

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara etimologis manajemen berasal dari bahasa Inggris, yakni management yang dikembangkan dari kata to manage yang berarti mengatur atau mengelolah. Kata manage itu sendiri berasal dari bahasa Italia, maneggio yang diadopsi dari bahasa Latin managiare, yang berasal dari kata manus yang artinya tangan. (Samsudin, 2015, p. 15) Sedangkan secara terminologi terdapat banyak defenisi manajemen yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu :

- a. George R. Terry manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya. (Aditama, 2020, p. 1)
- b. John F. Mee manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha minimal supaya tercapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal, baik bagi pemimpin maupun para pekerja, serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.
- c. Syarifuddin manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya yang lainnya dalam mencapai tujuan organisasi sebagai aktifitas manajemen. (Syarifuddin, 2012, p. 41)

d. Handoko manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Dari beberapa pengertian manajemen menurut beberapa ahli tersebut dapat penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen adalah kegiatan mengatur dan mengelolah sumber daya yang ada dengan cara berkerja sama dengan memperhatikan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan tertentu agar tercapai tujuan yang efektif dan efisien.

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resource*”, namun adapun ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*man power*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). (Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013, p. 3)

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain, dimana sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya – sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika

memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya. (Nurkholis, 2012, p. 33)

Defenisi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu :

a. Menurut Sonny Sumarsono sumber daya manusia (*Human Resources*) memiliki dua arti yang berbeda di antaranya adalah :

1) Sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang.

2) Masih terkait dengan hal yang pertama, pengertian sumber daya manusia yang kedua adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

b. Hasibuan sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap

manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotional Quality* (EQ).

- c. Mathis dan Jackson sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan sesuai dengan keinginan.
- d. M.T.E. Hariandja sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Manajemen sumber daya manusia terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi manajemen diartikan sebagai pengelolaan atau tata cara bagaimana mengolah sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sementara sumber daya manusia adalah setiap orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi ataupun lembaga.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penentuan dalam sistem operasional manajerial suatu organisasi di era modern ini. Sakin

kuatnya peran manajemen sumber daya manusia, selalu terjadi inovasi-inovasi terhadap model-model implikatif manajerial manajemen sumber daya manusia, sehingga kemajuan manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu mendukung gencarnya revolusi industri 4.0 dimana substansi fundamentalnya adalah mencapai efektifitas dan efisiensi dengan memperdaya sumber daya berbagai sumber secara optimal. Secara umum defenisi manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian keputusan untuk mengelolah hubungan ketenagakerjaan mulai dari calon pegawai hingga diterima menjadi pegawai dan pensiunan yang dilakukan secara optimal. Pengelolaanya dimulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, pemeliharaan (kompensasi dan kesejahteraan) serta pengembangan terhadap karir, pendidikan dan pelatihan dengan tujuan mencapai optimalisasi organisasi. (Nyoto, 2019, pp. 1-2)

Manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah atau madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah atau madrasah baik sebagai manager dan pemimpin lembaga pendidikan. (Baharuddin & Makin, 2014, p. 61)

Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu :

- a. Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (human resource management) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- b. Melayu S. P. Hasibuan mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- c. Hani Handoko mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi atau perusahaan.
- d. Boone dan Kurtz mengataka bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- e. Henry Simamora mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunan, pngembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.
- f. A. F. Stoner manajmen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan dan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yan tepat untuk ditempatkan pada posisi

dan jabatan yang tepat pada organisasi memerlukannya. (Larasati, 2018, p. 6)

Dengan defenisi manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan diatas menunjukan bahwa betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia didalam mencapai tujuan lembaga organisasi atau perusahaan. Dimana dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah

Tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan yaitu : (Fatimah, 2021, pp. 16-17)

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusipada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia organisasional.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jikapara karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu : (Setiawan, 2015)

a. Perencanaan (*human resource planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan programkepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian,

pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian (*intergration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Deskripsi Mutu Madrasah

2.2.1 Pengertian Mutu

Defenisi menurut beberapa ahli : (Sofyan, 2018, p. 11)

- a. Philip B. Crosby mutu bearti kesesuaian terhadap persyaratan, seperti jam tahan air, sepatu yang tahan lama atau dokter yang yang ahli. Ia juga melibatkan setiap orang pada proses dalam organisasi.
- b. W. Edwards Deming mutu bearti pemecahan masalah untuk mencapai penyempurnaan terus-menerus.

- c. Joseph M. Juran mutu berarti kesesuaian dengan penggunaan, seperti sepatu yang dirancang untuk olahraga atau sepatu kulit yang dirancang untuk kantor, pendekatan Juran adalah orientasi pada pemenuhan harapan pelanggan.
- d. K. Ishikawa mutu berarti kepuasan pelanggan. Dengan demikian setiap bagian proses dalam organisasi memiliki pelanggan. Kepuasan pelanggan internal akan mempengaruhi kepuasan pelanggan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa mutu merupakan derajat/tingkat karakteristik yang melekat pada produk yang mencukupi persyaratan / keinginan.

Dalam konteks pendidikan, menurut Kementerian Pendidikan Nasional yang dikutip oleh Mulyasa, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan. Input pendidikan merupakan sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan demi berlangsungnya suatu proses. Sementara proses pendidikan merupakan perubahan sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Selanjutnya, output pendidikan merupakan kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah. Oleh sebab itu, mutu dalam dunia pendidikan dapat dinyatakan lebih mengutamakan pada keberhasilan siswa, dengan kata lain program perbaikan sekolah dilakukan lebih secara kreatif dan konstruktif. (Zahroh & Aminatul, 2014, p. 28)

2.2.2 Pengertian Madrasah

Kata madrasah berasal dari bahasa Arab sebagai keterangan tempat (*dzaraf*) dari akar kata “*Darasa, Yadrusu, Darsan, dan Madrasatan*” yang mempunyai arti tempat belajar para pelajar atau diartikan jalan (*thariq*). Disamping kata madrasah berasal dari kata “*darasa*” yang artinya membaca

dan belajar dalam bahasa Hebrew atau Aramy. Baik dari bahasa Arab atau Aramy mempunyai konotasi arti yang sama yakni tempat belajar. Arti madrasah dalam bahasa Indonesia adalah sekolah. Pada umumnya pemakaian kata madrasah dalam arti sekolah tersebut mempunyai konotasi khusus yaitu sekolah-sekolah agama Islam yang berjenjang dari madrasah ibtdidaiyah, tsnawiyah, dan aliyah. (Muslihat, 2020)

Pengertian dan istilah madrasah tersebut pada hakikatnya adalah sama yaitu sebagaimana terdapat dalam peraturan pemerintah dan keputusan menteri agama yang mengatur tentang madrasah, dimana madrasah merupakan lembaga pendidikan agama Islam yang didalam kurikulumnya memuat materi pelajaran agama dan pelajaran umum, dimana mata pelajaran agama pada sekolah umum. (Nizar, 2013, p. 259)

2.2.3 Pengertian Mutu Madrasah

Istilah mutu madrasah merupakan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Pengertian mutu madrasah dapat dilihat dari dua sisi, yaitu segi normatif dan segi deskriptif. Dalam arti normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan (kriteria) intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kriteria intrinsik mutu merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik, sesuai dengan standar ideal. Berdasarkan kriteria ekstrinsik, mutu merupakan instrumen untuk mendidik tenaga kerja yang terlatih. Dalam arti deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan senyatanya, misalnya hasil tes prestasi belajar. (Hamalik, 1990, p. 33)

Korelasi mutu dengan madrasah, sebagaimana yang dikemukakan oleh Dzaujak Ahmad bahwa mutu madrasah adalah kemampuan madrasah dalam

pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan madrasah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku. (Ahmad, 2015, p. 8)

Penjelasan diatas dapat dimaknai bahwa berbicara pendidikan bukanlah upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan dinamis dan penuh tantangan. Pendidikan selalu berubah seiring dengan perubahan zaman. Oleh karena itu pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan mutu sejalan dengan semakin tingginya kebutuhan dan tuntunan kehidupan masyarakat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mutu madrasah adalah segala aspek yang berhubungan dengan segala kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mendidik didalam suatu madrasah yang mempunyai 3 unsur pokok yaitu *input*, proses, dan *output* madrasah.

2.2.4 Indikator Mutu Madrasah

Indikator mutu adalah peristiwa-peristiwa yang terjadi di madrasah yang dapat memberikan petunjuk tentang pendidikan bermutu baik dan dapat digunakan untuk dapat mengevaluasi mutu, serta dapat dirangkum untuk tujuan membuat perbandingan. Indikator-indikator tersebut dapat menunjukkan sejauh mana suatu sistem pendidikan bisa mencapai sasaran utama pendidikan. Indikator mutu madrasah yaitu: (Yati, 2019, pp. 31-32)

a. *Input* madrasah adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlansungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumber daya meliputi sumber daya manusia (kepala madrasah, guru,

karyawan, siswa) dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan dan sebagainya).

- b. Proses merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlansungnya proses disebut input, sedangkan sesuatu dari hasil proses disebut output. Dalam pendidikan berskala mikro (tingkat madrasah) proses yang dimaksud adalah pengambilan keputusan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya. Proses dikatakan bermutu apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pepaduan input sekolah dilakukan secara harmonis, sehingga mampu mendorong motivasi dan minat belajar dan benar-benar mampu memperdayakan peserta didik.
- c. *Output* madrasah adalah merupakan kinerja madrasah. Kinerja madrasah adalah prestasi madrasah yang dihasilkan dari proses/perilaku madrasah. Kinerja madrasah dapat diukur dari kualitasnya, efektifitasnya, produktivitasnya, efesiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya. *Output* madrasah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi madrasah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam prestasi akademik ataupun prestasi non akademik.

Secara Nasional standar mutu pendidikan merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi :

- a. Standar Isi
- b. Standar Proses
- c. Standar Kompetensi Lulusan
- d. Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan
- e. Standar Sarana dan Prasarana
- f. Standar Pengelolaan
- g. Standar Pembiayaan
- h. Standar Penilaian Pendidikan (Shobri, 2017)

2.2.5 Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah

Keterlibatan program peningkatan mutu madrasah tidak dapat lepas dari dukungan dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan mutu madrasah sebagai berikut: (Widdah, 2012, pp. 104-108)

- a. Kurikulum dan Pembelajaran

Kurikulum dan pembelajaran ini memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan program peningkatan mutu madrasah. Hal ini tidak hanya dengan dokumen tertulis yang memuat semua mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa, tetapi juga rumusan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dalam rangka visi dan misi madrasah. Selain itu juga kurikulum dirumuskan strategi/metode dan teknik-teknik pembelajaran, sumber-

sumber, alat-alat, dan media yang dibutuhkan bahkan pendekatan penilaian terhadap keberhasilan pembelajaran.

b. Ketenagaan (Guru dan Staf TU)

Kemampuan guru dan personil madrasah juga sangat mempengaruhi dalam pencapaian mutu madrasah. Sebagai guru yang professional harus mampu melakukan tugas-tugasnya terutama merencanakan, melaksanakan, dan menilai keberhasilan pembelajaran. Selain itu juga guru dituntut harus memiliki kompetensi personal dan sosial yang relevan dengan profesinya sebagai tenaga edukatif.

c. Siswa

Sebagai salah satu input pada sistem madrasah, maka keadaan siswa harus dipertimbangkan sedemikian rupa sehingga dapat diproses untuk meningkatkan kompetensinya, karena siswa merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu madrasah.

d. Pembiayaan

Operasional kegiatan peningkatan mutu madrasah tidak lepas dari dukungan biaya, karena madrasah sebagai salah satu organisasi kependidikan harus mencari dana tambahan untuk mengembangkan program-program dalam rangka peningkatan mutu madrasah.

e. Partisipasi Masyarakat

Keberhasilan program peningkatan mutu pendidikan tentu didukung dengan partisipasi masyarakat. Dengan kata lain, peran serta dan partisipasi dari masyarakat ini meliputi dari keterlibatan orang tua dalam menyusun program, keterlibatan dalam pelaksanaan peningkatan mutu

pendidikan, keterlibatan komite madrasah dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran, pelaporan pelaksanaan program pada pihak orang tua dan komite madrasah.

f. Lingkungan Budaya Madrasah

Lingkungan dan budaya madrasah terhadap pencapaian tujuan bagi peningkatan mutu madrasah, dalam hal ini ditandai dengan adanya program keamanan dengan prosedur dan jadwal tertentu, adanya program keindahan lingkungan, ketertiban, disiplin dalam berpaikan, penyelenggaraan kelompok belajar, penerapan budaya madrasah yang menjadi ciri khas madrasah yang bersangkutan.

Selain faktor pendukung yang sudah dijelaskan diatas, ada juga faktor yang cenderung menghambat dalam meningkatkan mutu madrasah yaitu :

- a. Rendahnya dukungan masyarakat terhadap lembaga pendidikan madrasah
- b. Lemahnya kepemimpinan kepala madrasah
- c. Rendahnya profesionalitas guru
- d. Kurang optimalnya sarana dan prasarana madrasah
- e. Kurang berdayanya komite madrasah. (Widdah, 2012, pp. 108-110)

2.3 Penelitian Relevan

Hasil penelitian relevan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurniawan yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagi warga SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung,

melakukan sumber daya manusia yang baik, rekrutmen terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi dengan wawancara, penempatan yang kurang tepat sasaran, penampilan kerja, pelatihan dan pengembangan guna peningkatan tenaga pendidik, kompensasi yang tidak sesuai, keselamatan kerja kurang diperhatikan, pengembangan karir dan pembinaan kerja atau pembinaan hubungan kerja atau pension yang efektif. (Kurniawan, 2019)

2. Penelitian yang dilakukan oleh Maesaroh yang berjudul Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang menunjukkan bahwa (1) perencanaan SDM dirancang dan di susun secara sistematis dan berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah, (2) rekrutme SDM dilakukan dengan mengedepankan prinsip profesionalisme, (3) seleksi telah dinilai telah memenuhi unsur profesional, (4) pelatihan yang dilakukan telah memberikan dampak dan pengaruh positif baik untuk sekolah maupun personel, (5) penilaian kerja dilakukan dengan menggunakan 2 aspek, yakni aspek kualitatif dan kuantitatif, (6) kompensasi. Sedangkan peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dilihat dari pada indikator *input*, proses, *output*. Adapun upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan kaitannya input ialah menyiapkan pendidik yang profesional, baik melalui pembinaan, diskusi maupun rapat, seminar akademik, mengikutsertakan pelatihan, workshop, dan diklat, menyempurnakan strategi rekrutmen siswa melalui promosi. (Maesaroh, 2019)

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ali Daud Ramby (2013) yang berjudul Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Padangsidimpuan menunjukkan bahwa dari hasil penelitian ini dapat dipaparkan bahwa : (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 kondisilingkungan, 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. Pengorganisasian dijalankan sesuai aturan dimana kepala sekolah dibantu oleh para wakil pembantu kepala sekolah. Kemudian kepala tata usaha dan beberapa stafnya bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing. Selanjutnya pengawasan selalu dilakukan oleh kepala sekolah dan unsure pimpinan terkait. Kepala sekolah selalu terjun ke kelas untuk melihat atau memantau proses berjalannya mengajar dan belajar. Khusus PNS dilihat melalui daftar penilaian pekerjaan (DP3). Adapun faktor pendukung manajemen sumber daya manusia di MTsN 1 Padangsidimpuan dalam meningkatkan mutu adalah : (1) Visi, Unggul Dalam Mutu, Santun Dalam Perilaku, Berakhlak dan Berilmu yang telah

mengisyaratkan tujuan puncak. (2) Kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat demokratis, partisipatif dan mandiri. (3) SDM yang senantiasa mengalami peningkatan kemampuan. (4) Fasilitas yang memadai dan mendukung. (5) Kultur yang kondusif. Sedangkan faktor penghambatnya adalah : (1) Kesejahteraan terkait dengan penghasilan pokok yang masih minim. (2) Belum ada agenda untuk kejelasan karier. (3) Komunikasi mutu yang belum optimal. (Ramby, 2013)

