikan baru, selanjutnya dilakukan berbagai seleksi dan tes, mulai dari seleksi berkas, tes tertulis, tes microteaching, sampai tes wawancara yang dilakukan langsung oleh pengurus yayasan Banat.<sup>13</sup>

Bahkan sekarang ini, MA NU Banat Kudus sedang melaksanakan pengembangan karir guru melauai program pendidikan Sarjana strata 2 (S2) dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah utamanya mutu output sehingga pendidik tetap belajar dan tetap mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang akhirnya dapat mencetak generasi

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Ibu Sri Roechanah, M.Pd.I selaku Kepala madrasah MA NU Banat kudas, pada tanggal 09 April 2019 pukul 09.30 WIB bertempat di ruang kepala.

perempuan berkualitas dibidang IMTAQ dan IPTEK yang Islami dan Sunny sesuai dengan visi dan misinya.

MA NU Banat Kudus merupakan salah satu madrasah favorit di kudas dan dikelola secara professional. Hal ini terbukti dengan madrasah sudah terakreditasi A (98 poin) dan sederet prestasi yang telah di raih, diantaranya:

1. Tahun 1999 MA NU Banat Kudus Juara III Nasional Lomba Prestasi Madrasah dalam rangka hari Amal Bakti Departemen Agama RI.
2. Tahun 2003 MA NU Banat Kudus Juara II Nasional Lomba Prestasi Madrasah dalam rangka Hari Amal Bakti Departemen Agama RI.
3. Prestasi Terbaik I Tingkat Propinsi Jawa Tengah tahun 2003/2004
4. Prestasi Terbaik II Tingkat Nasional tahun 2003 / 2004
5. Terakreditasi A tahun 2006 / 2007
6. Bersertifikat Internasional SMM ISO 9001:2008 dari DAS Certification tahun 2008.
7. Prestasi Terbaik I Tingkat Kabupaten dalam Lomba Sekolah Sehat (LSS) Tingkat SMA/SMK/MA tahun 2009.
8. Prestasi Terbaik III Tingkat Propinsi Jawa Tengah dalam Lomba Sekolah Sehat ( LSS ) Tingkat SMA / SMK / MA Tahun 2009.
9. Terakreditasi A dengan score 95 pada tahun 2009/2010.

10. Peringkat I Jawa Tengah nilai rata-rata UN Program IPA tahun 2010/2011.<sup>14</sup>

Manajemen peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu metode yang bertumpu pada lembaga itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan pembudayaan semua komponen lembaga pendidikan untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat.<sup>15</sup>

Melihat pada keunggulan yang dicapai oleh MA NU Banat Kudus, atau bisa dikatakan dengan mutu output yang sangat baik, menarik perhatian peneliti untuk menjadikan MA NU Banat sebagai lokasi penelitian dalam rangka meneliti **“Manajemen Sumber daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Output pada MA NU Banat Kudus”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut :

- a. Bagaimana manajemen perencanaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penilaian kinerja SDM, serta pemanfaatan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu output pada MA NU Banat Kudus?

---

<sup>14</sup> Profil MA NU Banat Kudus, [www.manubanat-kudus.sch.id](http://www.manubanat-kudus.sch.id), diakses 8 oktober 2018, 20.55 WIB

<sup>15</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Rosdakarya 2003, Hlm. 217

b. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen SDM dalam meningkatkan mutu output pada MA NU Banat Kudus?

Sedangkan yang dimaksud dengan SDM dalam tesis ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan manajemen perencanaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penilaian kinerja SDM, serta pemanfaatan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu output pada MA NU Banat Kudus.
2. Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen SDM dalam meningkatkan mutu output pada MA NU Banat Kudus

### **D. Manfaat Penelitian**

Temuan-temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak sebagai berikut;

1. Secara Teoritik
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan kajian dalam upaya untuk mendalami pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu *output* (lulusan) di suatu lembaga pendidikan tingkat dasar maupun menengah.

- b. Selanjutnya temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi terhadap rencana pengembangan madrasah (RPS) khususnya pengembangan manajemen sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan).
- c. Sebagai khazanah keilmuan sekaligus referensi bagi mahasiswa Pascasarjana UNISNU Jepara atau siapa saja yang berkepentingan.

## 2. Secara Praktis

- a. Sebagai masukan bagi lembaga terhadap upaya peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia serta meningkatkan mutu output. Sehingga dapat dijadikan tolok ukur untuk mengetahui dengan jelas berhasil tidaknya dalam melaksanakan dan mengelola manajemen SDM di madrasah. Disamping itu dengan, hasil penelitian ini agar dapat dijadikan suatu perbaikan bila pelaksanaannya terdapat kekurangan.
  - b. Sebagai masukan bagi para pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah NU Banat Kudus bahwa salah satu keberhasilan mutu output atau lulusan peserta didik ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang berkualitas.
- ## 3. Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu output pada MA NU Banat Kudus.

## E. Penegasan Istilah

Untuk memperjelas maksud dan tujuan tesis ini, maka ditegaskan sebagai berikut;

### 1. Manajemen

Setiap ahli memberikan pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen, karena itu tidak mudah memberikan arti universal yang dapat diterima semua orang. Namun demikian dari pikiran-pikiran semua ahli tentang definisi manajemen kebanyakan menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses tertentu yang menggunakan kemampuan atau keahlian untuk mencapai suatu tujuan yang didalam pelaksanaannya dapat mengikuti alur keilmuan secara ilmiah dan dapat pula menonjolkan kekhasan atau gaya manajer dalam mendayagunakan kemampuan orang lain. Istilah manajemen sudah populer dalam kehidupan organisasi. Dalam makna yang sederhana “*management*” diartikan sebagai pengelolaan. Suatu proses menata atau mengelola organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dipahami sebagai manajemen.<sup>16</sup> Dengan demikian esensi manajemen adalah aktifitas bekerja melalui orang lain untuk meraih berbagai hasil atau mencapai tujuan yang diinginkan.

### 2. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia atrau disingkat dengan SDM yang dalam istilah lain sering disebut dengan *manpower* menurut Nawawi

---

<sup>16</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan UI, *Manajemen Pendidikan* , Bandung: Alfabeta, 2009, Hlm. 86.

merupakan manusia atau orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi yang sering juga disebut dengan personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan.<sup>17</sup> Dengan kata lain sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktifitas

### 3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi populer selama awal dekade 1970-an, ketika riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa mengelola orang-orang dengan menganggapnya sebagai sebuah sumber daya akan lebih membuahkan hasil yang nyata baik bagi lembaga atau organisasi dan karyawan itu sendiri daripada hanya sebagai salah satu faktor produksi. Selanjutnya menurut Nawawi manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.<sup>18</sup>

Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses mengatur dan mendayagunakan segenap potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja atau anggota organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Pendayagunaan segenap potensi

---

<sup>17</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005, Hlm. 42

<sup>18</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005, Hlm. 42

tersebut dilakukan melalui proses perencanaan, seleksi dan penarikan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian serta pemeliharaan.

#### 4. Mutu

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, Mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, keadaan, taraf, atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya).<sup>19</sup> Secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam penelitian ini, mutu terfokus pada pendidikan karena penelitian dilaksanakan di lembaga pendidikan.

Korelasi mutu dengan pendidikan, sebagaimana pengertian yang dikemukakan oleh Dzaujak Ahmad, Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.<sup>20</sup>

#### 5. Output

*Output* merupakan salah satu cakupan dari pengertian mutu, yang terdiri dari *input*, proses dan *output* itu sendiri. *Output* Pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/perilaku sekolah. Kinerja sekolah

---

<sup>19</sup> Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka, Cet ke-12, Hlm.678

<sup>20</sup> Dzaujak Ahmad, *Penunjuk Peningkatan Mutu pendidikan di sekolah Dasar*, Jakarta : Depdikbud, 2000, Hlm 8.

dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efesendinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya.<sup>21</sup> Khusus yang berkaitan dengan mutu *output* sekolah, dapat dijelaskan bahwa *output* sekolah dikatakan berkualitas/bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi belajar siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam prestasi akademik maupun non akademik.

#### F. Penelitian Terdahulu

Salah satu fungsi penelitian terdahulu adalah membandingkan dan menyatakan bahwa tesis ini mempunyai perbedaan dengan penulisan yang sudah ada agar tidak terjadi pengulangan dalam penulisan. Berdasarkan hasil eksplorasi peneliti, terdapat beberapa hasil penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, diantaranya:

1. Suyadi (2016) dengan judul tesis "*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Delanggu*". Hasil penelitian yaitu: sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada kepala sekolah saja, tetapi dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen. Lebih rinci tentang hasil penelitian adalah: (1) sistem perencanaan SDM dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah. Hasil analisis dituangkan dalam Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi), hasil analisis

---

<sup>21</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006, Hlm. 411

jabatan atau pekerjaan ini dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja dan ketauladanan. (2) penarikan dan seleksi terhadap calon GTT dan PTT dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan akhlak yang baik. (3) pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan, bukan berorientasi pada apakah secara efektif pelatihan yang dilaksanakan itu mampu merubah perilaku dan performance para peserta ke arah tujuan organisasi. (4) evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yaitu evaluasi bulanan, tengah semester dan evaluasi akhir tahun. Tupoksi sebagai standar pekerjaan, menjadi tolok ukur atau alat penilai tingkat keberhasilan dan kegagalan seorang guru atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, khusus evaluasi kinerja PNS menggunakan DP3 sebagai alat ukur penilaian. (5) pemberian kompensasi dengan sistem honorarium bisa dikatakan adil, namun dari segi kelayakkan masih belum memenuhi standar minimum (UMR). (6) Sistem pengawasan dilakukan dengan penentuan standar, supervise kegiatan, pemeriksaan dan perbandingan hasil dengan penentuan standar serta mengoreksi kegiatan atau standar, dalam hal ini Kepala Sekolah sebagai supervisor yang dibantu beberapa orang yang ditunjuk.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Delanggu*, Surakarta : IAIN Surakarta, 2016, diakses di <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/155/1/2016TS0052.pdf> pada 11 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB

2. Endang Dwi Hastutiningsih (2017) dengan judul tesis “*Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah Pada Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di MTs Negeri Manyaran Ajaran 2015/2016.*” Hasil penelitian diketahui bahwa (1) Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di MTs Negeri Manyaran dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, proses rekrutmen, pelatihan, pemberian kompensasi dan evaluasi, (2) Hambatan manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di MTs Negeri Manyaran tahun ajaran 2015/2016 adalah pada pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan pelatihan tenaga pendidik dan tingkat kompleksitas kerja guru yang terlalu tinggi, (3) Solusi manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di MTs Negeri Manyaran tahun ajaran 2015/2016 adalah dengan meningkatkan dukungan dari luar dan bekerjasama dengan berbagai pihak dalam meningkatkan mutu pendidikan serta memberikan pelatihan kepada tenaga pendidik.<sup>23</sup>
3. Ika Nur Syafiyana (2015) dengan judul tesis “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (STAIYO) (analisis proses rekrutmen dan*

---

<sup>23</sup> Endang Dwi Hastutiningsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah Pada Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di MTs Negeri Manyaran Ajaran 2015/2016*, Surakarta : IAIN Surakarta, 2017. Diakses di <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/409/1/1.%20Endang%20Dwi%20Hastiningsih.pdf> pada 12 Oktober 2018 Pukul 09.15 WIB

*pengembangan profesionalitas dosen dan tenaga kependidikan).”*

Penelitian ini menekankan pada aspek rekrutmen dan pengembangan profesionalitas dosen dan tenaga kependidikan. Ika menyimpulkan bahwa adanya faktor pendukung dan penghambat dalam proses pengembangan dosen dan tenaga kependidikan. Faktor pendukungnya antara lain: adanya kejelasan dan kesamaan visi dan misi, adanya pemimpin yang bijaksana, adanya hubungan kerja dengan lembaga-lembaga lain, adanya dukungan dari masyarakat luas, adanya kebijakan desentralisasi pendidikan dan tersedianya jumlah dosen dan tenaga kependidikan yang cukup ideal. Adapun faktor penghambatnya adalah minimnya dana, masih adanya dosen dan tenaga kependidikan yang belum sepenuhnya mau mengembangkan diri dan kompetensi yang dimiliki dan sebagian dosen dan tenaga kependidikan yang dimiliki kurang produktif.<sup>24</sup>

Berdasarkan uraian kajian pustaka diatas, diketahui bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian yang lain adalah fokus penelitian tentang manajemen sumber daya manusia. Adapun perbedaannya adalah pada variabel, hasil maupun kerangka teori, kajian pustaka, serta penggunaan referensi. Kemudian hal baru yang akan diungkapkan dalam penelitian ini adalah penulis akan mengungkapkan manajemen sumber daya manusia

---

<sup>24</sup> Ika Nur Syafiyana, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (STAIYO) (analisis proses rekrutmen dan pengembangan profesionalitas dosen dan tenaga kependidikan)*, Yogyakarta : UIN Sunan Kaijaga, 2015, diakses di <http://digilib.uin-suka.ac.id/17640/1/BAB%20I%2C%20%20V%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf> pada 15 Oktober 2018 Pukul 14.21 WIB

dalam meningkatkan mutu output. Selain itu penelitian ini juga berusaha menjelaskan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang menitikberatkan pada sistem perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penilaian kinerja SDM, serta pemanfaatan sumber daya manusia atau pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam meningkatkan mutu output pada MA NU Banat Kudus, keterkaitan ini yang dalam pengamatan sementara penulis belum banyak dilakukan penelitian.

