

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN  
DI SMK AL-IHSAN MERUYA JAKARTA BARAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Darunnajah Untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)



Disusun Oleh:

**Rubiyatullillah**

**NIM : 2021024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA  
TAHUN AKADEMIK 2023/2024**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya,

Nama : Rubiyatullillah

NIM : 2021024

Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 20 Maret 2001

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam dari Universitas Darunnajah Jakarta seluruhnya adalah merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian dalam penulisan proposal skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 14 Agustus 2024

Yang Membuat Pernyataan



**Rubiyatullillah**  
**NIM : 2021024**

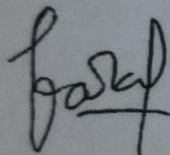
## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Rubiyatullillah  
NIM : 2021024  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Fakultas Agama Islam  
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam  
Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Al Ihsan  
Meruya Jakarta Barat

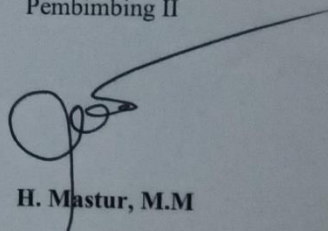
Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan dihadapan sidang  
munaqosyah skripsi Universitas Darunnajah Jakarta.

Pembimbing I



**Farah Dibah, M.Ikom**

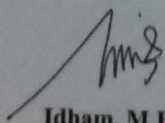
Pembimbing II



**H. Mastur, M.M**

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam



**Idham, M.Pd.**

## LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat*" telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah Skripsi Universitas Darunnajah Jakarta Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Agama Islam dan dinyatakan lulus pada tanggal 21/08/2024

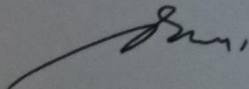
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Program Strata I dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Jakarta, 21 Agustus 2024

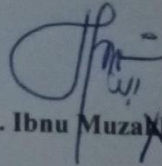
### Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua Merangkap Anggota

Sekretaris Merangkap Anggota

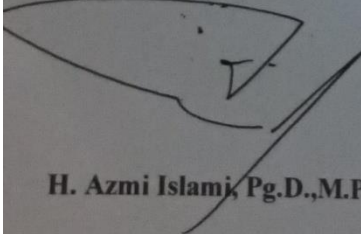


Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D.



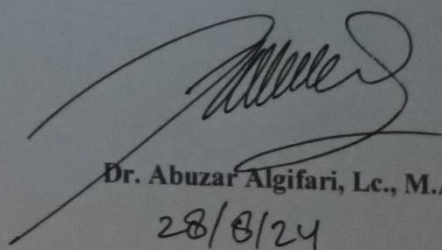
M. Ibnu Muza'kir, M.Pd

Penguji I,



H. Azmi Islami, Pg.D., M.Pd.

Penguji II



28/8/24

Dr. Abuzar Algifari, Lc., M.A

## ABSTRAK

Rubiyatullillah, 2021024, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat.*

Skripsi: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Darunnajah, Jakarta 2024, x+ 85 Halaman.

Manajemen SDM dalam pendidikan memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Guru dan staf pendidik merupakan aset utama dalam proses pembelajaran di sekolah. Dengan adanya manajemen SDM yang baik, sekolah dapat mengoptimalkan potensi guru dan staf pendidik untuk memberikan layanan pendidikan yang terbaik kepada siswa. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1. Perencanaan sumber daya manusia di SMK Al Ihsan untuk meningkatkan mutu sekolah sudah cukup baik yang dimulai dengan mengkategorikan sumber daya manusia yang bertugas mengajar (guru), serta adanya kategori karyawan atau tata usaha (TU) dan tenaga kependidikan 2. Pengorganisasian di SMK Al Ihsan telah sangat baik diimplementasikan pada seluruh indikator, bahkan membuat program baru dan menunjukkan penanggung jawab yang baru berdasarkan hasil evaluasi program sebelumnya, baru kemudian dilakukan pencocokan untuk kegiatan lainnya. 3. Penempatan staf di SMK Al Ihsan terbilang baik dari aspek promosi dimana dilakukan berdasarkan penilaian kinerja. Namun untuk penurunan jabatan hanya berdasarkan apakah karyawan tersebut sudah pppk atau tidak, sebagai landasan tetap bergabung di SMK Al Ihsan 4. Pengendalian di SMK Al Ihsan patut diapresiasi dengan menitikberatkan perbuatan melanggar etika dan norma siswa tercermin dari guru, sehingga guru lebih berhati-hati serta adanya pelatihan pembinaan secara internal secara berkala juga amat diperhatikan di sekolah ini.

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

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala. Karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya kami bisa menyelesaikan tugas skripsi ini dengan judul “Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta” ini dengan tepat waktu.

Dan selanjutnya tak lupa sholawat serta salam tercurahkan kehadiran Nabi kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari dunia kegelapan (kejahilan) menuju kehidupan terang benderang yang disinari ilmu pengetahuan. Dan dengan selaga bentuk bantuan, bimbingan, dan motivasi yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi ini..

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini sulit untuk dapat diselesaikan. Oleh karena itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si., Presiden Universitas Darunnajah Jakarta
2. Bapak Dr. Moch. Hasan Darajat, Rektor Universitas Darunnajah Jakarta.
3. Ibu Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Darunnajah Jakarta.
4. Bapak Idham Jauhari, M.Pd sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta

5. Ibu Farah Diba, M.IKom selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah membimbing saya dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Farah Dibah, M.Ikom sebagai pembimbing skripsi I dan Bapak H. Mastur, M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi II
7. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Darunnajah Jakarta yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan, mendidik sekaligus membina selama masa perkuliahan.
8. Kepada Abi Umi dan Adik-adikku tercinta yang tiada hentinya memeberikan motivasi baik moril maupun materil dan doa sehingga menjadi dorongan positif dalam menyelesaikan proposal skripsi ini, semoga menjadi amal yang diterima Allah SWT. Aamiin.
9. Kepada teman dan sanak saudara lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang tidak pernah lelah memberikan semangat dan doanya. Dalam proses bimbingan dan penyusunan proposal skripsi ini. Semoga amal baik nya mendapatkan balasan dari Allah SWT.
10. Kepada laki-laki dengan NIM 18021017 yang telah membantu penulis dan dukungan semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Kepada guru-guru Pondok Pesantren SIRRUL MAHDY yang telah memberikan motivasi dan doa-doa nya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Untuk Waka Kurikulum, Adminitrasi SMK Al Ihsan yang telah meluangkan waktu guna memberikan informasi untuk penelitian.

Tiada kata yang dapat penulis ungkapkan sebagai balas budi selain hanturkan doa kepada Allah SWT semoga segala hajat nya di permudah oleh Allah SWT dan dihapuskan segala dosa serta diberikan petunjuk pada jalan yang di ridhoi-Nya. dan semoga Allah SWT membalasa atas kebaikan nya.

Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan saran membangun dari teman-teman dan pembaca sekalian sehingga terjadi suatu sinergi yang pada akhirnya akan membuat pemikiran ini bisa lebih disempurnakan lagi di masa yang akan datang untuk kemajuan umat manusia.

Jakarta, 14 Agustus 2024

**Rubiyatullillah**  
**NIM : 2021024**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>II</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>III</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>V</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>VI</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>IX</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Fokus Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>C. Rumusan Masalah .....</b>	<b>8</b>
<b>D. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>E. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>F. Sistematika Penulisan .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>11</b>
<b>KAJIAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
<b>A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....</b>	<b>11</b>
1. Pengertian Manajemen SDM .....	11
2. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
3. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
<b>B. Peningkatan Mutu Pendidikan .....</b>	<b>24</b>
1. Pengertian Peningkatan Mutu Pendidikan .....	24
2. Karakteristik Mutu Pendidikan .....	26
3. Faktor-faktor Mutu Pendidikan .....	29
4. Strategi Mutu Pendidikan .....	31

<b>C. Hasil Penelitian Relevan .....</b>	<b>34</b>
<b>BAB III .....</b>	<b>41</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Metode Penelitian .....	39
B. Data dan Sumber Data Penelitian .....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
D. Teknik Pengumpulan Data .....	40
E. Teknik Analisis Data .....	42
F. Validasi Data .....	44
<b>BAB IV.....</b>	<b>49</b>
<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
<b>A.Gambaran Umum Sekolah SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat ..</b>	<b>49</b>
1. Profil Lembaga .....	49
2. Visi, Misi dan Tujuan Lembaga .....	49
3. Sejarah SMK Al Ihsan Meruya Jakarta .....	51
4. Struktur Organisasi .....	52
5. Data Guru SMK Al Ihsan Meruya Jakarta.....	53
<b>B. Temuan Penelitian .....</b>	<b>55</b>
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Al Ihsan .....	55
2. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Al Ihsan .....	61
3. Penempatan Staf Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Al Ihsan .....	65

4.	Pengendalian Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMK Al Ihsan .....	68
<b>C.</b>	<b>Pembahasan Temuan penelitian .....</b>	<b>70</b>
1.	Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan .....	70
2.	Pengorganisasian Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan .....	72
3.	Penempatan Staf Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan .....	73
4.	Pengendalian Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMK Al Ihsan .....	74
<b>BAB V</b>	<b>.....</b>	<b>71</b>
<b>PENUTUP</b>	<b>.....</b>	<b>71</b>
A.	Kesimpulan.....	71
B.	Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>73</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat

Gambar 4.2 Rapat SMK Al Ihsan Meruya Jakarta barat

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Data Guru SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat Tahun 2024/2025

Tabel 4.2 Data Siswa SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat Tahun 2024/2025

Tabel 4.3 Struktur Penempatan Jabatan SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pedoman Observasi

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Lampiran 3 Pedoman Wawancara Kepala Sekolah dan Kurikulum

Lampiran 4 Pedoman Wawancara Kepala sekolah dan Kurikulum

Lampiran 5 Pedoman Wawancara Kepala Sekolah dan Adminitrasi

Lampiran 6 Hasil Wawancara Kepala Sekolah dan Kurikulum

Lampiran 7 Hasil Wawancara Kepala Sekolah dan Kurikulum

Lampiran 8 Hasil Wawancara Kepala Sekolah dan Adminitrasi

Lampiran 9 Hasil Wawancara Kepala Sekolah

Lampiran 10 Surat Observasi

Lampiran 11 Surat Penelitian

Lampiran 12 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi

Lampiran 13 Catatan Bimbingan

Lampiran 14 Lembar Pengesahan Judul

Lampiran 15 Surat Keterangan Telah Malakukan Penelitian

Lampiran 16 Surat Keterangan Bebas Plagiat

Lampiran 17 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 18 Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam Sumber daya manusia sangat berperan pening dalam menentukan kemajuan suatu pendidikan. Banyak ahli yang mengatakan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen inti dalam organisasi dan lembaga. Adapun bentuk dan tujuannya, didirikan atas dasar berbagai visi untuk kemaslahatan rakyat, dan juga dipimpin dan dikelola oleh rakyat dalam mewujudkan misinya. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi unsur strategis dalam setiap organisasi atau aktivitas organisasi.<sup>1</sup>

Terdapat banyaknya organisasi dan lembaga pendidikan melibatkan banyak sumber daya untuk yang dikelola, antara lain yang termasuk: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia.

Dengan kehadiran sumber daya manusia dalam organisasi menjadi semakin penting karena organisasi itu sendiri terdiri dari manusia, dan sumber daya tersebut memungkinkan organisasi untuk bertahan dan berhasil. Dedikasi dan kreativitas sumber daya manusia memungkinkan perusahaan menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi. Sumber daya manusia (SDM) dikatakan sebagai elemen penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Dan karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dimanfaatkan untuk kepentingan

---

<sup>1</sup> Ramayanti, Erihadiana, & Muhibinsyah, (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Pangandaran. *Al-Ulum Jurnal Pemikiran dan Penelitian ke Islaman*.

organisasi. Teknik atau prosedur yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dalam suatu penjaminan bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi. Karena itu, yang paling berperan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerja sama yang baik dengan birokrasi dan para tenaga pendidik serta para karyawan dalam lingkungan sekolah.

Melihat kriteria yang dapat dilakukan manajer atau kepala sekolah SMK Al Ihsan Meruya Jakarta. Bahwa pelatihan dan pengembangan sangatlah penting dilakukan untuk meningkatkan kemampuan seorang pendidik untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Al Qur'an Surat Al Anfal ayat 27 menyebutkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخَوْنُوا أَمَانَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ.

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”*. (QS. Al-Anfal: 27).<sup>2</sup>

Dari ayat di atas, bisa disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personal) sebagai sumber daya yang dapat mendukung

---

<sup>2</sup> Al Qur'an surat Al Andal ayat 27 dalam cetakan mushaf madinah.

tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia dalam membangun *Human Capital* yang merupakan pendorong utama sumber daya manusia untuk mencapai sebuah tujuan dan memberikan kemampuan siswa. Perkembangan dunia pendidikan tidak dapat lepas dari perkembangan dunia secara global. Kemajuan teknologi dan informasi yang begitu pesat membawa dampak bagi perkembangan pendidikan baik dampak positif maupun negatif. Seperti pada saat ini, dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat.<sup>3</sup>

Dalam konteks pendidikan, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dengan mengelola SDM secara efektif, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan kinerja guru dan staf pendidik, serta memastikan tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Dalam tulisan ini, akan dibahas latar belakang manajemen SDM dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah dengan fokus pada berbagai aspek yang relevan.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui pengawasan SDM, diperlukan strategi yang tepat dan terukur. Beberapa strategi yang

---

<sup>3</sup> Maghfiroh, L. (2018). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Total Quality Management (TQM) di Madrasah Ibtidaiyah Wahid Hasyim Yogyakarta. TA'LIM : Jurnal Studi Pendidikan Islam.

dapat diterapkan antara lain penyusunan standar kompetensi dan kinerja bagi guru, implementasi sistem evaluasi kinerja yang objektif, pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan, serta penerapan mekanisme reward and punishment yang adil.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama terus berupaya mewujudkan perbaikan melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan system evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajaran, peningkatan mutu pendidikan serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Dalam hal ini, suatu pendidikan memerlukan SDM sebagai sumber yang memiliki potensi, kontribusi, dan peran yang berpengaruh terhadap upaya pencapaian kualitas.<sup>4</sup> Dengan begitu SDM dibutuhkan untuk menjalankan organisasi, tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang sungguh membentuk suatu kebersamaan. SDM yang digunakan menjadi sangat bermanfaat bagi proses pemanfaatan efektif, dan produktif yang diatur dalam suatu Manajemen SDM dipandang sebagai peranan yang cukup penting yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM yang memberntuk banyak orang-orang yang sudah memenuhi syarat dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

---

<sup>4</sup> Kadek Hengki Primayana, "Manajemen SDM Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di perguruan Tinggi" dalam Jurnal penjamin Mutu 2019

Meskipun begitu pentingnya manajemen SDM diakui, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh sekolah dalam mengelola SDM secara efektif. Beberapa tantangan tersebut meliputi rekrutmen dan seleksi guru yang berkualitas, pengembangan profesionalisme guru, evaluasi kinerja yang objektif, serta pengembangan sistem insentif dan reward yang mendorong kinerja optimal.<sup>5</sup>

Dan dalam manajemen sumber daya manusia terdapat rekrutmen yang di miliki pendidikan merupakan kegiatan dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah pendidik yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga pendidik dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.<sup>6</sup> Rekrutmen Untuk memperoleh guru yang berkualitas baik (sebagai pendidik, pengejar, dan pemimpin), maka dalam sebuah sistem perekrutan guru harus melalui beberapa tahapan seleksi, yaitu : seleksi, administratif, wawancara, tes praktik mengajar (guru), pembinaan, orientasi dan penempatan.

Rekrutmen yang diterapkan dalam sekolah SMK Al-Ihsan Meruya Jakarta Barat sesuai dengan kebutuhan, setelah ada proses rekrutmen adanya jalur-jalur resmi pemberitahuan dari yayasan, jalur informal yang melalui grup WhatsAap atau teman-teman yang ada disekitar, dalam rekrutmen juga sesuai dengan jenjang sekolah SMK Al Ihsan ini, dan diadakan nya proses seleksi yang sesuai dengan rekrut atau latar belakang pendidikan yang dibutuhkan dan seleksi dengan diadakan sesuai dengan

---

<sup>5</sup> Munandar, & Erihadiana, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat). JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan.

<sup>6</sup> Ika Nur Farid “Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar” dalam Jurnal Kependidikan Islam 2020.

pengalaman. Dalam pengajaran di SMK Al Ihsan seorang guru sudah bersertifikasi.

Oleh karena itu, Organisasi Persatuan SMK Al-Ihsan Meruya merupakan sebuah organisasi yang dirintis dari Yayasan kecil yang disatukan. Dalam perkembangannya menjadi sebuah organisasi, ada beberapa faktor yang mendukung dan menghambat pencapaiannya dalam merealisasikan visi dan misi yang telah ditetapkan. Faktor pendukung adalah hal-hal yang membantu perkembangan organisasi Persatuan SMK Al-Ihsan baik secara internal maupun eksternal. Sedangkan faktor penghambat adalah hal-hal yang menghambat perkembangan organisasi Persatuan SMK Al-Ihsan baik secara internal maupun eksternal.

Dalam penghambatan yang ada di SMK Al Ihsan dengan adanya Kurang kedisiplin salah satu seorang guru yang melanggar ketatertiban yang ada di sekolah, yang melakukan perizinan tanpa kejelasan, membuat alasan dalam keterlambatan, dan ketidak adaannya kejelasan kabar dari salah seorang guru dalam melaksanakan pengajaran. Oleh karena itu, SMK Al Ihsan memerlukan sikap/perilaku seorang guru yang dapat disiplin karena itu yang diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kedisiplinan guru di SMK Al Ihsan saat ini masih tergolong rendah, sehingga mengakibatkan mutu pendidikan belum sampai pada target yang diharapkan.

Dan penghambatan lainnya yang disebabkan karena masi banyak anak-anak/siswa yang memiliki karakter kurang baik seperti banyak melakukan bullying, berbicara kasar, mengejek satu sama lain, dan melakukan sikap yang kurang baik terhadap guru. Tentu sikap-sikap yang seperti ini tidak baik untuk siswa terutama di sekolah, untuk itu kita

sebagai pendidik harus mengubah perilaku yang kurang baik terhadap siswa dengan secara terus menerus memberikan nasihat dan contoh yang baik, salah satunya bisa dengan pembiasaan-pembiasaan yang baik agar adanya kesadaran untuk memiliki karakter yang religius dan memiliki sikap dalam kedisiplinan.

Maka dari itu, Manajemen SDM sangatlah penting kedudukannya dalam perencanaan program-program salah satunya pada pengembangan dan pelatihan kepada guru sebagai peningkatan kualitas SDM tersebut. Akan tetapi dasar keterampilan berbanding terbalik pada mutu pendidikan pada saat ini. Hal ini mengakibatkan kemampuan untuk menunjang mutu pendidikan tidak maksimal dengan baik, maka dari itu pelatihan dan pengembangan membuat kualitas dalam bidangnya masing-masing. Hal ini, salah satu fungsi adanya Manajemen Sumber Manusia, mengatur dan mengembangkan kemampuan yang berdampak terhadap mutu pendidikan dalam suatu lembaga. Maka dari itu peneliti juga memilih tempat penelitian di SMK Al-Ihsan Meruya Jakarta Barat.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah SMK Al-Ihsan Meruya Jakarta barat.”**

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka fokus penelitian adalah penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Al-Ihsan Meruya Jakarta Barat. Adapun beberapa SubFokusnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Perencanaan SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

- 2) Pengorganisasian SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan
- 3) Penempatan Staf SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan
- 4) Pengendalian SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah, fokus dan subfokus penelitian di atas, maka penulis dapat merumuskan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Perencanaan SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan?
- 2) Bagaimana Pengorganisasian SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan?
- 3) Bagaimana Penempatan Staf SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan?
- 4) Bagaimana Pengendalian SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana Perencanaan SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana proses Pengorganisasian SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana penempatan staf SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.
- 4) Untuk mengetahui bagaimana pengendalian terhadap SDM dalam peningkatan Mutu Pendidikan

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaian suatu tujuan kegunaan penelitian mempunyai dua hal yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan (secara teoritis) dan kegunaan hasil penelitian (secara praktis).

### 1) Secara teoritis

Adapun hasil Penelitian ini memberikan pemahaman atas teori menajamen sumber daya mausia dilingkungan lembaga pendidikan.

### 2) Secara Praktis

- a. Memberikan referensi kepada lembaga pendidikan dalam mengembangkan SDM untuk peningkatan mutu.
- b. Memberikan referensi dalam perencanaan, pengirganisaian, penpatan staf, dan pengendalian SDM untuk mencapai peningkatan mutu pendidikan.

## **F. Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan bertujuan agar mendapatkan gambaran yang lebih mudah dan jelas serta dipahami dengan baik. Maka di dalam skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab yang setiap bab terdiri sub-bab yang berkaitan satu sama lain yang akan penulis uraikan pembahasan pada masing-masing bab berikut ini:

Bab I pendahuluan: yaitu bentuk dari pemikiran peneliti dalam sebuah proposal penelitian. Isi dalam pendahuluan yang meliputi dari latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Muhammad Irfanuddin Kurniawan dkk, *Buku Pedoman Penulisan Tugas Akhir*, Universitas darunnajah 2023, hlm 17

Bab II: Landasan Teori: pada bab ini terdapat sub bab yaitu pengertian manajemen sdm, proses manajemen sdm, Tugas manajemen sdm, Pengertian Mutu.

Bab III Metode Penelitian: Bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, metode dan prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik dan prosedur pengumpulan data, teknik analisis data dan validitas data.

Bab IV Hasil Penelitian: Bentuk dari gambaran umum tempat penelitian, temuan penelitian, Gambaran umum mengenai profil sekolah, dan pembahasan temuan penelitian.

Bab V penutup: merupakan bab yang membahas mengenai kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian.

## **BAB II KAJIAN TEORI**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

#### **1. Pengertian Manajemen SDM**

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yang berarti *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen juga diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian suatu sumber daya organisasi dengan memahami suatu yang harus dilakukan dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha tersebut. Hal ini, mencakup segala kegiatan yang mempunyai tujuan yang baik dan mempunyai fungsi yang sesuai.<sup>1</sup>

Manajemen SDM merupakan salah satu bidang fungsional dalam ilmu manajemen yang semakin lama memegang peranan yang sangat penting. Kinerja dan keberhasilan dari organisasi dan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kompetensi sumber daya manusia. Di setiap kualitas dan komunitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dan perusahaan menjadi sangat menentukan dalam peningkatan kinerja dan keberhasilan yang dicapai, manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dalam mengelola sumber

---

<sup>1</sup> Eri Susan "Manajemen Sumber Daya Manusia" dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, No 2 Agustus 2019 (Jakarta: ADAARA, 2019)

daya manusia yang berkaitan dengan kegiatan atau aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut.<sup>2</sup>

Dalam praktik sehari-hari, beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus atau penekanan yang sangat berbeda. Definisi-definisi anatar lain:

- a. **Sikula** mendefinisikan administrasi personalia (*personnel administration*) sebagai “penarikan, seleksi, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (*tenaga kerja*) dan didalam sebuah perusahaan.
- b. **Flippo** mendefinisikan manajemen prtdonalia (*personnel management*) sabagai “proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.
- c. **Mondy** dan noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*humam resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi<sup>3</sup>.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Hendra lukito. “*Perencanaan Sumber Daya Manusia*” (Depok: Penerbit Publisher 2023), hlm 5

<sup>3</sup> Dr. Mohamad Sodikin. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Yogyakarta: Penerbit Deepublish Digital 2023) hlm 1

<sup>4</sup> Dr. Susilowati. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Yogyakarta: Penerbit Deepublish Digital 2023) hlm 3

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengaduan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Dari jumlah definisi yang diungkapkan diatas, manajemen sumber daya manusia dapat di artikan sebagai 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 karier, pemberian kompensasi dan industrial, perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini yang harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.<sup>5</sup>

## **2. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan Manajemen SDM ada beberapa model perencanaan yang efektif dan efisien, namun perencanaan yang efektif dan efisien tidak selalu terlaksana secara optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis perencanaan SDM untuk menemukan solusi atas masalah yang mempengaruhi perencanaan SDM di lembaga pendidikan.<sup>6</sup> Perencanaan SDM dapat dilakukan melalui manajemen strategik, yang meliputi pengembangan visi dan misi strategik, menentukan tujuan, merumuskan strategi untuk

---

<sup>5</sup> Yudho Purnomo “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Penerbit Deepublish Digital: Yogyakarta 2023), hlm 5

<sup>6</sup> Selong, Masbullah, & Bahri, (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sma Muhammadiyah Selong. MAMEN: Jurnal Manajemen.

mencapai tujuan, mengidentifikasi dan melaksanakan strategi, serta mengevaluasi strategi dengan melakukan analisis SWOT terhadap visi dan misi yang dibuat.<sup>7</sup> Dalam lembaga pendidikan, perencanaan SDM meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pengembangan, kompensasi, dan pemberhentian.

Kegiatan ini meliputi penetapan tujuan dan standar kerja bagi karyawan, membuat aturan-aturan dalam pekerjaan termasuk prosedur kerja serta menyiapkan rencana kerja dan peramalan (*forecasting*) terhadap potensi kinerja dimasa yang akan datang.<sup>8</sup>

Perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan khusus yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, baik kebutuhan jangka pendek maupun kebutuhan jangka panjang. Perencanaan SDM menurut R. Wayne Mondy yaitu proses sistematis untuk mencocokkan pasokan karyawan internal dan eksternal dengan lowongan-lowongan pekerjaan yang diperkirakan muncul dalam organisasi sepanjang periode waktu tertentu. Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Dimana secara lebih sempit perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja

---

<sup>7</sup> Rahmi, S. (2019). "Perencanaan SDM Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan" Jurnal Manajemen.

<sup>8</sup> Yohanes Arianto Budi Nugroho, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*": Mengelola SDM Secara Profesional" (Jakarta, Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya 2020).

organisasi di waktu yang akan datang. Perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang terintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.<sup>9</sup>

Perencanaan merupakan hal yang sangat fundamental sebelum melaksanakan suatu kegiatan dalam berbagai hal, baik dalam sebuah perusahaan, lembaga pendidikan ataupun berbagai instansi yang lain. Perencanaan dianggap penting karena akan menjadi penentu dan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Penjelasan ini semakin menguatkan posisi strategis perencanaan dalam sebuah lembaga. Perencanaan merupakan proses yang dikerjakan oleh seorang manajer dalam usahanya untuk mengarahkan segala kegiatan untuk meraih tujuan. Manajemen strategik dapat didefinisikan sebagai gabungan antara seni dan ilmu dalam hal mengformulasikan, mengimplementasikan dan mengevaluasi keputusan–keputusan lintas fungsi, yang memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya di masa dating. Hal yang membedakan antara manajemen konvensional dengan manajemen strategik adalah adanya Mengembangkan visi dan misi strategik, Menentukan tujuan, Menformulasikan strategi untuk mencapai tujuan, Mengidentifikasi dan melaksanakan strategik, Mengevaluasi

---

<sup>9</sup> Rahmawati, Asyari, & Arif, (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama. *Jurnal Kependidikan Islam*.

strategik dengan melakukan analisa SWOT terhadap visi dan misi yang dibuat<sup>10</sup>.

Manajemen pengelolaan Lembaga Pendidikan perlu untuk ditingkatkan guna kemajuan dan peningkatan mutu output dan outcome Pendidikan, baik ditingkat Pendidikan dasar hingga perguruan tinggi, hal ini yang kemudian menlar belakangi penelitian ini untuk dilakukan oleh peneliti. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah perencanaan, pengorganisasian, perencanaan sumber daya manusia, pengawasan dalam peningkatan mutu pendidikan.

Berdasar uraian di atas bahwa setiap organisasi mempunyai perencanaan dan satu tujuan yang sama. Pimpinan perlu mengetahui apa yang telah dan sedang dilakukan bawahannya di lembaga atau apa yang telah terjadi di dalam lembaga supaya melangkah lebih lanjut. Ataukah diperlukan perubahan-perubahan. Perencanaan di rangkai untuk merumuskan apa yang sebenarnya ingin dicapai oleh sebuah lembaga dan bagaimana sesuatu keinginan dapat terwujud melalui rencana kegiatan tertentu.

#### **b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Orientasi Pengorganisasian terkait dengan kegiatan untuk mengatur sumber daya manusia melalui pembagian tenaga kerja, hubungan kerja, wewenang dan pengkoordinasian dalam organisasi.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Ramdhani Almubarak, (2022). "Implementasi Prinsip Islam Pada Manajemen Sdm Di badan Usaha Milik Pesantren Moderen Quro Al-islami". An Nuqud.

<sup>11</sup> Dr. Piter Tiong, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*" (Yogyakarta, Deepublish Digital 2023) hlm 89

Pengorganisasian Manajemen SDM dapat dilakukan melalui perencanaan SDM dengan menggunakan manajemen strategik. Manajemen strategik meliputi pengembangan visi dan misi strategik, menentukan tujuan, merumuskan strategi untuk mencapai tujuan, mengidentifikasi dan melaksanakan strategi, serta mengevaluasi strategi dengan melakukan analisis SWOT terhadap visi dan misi yang dibuat.

Struktur organisasi mempengaruhi pengorganisasian manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam peningkatan mutu pendidikan. Pengorganisasian melibatkan penentuan pekerjaan, pengelompokan tugas, dan membuat struktur organisasi yang mencakup spesialisasi kegiatan, standarisasi kegiatan, koordinasi kegiatan, dan sentralisasi/decentralisasi pembuatan keputusan.<sup>12</sup> Dalam konteks pendidikan, struktur organisasi sekolah, struktur komite sekolah, dan pengorganisasian di setiap bidang seperti kesiswaan, sarana prasarana, dan kurikulum diperlakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan.<sup>13</sup>

### c. Penempatan Staf (*Staffing*)

Suatu organisasi harus memiliki *management* yang baik untuk menciptakan suasana perekrutan anggota yang tepat juga akan memberikan sumbangsih yang besar pada organisasi.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Aliefiani Mulya Putri, & Nisrina, (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi.

<sup>13</sup> Setiawan, & Tedjawiani, (2022). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Deskriptif tentang Peran Kepala Sekolah dalam MBS Pada SMPN 3 dan SMPN 4 Malangbong). JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan.

<sup>14</sup> M. Shoffa Saifillah, "*Konsep & Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Yogyakarta, Deepublish Digital 2023)

Penempatan (*Staffing*) staf tersebut sesuai dengan teori Siswanto yang menyatakan bahwa: Pengorganisasian (*organizing*) adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif diantara mereka dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien. Di antara bagian tersebut sudah menempatkan para staf sesuai dengan bidangnya masing-masing, seperti staf yang memiliki ahli di bidang administrasi akan ditetapkan sebagai administrasinya, sedangkan staf yang memiliki kompetensi di bidang keamanan maka akan di tetapkan sebagai bidang keamanan.<sup>15</sup>

Penempatan yang berarti mengalokasikan para karyawan baru atau lama pada posisi kerja tertentu. Hal ini sangat tergantung pada keinginan kuat individu masing-masing SDM untuk mengetahui segala sesuatu tentang lembaga pendidikan islam. Sekali proses seleksi telah diputuskan, para sumber daya manusia yang ada hendaknya membantu personal baru tersebut untuk merasa cocok dengan lingkungannya. Dikarenakan sejak hari pertama, pendatang baru sudah masuk ke proses Investasi sumber daya manusia. Mereka perlu disiapkan sejak awal agar nantinya mampu melakukan sesuatu tugas yang dibebankan sebuah lembaga pendidikan kepada mereka dengan baik. untuk membantu pendatang baru agar mereka merasa cocok.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Mustofa, Wasliman, & Dianawati. (2023). Manajemen Mutu SDM Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Ustadz di Pondok Pesantren. *Wahana Didaktika: Jurnal Ilmu Kependidikan*.

<sup>16</sup> Rusman, "Penempatan Sumber Daya Manusia Profesional" *Jurnal* 2019

Penempatan staf adalah suatu usaha dimana sebuah organisasi serta penggerakannya mampu membuat kebijaksanaan akan sumber daya manusia untuk mengatur tata letak serta menentukan posisi, tempat, dan jabatan calon pegawai organisasi tersebut, lembaga pendidikan, maupun instansi lainnya Penugasan kepada calon staf/pegawai tersebut dapat menjalankan tugas pertama yang akan dikerjakan oleh para calon pegawai serta tahap tersebut melalui proses yaitu promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan atau demosi bahkan juga pemutusan hubungan kerja.<sup>17</sup>

#### **d. Pengendalian (*Controlling*)**

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.<sup>18</sup>

Pengendalian Sumber Daya Manusia (SDM) dapat meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai cara, seperti:

- 1) Kompetensi SDM: Kompetensi SDM, seperti keahlian, pengetahuan, dan kemampuan, mempengaruhi mutu pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa ketahuan dan kemampuan SDM mempengaruhi kinerja karyawan agroindustri.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Fira Afiantari, "Penempatan Pegawai Dalam Proses Manajemen Sumber Daya Manusia" dalam Jurnal Universitas Negeri Malang 2019.

<sup>18</sup> Irma Yuliani, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Depok, PT RajaGrafindo Persada 2023)

<sup>19</sup> Anwar, & Widhi Kurniawan, (2023). "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan mataran Kecamatan Anggeraja. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah dan Pendidikan.

- 2) Perilaku SDM: Perilaku SDM, seperti kedisiplinan, keseimbangan, dan kesehatan mental, mempengaruhi mutu pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa morality individual mempengaruhi kecurangan.<sup>20</sup>
- 3) Latihan: Latihan SDM, seperti latihan berperan penting dalam mengendalikan mutu pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa latihan mempengaruhi kinerja karyawan agroindustri.
- 4) Pengalaman Kerja: Pengalaman kerja SDM, seperti pengalaman dalam pendidikan, mempengaruhi mutu pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan non formal, potensi, kompetensi, perilaku, latihan, kedisiplinan, kesehatan, dan pengalaman kerja mempengaruhi sumber daya manusia dalam mengendalikan mutu jalan.<sup>21</sup>

Dalam pengendalian SDM dalam peningkatan mutu pendidikan, perlu diperhatikan bahwa pengendalian SDM tidak hanya terbatas pada kompetensi SDM, tetapi juga terhadap sistem kopetensi, perilaku SDM, latihan, dan pengalaman kerja.

### **3. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia**

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna

---

<sup>20</sup> Komalasari, T. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas Individu, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*.

<sup>21</sup> Aryanti Rahayu, N.P., & Putra, I.M. (2022). Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi, Kompetensi SDM, Efektivitas Pengendalian Internal dan Good Corporate Governance Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) Pada LPD Se-Kecamatan Kediri, Tabanan. *Hita Akuntansi dan Keuangan*.

menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualitas tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut.<sup>22</sup>

1) Persediaan Tenaga kerja Sekarang

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia dimulai dengan menilai ketersediaan sumber daya manusia yang tersedia di dalam suatu organisasi atau suatu lembaga pendidikan. Hal ini disadari dengan perkembangan suatu manajemen sumber daya manusia yang memiliki keterkaitan erat dengan output yang akan dihasilkan oleh suatu organisasi atau lembaga pendidikan, dan setiap sumber daya manusia harus unggul dalam bidangnya masing-masing agar terciptanya suatu sumber daya manusia yang kompeten.

2) Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Menganalisa kebutuhan tenaga dimasa depan perlu dipertimbangkan secara matang. Memperhitungkan dalam segala bidang yang dibutuhkan yang mempunyai keunggulan dalam bidangnya masing-masing.

3) Perkiraan Permintaan Sumber Daya Manusia

Human resoute dapat mencocokkan perkiraan kebutuhan tanaga kerja dimasa mandatang dengan tenaga kerja yang ada saat ini, untuk memperkiraan permintaan sumber daya manusia secara sepet dan tepat penting halnya dalam mengetahui strategi yang disesuaikan dengan kebutuhan suatu organisasi dan suatu lembaga pendidikan.

4) Strategi dan Implementasi

---

<sup>22</sup> Syamsurizal, op,cit, hlm 5

Pencarian Sumber Daya Manusia setelah memahami kekurangan suatu sumber daya manusia yang ada, strategi yang disesuaikan harus mampu menjawab masalah kurangnya sumber daya manusia di suatu organisasi ataupun suatu lembaga pendidikan. Proses perekrutan, pengembangan sumber daya manusia yang menjadi strategi dalam pencarian sumber daya manusia yang berkualitas ataupun meningkatkan kualitas.<sup>23</sup>

#### **4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (*HR Management*) sangat bervariasi, karena sangat tergantung pada tujuan organisasi yang berbeda. Namun secara umum, tujuan organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:

Menurut Cushway tujuan manajemen SDM meliputi beberapa hal:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan tentang SDM
- b. Mengimpelentasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM
- c. Membantu dalam pengembangan arah dan strategi organisasi.
- d. Memberi dukungan dan kondisi tertentu yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan organisasi.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit antara pekerja dan organisasi
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan organisasi.

---

<sup>23</sup> Arlyz Savana, "Proses Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Suatu Usaha" dalam *Jurnal Resource*, (Jakarta:2021)

- g. Memelihara standar organisasional dan nilai-nilai dalam Manajemen SDM.<sup>24</sup>

Sementara itu, menurut Schuler et al., setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek lehal.<sup>25</sup>

Sumber Daya Manusia atau organisasi tentunya selalu menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk memenuhi persyaratan kualifikasi yang digunakan untuk mewujudkan visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan pendek. Untuk menerima dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi kualitas atau karakteristik berikut:

- a. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang.
- b. Memiliki informasi yang berkaitan dengan pemenuhan tugas mereka sepenuhnya.
- c. Mampu melakukan tugas-tugas yang perlu dilakukan karena memiliki kompetensi/keterampilan yang digunakan.
- d. Produktif, inovatif/kreatif dan siap kerja lain, dapat diandalkan, loyal, dll.

---

<sup>24</sup> Ajabar, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Yogyakarta: Penerbit Deepublish Publisher, 2020)

<sup>25</sup> Dr. M.Shoffa Saifillah Al-Faeuq, M.Pd.I. “*Konsep& Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Yogyakarta: Penerbit Deepublish Publisher, 2023)

## **B. Peningkatan Mutu Pendidikan**

### **1. Pengertian Peningkatan Mutu Pendidikan**

Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia telah menjadi fokus pemerintah dalam beberapa tahun terakhir. Berbagai kebijakan dan paradigma baru telah dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.<sup>26</sup> Beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan di Indonesia antara lain sistem manajemen yang tidak berjalan dengan baik, ketidaksesuaian kurikulum yang ada dengan tuntutan kebutuhan kekinian, kualitas tenaga pendidik yang belum memadai, kurangnya kedisiplinan mahasiswa, serta kurangnya kerjasama dan kekompakan antara dosen dan pegawainya. Salah satu strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui kegiatan pembelajaran. Pengabdian masyarakat berupa kolaborasi kegiatan belajar mengajar, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan melalui proses pembelajaran, dapat menjadi salah satu strategi yang efektif.<sup>27</sup> Selain itu, peran guru juga sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Peningkatan mutu pendidikan melibatkan berbagai aspek, seperti penggunaan sistem informasi dalam pendidikan tinggi<sup>28</sup>, manajemen kurikulum untuk meningkatkan kualitas pendidikan, serta manajemen

---

<sup>26</sup> Sulistiyanto, Masrokan, & Muhajir, (2023). Paradigma Baru Kebijakan Standar Nasional Pendidikan Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*.

<sup>27</sup> Hoerudin, D. (2023). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Kolaborasi Kegiatan Belajar Mengajar Di Kober Azkiya Desa Tarumajaya, Kertasari, Kabupaten Bandung. *Journal of Community Service and Society Empowerment*.

<sup>28</sup> Kamarudin (2022). Konsep dan Implementasi Prototype Sistem Informasi Smart Campus dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi. *Jurnal Fasilkom*.

pembiayaan pendidikan dalam mempengaruhi mutu lulusan. Konsep Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) juga menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui perbaikan manajemen sekolah. Selain itu, pengembangan metode sosiodrama dalam pembelajaran sosiologi juga merupakan langkah penting dalam peningkatan mutu pendidikan dengan fokus pada peran dosen sebagai salah satu subsistem utama dalam sistem mutu pendidikan.

Beberapa definisi peningkatan mutu pendidikan menurut para ahli antara lain:

- 1) Peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat manusia Indonesia. Karena itu arah pengembangan pendidikan harus basis pada pengembangan potensi manusia yang beragam.
- 2) Peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan memperbaiki manajemen sekolah, sehingga masing-masing sekolah dapat meningkatkan mutunya dan secara keseluruhan dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional.
- 3) Peningkatan mutu pendidikan juga dapat dilakukan melalui pengelolaan zakat sebagai sarana meningkatkan taraf pendidikan masyarakat yang tergolong kurang mampu<sup>29</sup>.
- 4) Peningkatan mutu pendidikan pada suatu sekolah dapat dilakukan dengan penerapan materi pembelajaran yang tepat, strategi peningkatan mutu peserta didik, serta mengatasi kendala dalam penerapan metode pembelajaran.

---

<sup>29</sup> Ikhsan, K. (2023). Pengelolaan Zakat Sebagai Sarana Meningkatkan Taraf Pendidikan Umat. *Attanwir : Jurnal Keislaman dan Pendidikan*.

- 5) Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui perbaikan manajemen sekolah.

Ditegaskan bahwa mutu pendidikan merupakan kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan yang ada untuk meningkatkan kemampuan pembelajaran secara optimal. Konsep tersebut, lebih menekankan pada kinerja sebuah lembaga pendidikan yang mempunyai kecenderungan lebih efektif ketika mendayagunakan sumber-sumber pendidikan dan hasilnya yang dicapai juga semakin baik, maka dapat dikatakan pendidikan tersebut memiliki mutu yang baik. Agar mutu pendidikan yang baik dapat tercapai, maka mutu tersebut harus didukung oleh sekolah yang berkualitas. Dalam meningkatkan mutu sekolah, diperlukan suatu dukungan kepemimpinan kepala sekolah serta manajemen sekolah yang efektif untuk mendukung kegiatan utama sekolah, yaitu proses belajar mengajar baik dikelas maupun diluar kelas.

## **2. Karakteristik Mutu Pendidikan**

Karakteristik mutu jasa lebih sulit untuk didefinisikan dari pada mendefinisikan mutu produk, karena karakteristik mutu jasa mencakup beberapa elemen subyek yang penting.

Mutu merupakan interaksi awal yang mewarnai pandangan pelanggan tentang keseluruhan organisasi, dan kemudian organisasi harus menemukan cara untuk memotivasi pekerja garis depan agar selalu menyampaikan hal yang baik kepada pelanggan.

Karakteristik mutu pendidikan meliputi berbagai aspek, seperti manajemen sekolah, kurikulum, fasilitas, teknologi informasi, dan hubungan dengan masyarakat. Beberapa karakteristik mutu pendidikan yang diidentifikasi oleh para ahli antara lain:

- 1) Manajemen Sekolah: Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, baik sebagai manajer maupun pemimpin. Supervisi pendidikan juga berperan dalam memberikan layanan terhadap guru yang mendapatkan kesulitan atau terjadi penurunan dalam kompetensinya.<sup>30</sup>
- 2) Kurikulum: Kurikulum merupakan komponen pendidikan yang dijadikan acuan oleh setiap satuan pendidikan, baik oleh pengelola maupun penyelenggara. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) memberikan keluwesan bagi sekolah untuk mengembangkan kurikulum sesuai dengan karakteristik, kebutuhan, dan potensi sekolah dan daerah.
- 3) Fasilitas: Fasilitas pendidikan yang memadai, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan sarana olahraga, dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan.<sup>31</sup>
- 4) Teknologi Informasi: Teknologi informasi dapat menjadi peran krusial dan strategis dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi jika bisa dimanfaatkan dan ditempatkan sesuai dengan proporsi signifikan di bidang pendidikan tinggi.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Nasution, Safitri, Halawa, & Ramadhan, S. (2023). Peranan Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Sublim: Jurnal Pendidikan*.

<sup>31</sup> Hidayat Sutisna, Rozak, & Renanda Saputra, (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.

<sup>32</sup> Kamarudin (2022). Konsep dan Implementasi Prototype Sistem Informasi Smart Campus dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi. *JURNAL FASILKOM*.

- 5) Hubungan dengan Masyarakat: Hubungan dengan masyarakat melalui manajemen humas dapat membantu sekolah menunjukkan kualitas yang mereka miliki ke depan khalayak masyarakat. Masyarakat juga merupakan lingkungan dan pelanggan utama bagi instansi pendidikan sekolah.

Adapun beberapa karakteristik mutu pendidikan yang harus dimiliki, antara lain:

- a. Relevansi: Mutu pendidikan harus relevan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Pendidikan harus mampu menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia kerja.
- b. Efektivitas: Mutu pendidikan harus efektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan harus mampu memberikan hasil yang diharapkan dalam hal peningkatan kemampuan belajar siswa.
- c. Efisiensi: Mutu pendidikan harus efisien dalam penggunaan sumber daya. Pendidikan harus mampu mengelola sumber daya yang tersedia dengan baik dan efisien.
- d. Kesetaraan: Mutu pendidikan harus memberikan kesempatan yang sama bagi semua siswa untuk mengakses pendidikan yang berkualitas tanpa diskriminasi.
- e. Keterjangkauan: Mutu pendidikan harus dapat dijangkau oleh semua lapisan masyarakat tanpa terkendala oleh faktor ekonomi.
- f. Keterbukaan: Mutu pendidikan harus terbuka dan transparan dalam hal penyampaian informasi dan hasil evaluasi.

- g. novasi: Mutu pendidikan harus mampu berinovasi dalam mengembangkan metode dan teknologi pembelajaran yang lebih efektif dan efisien.
- h. Kreativitas: Mutu pendidikan harus mampu mengembangkan kreativitas siswa dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di masa depan.
- i. Kemandirian: Mutu pendidikan harus mampu mengembangkan kemandirian siswa dalam belajar dan mengembangkan diri.
- j. Kepemimpinan: Mutu pendidikan harus didukung oleh kepemimpinan yang baik dan efektif dari para pemimpin pendidikan, baik di tingkat nasional maupun lokal.

### **3. Faktor-faktor Mutu Pendidikan**

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan mutu pendidikan meliputi manajemen lembaga pendidikan, guru-guru yang berkualitas, serta lingkungan yang mendukung bagi terselenggaranya sebuah pembelajaran. Selain itu, faktor-faktor lain yang mempengaruhi mutu pendidikan antara lain globalisasi, manajemen lembaga, dan tuntutan kecerdasan dan pemahaman.<sup>33</sup> Kinerja kepala sekolah dan guru juga berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Faktor sosial ekonomi seperti persentase penduduk miskin, persentase rumah tangga dengan kepemilikan tanah/lahan, rata-rata persentase pengeluaran rata untuk bukan makanan, persentase KRT yang memiliki ijazah minimal SMA, dan nilai indeks ketimpangan gender juga mempengaruhi mutu pendidikan.<sup>34</sup> Oleh karena itu, perbaikan proses pendidikan merupakan

---

<sup>33</sup>Tarigan, (2023). Kinerja Kepala Sekolah dan Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di TK Miftahul Falah Desa Cibenda. Cendekia Inovatif Dan Berbudaya.

<sup>34</sup>Awwaliyah, & Arcana, (2021). Pembentukan Indeks Mutu Pendidikan Di Indonesia Tahun 2018 Dan Faktor Yang Memengaruhinya. Seminar Nasional Official Statistics.

salah satu upaya untuk mencapai kualitas/keunggulan dalam penyelenggaraan suatu pendidikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan dapat bervariasi tergantung pada konteksnya. Beberapa faktor yang umumnya disebutkan dalam penelitian adalah:

- 1) Globalisasi: Pengaruh globalisasi terhadap paradigma berpikir kesisteman dalam pendidikan Islam dapat memengaruhi mutu pendidikan dengan menuntut penyesuaian terhadap komponen sistem terpenting bagi lembaga pendidikan.<sup>35</sup>
- 2) Manajemen Lembaga: Kualitas manajemen lembaga pendidikan, termasuk kepemimpinan dan sistem manajemen yang efektif, dapat berdampak signifikan pada peningkatan mutu pendidikan.<sup>36</sup>
- 3) Kurikulum dan Tenaga Pendidik: Kesesuaian kurikulum dengan tuntutan kekinian, kualitas tenaga pendidik yang memadai, serta pengembangan kompetensi tenaga pendidik juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- 4) Kedisiplinan siswa dan Kerjasama: Faktor-faktor internal seperti kedisiplinan siswa dan kerjasama antara guru dan pegawai juga dapat memengaruhi mutu pendidikan di suatu lembaga.
- 5) Kepemimpinan dan Kompensasi: Dalam konteks lembaga penjaminan mutu pendidikan, kepemimpinan yang baik dan pemberian kompensasi yang memadai dapat meningkatkan

---

<sup>35</sup>Fauzi, & Imron Rosadi, (2022). "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Paradigma Berpikir Kesisteman Dalam Pendidikan Islam: Globalisasi, Manajemen Lembaga Dan Mutu Pendidikan". *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*.

<sup>36</sup> Angkotasari, & Watianan, (2021). "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Kampus Stia Alazka Ambon, Komunitas": *Jurnal Ilmu Sosiologi*.

motivasi dan kinerja pegawai, sehingga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.

- 6) Kinerja Guru: Faktor kinerja guru juga memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, di mana dimensi profesionalisme dan kepribadian guru dapat berpengaruh signifikan terhadap pencapaian standar mutu pendidikan.<sup>37</sup>

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, lembaga pendidikan dapat melakukan perbaikan dan penyesuaian untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan tuntutan zaman dan standar yang ditetapkan.

#### **4. Strategi Mutu Pendidikan**

Strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus (yang diinginkan). Strategi adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi perusahaan

Strategi dalam dunia pendidikan menurut Akdon, yang artinya strategi sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Dalam rangka pencapaian mutu dan tujuan pendidikan di masa yang akan datang, penting bagi setiap kepala sekolah memiliki strategi jitu sesuai dengan kondisi sekolah masing-masing karena tanpa adanya strategi maka program tidak akan berjalan dengan baik. Menurut David, strategi dapat didefinisikan sebagai seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, mengevaluasi keputusan-

---

<sup>37</sup> Huda, M. (2022). Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.

keputusan yang lintas fungsional, yang menjadikan sebuah organisasi mampu mencapai tujuannya.<sup>38</sup>

Strategi juga merupakan suatu cara yang direncanakan secara detail dalam bentuk taktik atau siasat secara operasional melalui langkah yang terukur untuk mencapai sasaran dalam kondisi yang menguntungkan. Strategi diarahkan pada tujuan dan sasaran yang merupakan seni kecakapan menggunakan seluruh sumber daya yang ada dan mendukung dalam mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Jelaslah bahwa strategi yang dimaksud disini merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan dalam tujuan yang telah ditentukan. Namun, bukan hanya sekedar rencana, strategi juga menjadi rancangan pengembangan lembaga pendidikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan pencapaian tujuan.

Beberapa strategi peningkatan mutu pendidikan yang dapat diterapkan meliputi:

Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan:

1) Program Plus di Sekolah Dasar :

- Melakukan analisis model interaktif untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat.<sup>39</sup>
- Langkah penetapan strategi mutu pendidikan dengan menggali informasi mengenai permasalahan yang ada.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Setyowati, Moscato, & Embre, (2023). Strategi Pendidikan Dasar untuk Menghadapi Tantangan Era Kurikulum Digital dengan Studi Empiris. *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan dan Teknologi Informasi*.

<sup>39</sup> Qomarudin, & Ernawati, (2023). "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Program Plus Di SD Negeri 1 Tegalgiri Nogosari Boyolali. *Jurnal Review Pendidikan Dasar : Jurnal Kajian Pendidikan dan Hasil Penelitian*.

<sup>40</sup> Burhanudin, & Irawan, (2019). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Islam Itqan : Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*.

- Menetapkan program plus sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan setelah evaluasi dan perencanaan strategi.<sup>41</sup>
- 2) Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam:
- Mengembangkan strategi dengan penekanan pada penugasan, pelatihan guru, dan peningkatan sarana pendidikan.<sup>42</sup>
  - Manajemen strategi sebagai seni dan ilmu penyusunan, penerapan, dan evaluasi keputusan untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>43</sup>
- 3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan:
- Perbaikan sistem manajemen, penyesuaian kurikulum, peningkatan kualitas tenaga pendidik, disiplin mahasiswa, serta kerjasama antara dosen dan pegawai.
  - Peran aktif pimpinan dalam mereformasi sistem pendidikan untuk mencapai perubahan yang diharapkan.<sup>44</sup>
- 4) Pembentukan Indeks Mutu Pendidikan (IMP) :<sup>45</sup>
- Penyusunan IMP sebagai alat ukur mutu pendidikan berdasarkan kerangka teori Kemendikbud.
  - IMP berkorelasi negatif dengan ketimpangan gender dan positif dengan indeks pembangunan manusia.

---

<sup>41</sup> Muhyi, & Sulindro, (2015). Peningkatan Mutu Mahasiswa program Studi Pendidikan Keperawatan Olahraga Melalui Pelatihan Kurikulum 2013 Plus..

<sup>42</sup> Hojin (2023). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam melalui Tugas dan Fungsi Kepengawasan. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.

<sup>43</sup> Kusumardani, & Fauziah, (2022). Pelaksanaan Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam di SDIT Izzatul Islam Kecamatan Cibarusah Kabupaten Bekasi.

<sup>44</sup> Kholifah, Setiawan, & Fitri. (2022). Implementasi Kebijakan Pendidikan Al-Muaddib: Kajian Ilmu Kependidikan.

<sup>45</sup> Awwaliyah, & Arcana, (2021). Pembentukan Indeks Mutu Pendidikan (imp) Di Indonesia Tahun 2018 Dan Faktor Yang Memengaruhinya. Seminar Nasional Official Statistics.

- Faktor sosial ekonomi seperti persentase penduduk miskin, kepemilikan tanah/lahan, pengeluaran rutin, ijazah minimal SMA, dan indeks ketimpangan gender memengaruhi IMP.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara komprehensif, diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan secara signifikan.<sup>46</sup>

### C. Hasil Penelitian Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang relevan tentunya memiliki peran yang penting dalam penelitian ilmiah yang akan dilakukan dan dapat dijadikan bahan acuan dalam sebuah penelitian. Berikut ini disajikan beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Berdasarkan persamaan variabel yang diuji, baik variabel dependent maupun variabel independent-nya sebagai penguat tujuan penelitian. Di antara hasil penelitian tersebut sebagaimana dilaporkan adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Alsa Fitri (2021) dengan judul Mamajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangu. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa strategi peningkatan mutu Pendidikan di STAI Ma'arif Sarolangu merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan kata lain sebuah Lembaga perguruan tinggi dituntut untuk dapat menghasilkan peserta didik serta menghasilkan lulusan yang maju dan tanggap terhadap perkembangan zaman. Untuk itu STAI Ma'arif perlu mengelola

---

<sup>46</sup> Hojin, M. (2023). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam melalui Tugas dan Fungsi Kepengawasan. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.

komponen Pendidikan secara optimal agar dalam proses pembelajaran berorientasi pada peningkatan mutu Pendidikan.<sup>47</sup>

Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan peneliti ini, yaitu sama- sama membahas mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perbedaannya, peneliti tersebut fokus pada pengelolaan komponen pendidikan, sedangkan penelitian ini fokus pada manajemen sumber daya manusia dalam aspek manajemen yang meliputi perencanaan SDM, pengorganisaian, penempatan staf dan pengendalian SDM,

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Puspasari (2018) dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Fisipol Universitas Muhamadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa mutu pendidikan menjadi salah satu faktor yang paling menentukan kemajuan pendidikan. Tanpa adanya materi dan metode pembelajaran yang berkualitas pendidikan tidak akan berkembang. Begitu pula perluasan akses pendidikan tanpamutu dan perbaikan mutu berarti memberi ketertinggalan mutu dan kebodohan. Pendidikan tidak hanya berperan besar dalam kemajuan bangsa, melainkan berkaitan dengan pasar bebas yang semakin kompetitif, pendidikan hendaknya dapat mengakomodir masyarakat agar suatu negara memiliki manusia-manusia yang berkualitas. Maka, SDM harus mampu mengelola dan mengatur sumber daya manusia agar memiliki kemampuan professional dan

---

<sup>47</sup> Alsa Fitri, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma’arif Sarolangun” (Tesis UIN Shulthan Thahta Saifudin: Jambi, 2021), 34

kemampuan teknis tertentu, dengan melakukan pelatihan-pelatihan serta kegiatan lain yang dapat meningkatkan mutu dalam pendidikan.<sup>48</sup>

Topik peneliti tersebut mempunyai kesamaan dengan peneliti ini, yaitu sama-sama membahas mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perbedaannya, penelitian tersebut fokus pada materi dan metode pembelajaran, sedangkan pada penelitian ini fokus pada fungsi manajemen sumber daya manusia dalam aspek manajemen yang meliputi perencanaan SDM, pengorganisaian, penempatan staf dan pengendalian SDM,

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurniawan (2019) dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan.<sup>49</sup>

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

---

<sup>48</sup> Dewi Puspasari, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta" (Skripsi UIN Sunan Kalijaga: 2018).

<sup>49</sup> Nanang Kurniawan, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Taman Sista Teluk Betung Kota Bandar Lampung" Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2019, 56

fokus pada fasilitas dan kemampuan sumber daya manusia, sedangkan penelitian ini fokus pada fungsi manajemen sumber daya manusia dalam aspek manajemen yang meliputi perencanaan SDM, pengorganisaian, penempatan staf dan pengendalian SDM,

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Eka Fardina (2019) dengan judul Manajemen Pengembangan SDM Dalam Peningkatan Mutu dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus di SDIT Al-Hilmi Dompu). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan di SDIT Al-Hilmi Dompu telah merealisasikan dalam empat fungsi yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Dalam pelaksanaannya yang lebih menonjol pada motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada peserta pelatihan, baik berupa uang, barang (kenang-kenangan), dan jabatan. Selain itu, adanya tindak lanjut kepada peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan dituntut untuk bisa menghasilkan sebuah produk/hasil, baik dalam peningkatan kualitas kerja sebagai pendidik maupun perubahan perilaku, dan tindak lanjut tersebut dilakukan secara langsung oleh kepala sekolah yang dibantu oleh wakil kepala sekolah maupun koordinator kelas, sehingga hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan sekolah.<sup>50</sup>

Topik penelitian tersebut memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas mengenai manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perbedaan penelitian tersebut fokus pada fungsi manajemen yang meliputi perencanaan SDM, pengorganisasian,

---

<sup>50</sup> Eka Fardina, "Manajemen Pengembangan SDM dalam Peningkatan Mutu dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus di SDIT Al Hilmi Dompu)" Tesis Universitas Islam Negeri Mataram, 2019,

pelaksanaan dan pengawasan. Sedangkan pada penelitian ini fokus pada fungsi manajemen sumber daya manusia dalam aspek manajemen yang meliputi perencanaan SDM, pengorganisaian, penempatan staf dan pengendalian SDM,

- 5) Mohammad Arief (2021) menulis Jurnal dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi Kasus Di SD Insan Amanah Malang”. Penelitian tersebut menggunakan kualitati dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara mendalam dan analisis dokumen. Hasil penelitian ini adalah yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia yang meliputi: perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian dan kinerja, pengelolaan dan perencanaan karir, kompensasi sumber daya manusia sekolah (guru) dalam meningkatkan mutu sekolah.<sup>51</sup>

Topik penelitian yang relavan diatas ada persamaan dan perbedaanya dari penelitian sebelumnya. Persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang program Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Muru Pendidikan dan perbedaannya terdapat pada kajian teori penelitian dan lokasi penelitian yang digunakan.

- 6) Saiful Arof, Fajri Arking, dkk (2022) dengan judul Jurnal yang ditulis yaitu “Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”. Penelitian tersebut menggunakan kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan

---

<sup>51</sup> Mohammad Arief “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi kasus Di SD Insan Amanah Malang”. \*(Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Vol. 6, No. 1, 2021) hlm 8

data seperti observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu dilaksanakan secara normatif akan tetapi tidak dilaksanakan secara transparan karena dalam penerepan maupun proses efektivitas manajemen sumber daya manusia seperti seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi sumber daya manusia semua karyawan maupun tenaga pendidik tidak serta merta dilibatkan dalam proses tersebut.<sup>52</sup>

Topik penelitian daalm perbedaan variabel independent. Dalam variabel independent yang ditulis oleh penulis adalah Efektifitas manajemen sumber daya Manusia dan peneliti menggunakan manajemen sumber daya manusia. Persamaan terletak subjek yang diteliti, variabel dependent-nya dan kajian teori yang dimuat dalam penelitian ini.

- 7) Diana Nurbayati dari universitas Islam Neger Raden Intan Lampung (2019), dengan judul “Manajemen Pelatihan dari Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”. Dalam penyusunan skripsi tersebut, menggunakan metode penelitian lapangan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu, program kualifikasi pendidikan guru program ini sudah relevan dengan teori karena sudah memenuhi syarat yaitu minala star 1. Jadi dalam hal ini menunjukkan bahwa MTs Al-

---

<sup>52</sup> Saiful Arof, Fajri Arking, dkk dengan judul Jurnal yang ditulis yaitu “Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” Vol. 11, No. 2, September 2022 Urwatul Wutqo, Jurnal Kependidikan dan Keislaman. 5

Hikmah Kedaton Bandar Lampung mempunyai kompetensi guru yang baik.<sup>53</sup>

Topik penelitian yang relevan diatas ada persamaan dan perbedaannya dari penelitian sebelumnya. Persamaannya adalah penulis dan peneliti sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dalam penelitiannya dan perbedaannya terdapat pada kajian teori penelitian yang digunakan.

- 8) Rahmatullah dan Wahyu Hidayat, IAIN Parepare, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 19, No. 2, thn. (2021) yang berjudul “Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 2 Parepare.” Artikel ini menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut bahwasanya peran pengelolaan manajemen sumber daya dalam meningkatkan mutu sekolah dicapai melalui fungsi-fungsi manajerial dan fungsi kepemimpinan sekolah yang berkualitas yang didukung dengan pelaksanaan pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan di lingkungan kerja atau lingkungan organisasi.<sup>54</sup>

Topik penelitian relevan diatas Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas Manajemen SDM dalam mencapai sebuah tujuan lembaga pendidikan. Perbedaan penelitian tersebut membahas pengelolaan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan, sedangkan penelitian fokus Manajemen sdm peningkatan mutu pendidikan.

---

<sup>53</sup> Diana Nurbayati, “Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al- Hikmah Kedaton Bandar Lampung”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2019). 75

<sup>54</sup> Rahmatullah dan Wahyu Hidayat, “Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 2 Parepare,” Jurnal Pendidikan Islam 19, no. 2 (2021): 167

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang mana untuk memahami tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara utuh artinya bukan merupakan kesatuan dari bagian-bagian yang terpisah, dan dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk bahasa, pada satu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Sehingga peneliti bisa memahami proses tersebut dengan sudut pandang persepsi emik yang menurut Meleong adalah suatu pendekatan yang berusaha untuk memahami suatu fenomena dari sisi internal.<sup>1</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti sendiri yang mengumpulkan data secara langsung. Hal itu dilakukan karena jika memanfaatkan alat yang bukan manusia maka peneliti ini tidak berjalan seperti yang diharapkan karena bagaimana seperti yang diharapkan menusia yang paling tepat untuk menjadi peneliti yang paling baik dan juga informan.

### **B. Data dan Sumber Data Penelitian**

Data merupakan hal yang sangat penting dan diperlukan untuk mengungkap suatu permasalahan. Dan juga untuk menjawab masalah penelitian atau mengisi hipotesis yang dirumuskan. Menurut cara

---

<sup>1</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 223.

memperolehnya, daya kelompok menjadi dua macam, yaitu primer dan data sekunder.<sup>2</sup>

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data-data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan narasumber, para narasumber yang dituju mampu memberikan informasi tentang masalah terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di sekolah tersebut, yang meliputi kepala sekolah dan guru-guru yang terlibat dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mutu Pendidikan.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari data yang sudah ada. Data sekunder diperoleh dari arsip-arsip atau berupadokumentasi yang ada di sekolah.

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di daerah Meruya Utara Jakarta Barat, tepatnya di Sekolah SMK Al-Ihsan, Jl. Masjid Al Ihsan Blok BZ, Rt.2/Rw.10, Meruya utara kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat Kode pos 11620.

Adapun Waktu Penelitian terhitung mulai dari bulan 08 Maret 2024 sampai bulan 19 Juli 2024.

---

<sup>2</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif*, (Bandung: Alfabeta,2013), hlm. 223.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tiga cara: observasi, wawancara dan dokumentasi.

### **1. Observasi**

Observasi sebagai langkah awal yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melakukan pendekatan kepada obyek supaya mendapatkan data-data yang mendetail dan valid sesuai yang diharapkan dan tentunya bisa mengungkap suatu permasalahan dalam penelitian ini<sup>3</sup>.

Dalam hal ini peneliti akan secara langsung berperan aktif mengumpulkan data dengan mendatangi lokasi penelitian dan bertemu langsung dengan informan.

### **2. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak antara peneliti yang mengajukan pertanyaan dan informan atau objek yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Metode wawancara atau metode interview dipergunakan seorang untuk mendapatkan keterangan secara lisan dan langsung bertatap muka dengan informan, hal itu dilakukan agar peneliti dapat memperoleh data yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. ngsung dengan informan.

Dalam hal ini peneliti mengadakan wawancara secara langsung dengan Bapak Dr. U Thohary, M.M selaku Kepala Sekolah, Bapak Hendra Hermawan, S.Pd. selaku Waka Kurikulum, dan Ibu Esti selaku TU/Adminitrasi di sekolah SMK Al-Ihsan Meruya, memperoleh informasi mengenai peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru di SMK Al-Ihsan Meruya.

### **3. Dokumentasi**

---

<sup>3</sup> Suprayogo, Imam dan Tobroni, Metodologi Penelitian Sosial-Agama, (Bandung: Remaja rosdakarya, 2019), hlm. 167.

Dokumentasi digunakan untuk mengadakan secara cermat berdasarkan catatan dan dokumentasi tertulis yang ada<sup>4</sup>. Dokumen adalah data yang tertulis atau tercetak yang dapat dipakai sebagai keterangan dan banyak macamnya, dan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumentasi merupakan salah satu teknik yang sesuai dengan penelitian ini karna dapat mengumpulkan segala informan seperti profil sekolah dan lain sebagainya

Nasution dalam sebuah buku juga mengatakan mengenai penelitian kualitatif, dalam penelitian kualitatif tidak ada pilihan lain dari pada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama, alasannya bahwa segala sesuatunya belum tentu memiliki titik pasti, masalah, penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semua tidak dapat ditetapkan secara pasti, maka dari itu segala sesuatu perlu 1 Samiaji Sarosa, Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar, yang dikembangkan selama penelitian yang membuat peneliti tidak memiliki pilihan lain selain peneliti sendiri sebagai satu-satunya alat untuk mencapainya<sup>5</sup>.

Dalam dokumentasi, peneliti dapat meneliti sekolah, akan mendapat berupa profil sekolah, data-data guru dan kegiatan peningkatan mutu guru di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat

## **E. Teknik Analisis Data**

Dilihat dari kapan analisis data dilakukan maka peneliti melakukan analisis data selama di lapangan dan setelah di lapangan. Analisis berlangsung selama di lapangan dilakukan guna untuk membangun fokus studi yang kuat

---

<sup>4</sup> Suharsimi, Arikunto, Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), hlm. 231

<sup>5</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, Metode penelitian Pendidikan ..., hlm. 86.

dan bisa mengembangkan pertanyaan-pertanyaan analitik dan bisa berkecimpung langsung dengan apa yang dialami oleh objek atau informan.<sup>6</sup>

Metode analisis data kualitatif dilakukan melalui tiga kegiatan yaitu mengumpulkan data, menyajikan data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Ia mengemukakan komponen-komponen analisis data sebagai berikut:

- a. *Data reduction* (reduksi data) adalah merupakan bentuk analisis untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak relevan, dan mengorganisasikannya, sehingga kesimpulan akhir dapat dirumuskan, menseleksi data secara ketat, membuat ringkasan dan rangkuman inti, merupakan kegiatan-kegiatan mereduksi data. Dengan demikian reduksi data ini akan berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung.
- b. *Data display* (penyajian data) adalah penyajian data dimaksudkan untuk memaparkan data secara rinci dan sistematis setelah dianalisis kedalam format yang disiapkan untuk itu. Namun data yang disajikan masih dalam bentuk data sementara untuk kepentingan peneliti dalam rangka pemeriksaan lebih lanjut secara cermat, sehingga diperoleh tingkat keabsahannya. Jika ternyata data yang disajikan telah teruji kebenarannya maka akan bisa dilanjutkan ke tahap pemeriksaan kesimpulan-kesimpulan sementara. Tetapi jika ternyata data yang disajikan belum sesuai kebenarannya maka resikonya belum dapat mengambil kesimpulan melainkan harus dilakukan reduksi data kembali.
- c. *Conclusion* (penarikan kesimpulan atau verifikasi data) dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai memutuskan apakah “

---

<sup>6</sup> Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif, (Bandung: Alfabeta,2013), hlm. 223.

makna” sesuatu, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kasual, dan proposisi-proposisi.

Sejak pengumpulan data peneliti harus membuat simpulan-simpulan sementara. Dalam tahap akhir, simpulan tersebut harus diverifikasi kembali pada catatan yang telah dibuat oleh peneliti dan selanjutnya kearah simpulan. Mengambil simpulan merupakan proses pengambilan intisari dari data-data yang sudah terkumpul dalam bentuk kalimat yang tepat dan juga data yang jelas. Simpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

## **F. Validasi data**

Dalam penelitian kualitatif pengecekan keabsahan data mutlak diperlukan agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya dengan melakukan validasi terhadap data. Ada tiga teknik pemeriksaan keabsahan data yaitu:<sup>7</sup>

1. Perpanjangan keikutsertaan, maksudnya ialah penelitian tinggal dilapangan penelitian sampai kejenuhan dan pengumpulan data tercapai.
2. Ketekunan pengamatan, adalah mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan atau tentatif. Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur yang sangat relavan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal tersebut secara rinci.
3. Triangulasi, triangulasi adalah teknik pemeriksaan kevalidan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan

---

<sup>7</sup> Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif, (Bandung: Alfabeta,2013), hlm. 223.

pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang lain. Teknik ini yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan dengan sumber lainnya.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik perpanjangan keikutsertaan, dimana peneliti tinggal di lapangan sampai pengumpulan data tercapai, sehingga data yang didapatkan dan hasil penelitian mempunyai tingkat keabsahan atau validitas yang tinggi.



## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **A. Gambaran Umum Sekolah SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat**

#### **1. Profil Lembaga**

Nama Sekolah	: SMK AL IHSAN JAKARTA 1. Bisnis Daring dan Pemasaran
Kompetensi Keahlian	: 2. Akuntansi Keuangan dan Lembaga
Nomor Pokok Sekolah Nasional	: 20101602
Alamat Sekolah	: Jl Masjid Al Ihsan Kav DKI Blok BZ
Kelurahan	: Meruya Utara
Kecamatan	: Kembangan
Kota Administrasi	: Jakarta Barat
Provinsi	: DKI JAKARTA
Kode Pos	: 11620
Telepon	: 021-5857083
Email	: <a href="mailto:smkalihsanmeruya@gmail.com">smkalihsanmeruya@gmail.com</a>
Alamat Situs	: <a href="http://www.smkalihsanjkt.sch.id">www.smkalihsanjkt.sch.id</a>
Petugas Pengawas Sekolah	: Suharta, M.Pd <sup>1</sup>

#### **2. Visi, Misi Moto dan Tujuan Lembaga**

- a. Visi SMK Al Ihsan Meruya Jakarta<sup>2</sup>  
Mengwujudkan lulusan pendidikan vokasi yang bermutu, menghasilkan sumber daya manusia berakhir mulia, memiliki karakter wirausaha, dan kompeten sesuai standar LSP.
- b. Misi SMK Al Ihsan Meruya Jakarta

---

<sup>1</sup> Profil sekolah SMK Al Ihsan Meruya <https://smkalihsanjkt.sch.id/profilsekolah>

<sup>2</sup> Visi misi sekolah SMK Al Ihsan <https://smkalihsanjkt.sch.id/visi-misi/>

Berdasarkan visi diatas, maka SMK Al Ihsan Meruya Jakarta menyusun misi sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pembelajaran berbasis teknologi dan informasi.
  - 2) Meningkatkan kompetensi guru baik di bidang dunia usaha dan industri maupun peningkatan pengembangan pembelajaran melalui pendidikan dan pelatihan.
  - 3) Menyelenggarakan pembelajaran yang kreatif, inovasi, kolaborasi, komunikatif, dan berfikir luas.
  - 4) Menyelenggarakan diklat berbasis kompetensi dan berkecakapan hidup.
  - 5) Melaksanakan pelayanan prima dalam pengelolaan sekolah.
  - 6) Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih dan hijau.
  - 7) Memfasilitasi minat dan bakat siswa dibidang akademik dan non akademik
- c. Tujuan Jangka Panjang Sekolah<sup>3</sup>
- 1) Membekali peserta didik dengan keimanan melalui pembinaan keagamaan sesuai dengan akidah islam untuk menciptakan manusia yang bertawea, berbudi pekerti luhur, dan berakhlak mulia.
  - 2) Membentuk dan membudayakan kerja sama, sebagai pionir dalam implementasi budaya profesional.

---

<sup>3</sup> Tujuan sekolah SMK Al Ihsan <https://smkalihsanjkt.sch.id/visi-misi/>

### 3. Sejarah SMK Al Ihsan Meruya Jakarta

Pada awal mulanya berdiri Sekolah Al Ihsan dengan melihat Pendidikan Nasional yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan anak Indonesia seutuhnya menjadi anak yang beriman, bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Pendidikan Nasional juga harus mampu menumbuhkan jiwa patriotisme, nasionalisme dan rasa kesetia kawatan sosial.<sup>4</sup>

Sebagai bagian dari tatanan sosial, Yayasan Perguruan Al-Ihsan Meruya memiliki tanggung jawab moral sebagai filter dari pengaruh negatif globalisasi dan tampil sebagai institusi yang menaruh perhatian pada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berbasis akhlaq. Yayasan Perguruan Al-Ihsan terpanggil berpartisipasi untuk terwujudnya penyelenggaraan pendidikan yang melahirkan anak-anak cerdas, baik cerdas intelektual, emosional, sosial dan spritual.

Di tengah gempuran globalisasi dan ketaatnya persaingan, Yayasan Perguruan Al Ihsan didirikan pada tanggal, 1 Muharram 1414 H/22 Juni 1993 sebagai tempat menuntut ilmu dan mempersiapkan generasi yang rahmatan lil'amin dan berakhlaq mulia. Pemerintah telah mencanangkan program percepatan penuntasan Wajib Belajar. Namun pada kenyataannya masih

---

<sup>4</sup> Sejarah Yayasan Al Ihsan dari Ibu Esty selaku Bidang Adminitrasi SMK Al Ihsan pada tanggal 22 Juli 2024



## 5. Data Guru dan Data Siswa/i SMK Al Ihsan Meruya Jakarta

### a. Data Guru

Pada Aspek peningkatan mutu pendidikan guru menjadi salah satu hal yang penting. Oleh karena itu, kualitas dan kualifikasi berpengaruh khususnya menjadi salah satu kepercayaan terhadap lembaga pendidikan.

Berikut ini daftar nama-nama guru aktif berserta pendidikannya di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta.<sup>5</sup>

Tabel 4.1 Data Guru SMK Al Ihsan

### Data Guru dan Jabatan Mengajar Di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Tahun Ajaran 2024/2025

No	Nama	Jabatan	Ket
1	Drs. U. Thohary, MM	Kepala Sekolah	
2	Hendra Hermawan, S.Pd.	Wk. Kurikulum	
3	Nahburludih, S.Pd	Wk. Kesiswaan	
4	Hozali, S.Kom	Wk. Hubin	
5	Dwi Yana, S.Pd	Bahasa Indonesia	
6	Sri Wahyuni, S.HI	PKn	
7	Farida Megawati, S.Pd.I.	Seni Musik	
8	Neneng Usniah, S.Pd.	Bahasa Inggris	
9	Lailah Rusmita, S.Pd.	Matematika	
10	Nurul Hikmah, SE	Akuntansi	
11	Fahrudin, S.Ag.	Pend. Agama Islam	
12	Mega Amalia, SM	Pemasaran	
13	Asep Ronny Setiawan, SEI	Pemasaran	
14	Rina Arnisyah, S.Pd.	Akuntansi	
15	Ayatusyifa Wulandari, S.Pd.	PKn	
16	M. Rizcky Darmawan, S.Pd.	Bahasa Indonesia	
17	Mourien Nastiti Satria, S.Kom	Pemasaran	
18	Annisa Baddria Achmad, S.Pd.	Produk Kreatif	

<sup>5</sup> Data Guru yang diberikan oleh Ibu Esty selaku Bidang Adminitrasi 19 Juli 2024

19	Dicky Haryanto, SE	Akuntansi	
20	Safira Juliana, S.Pd.	Bahasa Indonesia	
21	Ahmad Mizan, S.Sos	Al-Qur'an	
22	Selly Khairunnisa, SE	Akuntansi	
23	Ikbal Munajat, S.Pd.	Pemasaran	
24	Kafilah, S.Ag.	Pend. Agama Islam	
25	Inggit Indri Susanti, SE	Akuntansi	
26	Dea Rahmadhanti, SM	Pemasaran	
27	Cecep Sukardi, S.Pd.Gr	Pemasaran	
28	Sukandar, M.Pd.	Bahasa Inggris	
29	Rheinita Aprilliani, S.Pd.	Matematika	
30	Rae Putri	Pemasaran	
31	Suliwinarni	Pemasaran	
32	Fahrudin Kalamiah, SE	Sejarah	
33	Muhamad Rojak, SE.Sy	Pemasaran	
34	Ahmad Fauzi, MM	PJOK	
35	Ferry Anggriawan	Matematika	
36	Marsinah, SE	Tata Usaha	
37	Esti Lestari	Tata Usaha	
38	Adam Ariansyah	Tata Usaha	

b. Data Siswa

Berikut ini daftar jumlah siswa/siswi aktif di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta<sup>6</sup>

Tabel 4.2 Data Siswa SMK Al Ihsan  
**Data Siswa SMK Al Ihsan  
 Meruya Jakarta Barat Tahun Ajaran 2024/2025**

NO	PROGRAM KEAHLIAN	KELAS											TOTAL
		10			ROMBEL	11			ROMBEL	12			
		L	P	JML		L	P	JML		L	P	JML	

<sup>6</sup> Data Siswa yang diberikan oleh Ibu Esty selaku Bidang Adminitrasi 19 Juli 2024

1	X Ak 1	16	20	36	X Ak 1	8	28	36	XI Ak 1	15	20	35	107
2	X Ak 2	14	21	35	X Ak 2	6	29	35	XI Ak 2	10	23	33	103
3	X Ak 3	14	22	36				0	XI Ak 3	11	20	31	67
	107				71				99				
1	X Bdp 1	26	10	36	X Bdp 1	21	15	36	XI Bdp 1	18	15	33	105
2	X Bdp 2	27	9	36	X Bdp 2	22	14	36	XI Bdp 2	23	9	32	104
3	X Bdp 3	27	9	36	X Bdp 3	19	17	36	XI Bdp 3	24	10	34	106
				0				0	XI Bdp 4	21	9	30	30
	108				108				129				
	<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>91</b>	<b>215</b>	<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>103</b>	<b>179</b>	<b>Jumlah</b>	<b>122</b>	<b>106</b>	<b>228</b>	<b>622</b>
	<b>Total</b>	<b>215</b>			<b>179</b>				<b>228</b>				<b>622</b>

## B. Temuan Penelitian

Pada bagian ini dipaparkan tentang hasil dari penelitian “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah SMK Al Ihsan Meruya Jakarta” yang peneliti peroleh dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek yang menjadi informasi dalam penelitian yang diperoleh melalui data dan informasi yang berhasil peneliti kumpulkan:

### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Al Ihsan

Perencanaan Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi, terkhususkan pada lembaga pendidikan, sehingga sumber daya manusia dapat direncanakan dengan sebaik-baik mungkin untuk mewujudkan sebuah tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien.

Beberapa temuan penelitian yang berkaitan dengan perencanaan SDM dalam peningkatan mutu pendidikan di SMK Al Ihsan Meruya:

d. Perencanaan SDM

Manajemen SDM dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja SDM ini adalah suatu proses untuk membuat perencanaan tenaga kerja yang dimulai dari perekrutan, pengembangan, pengendalian, pengevaluasian dalam rangka untuk mencapai cita-cita suatu lembaga pendidikan. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Dr. U. Thohary, M.M. selaku Kepala Sekolah SMK Al Ihsan :

“Di dalam Sekolah SMK Al Ihsan tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan melalui evaluasi kebutuhan, setelah melalui evaluasi, dilakukan dengan penentuan dalam bidangnya, Jumlah nya, dan Skil Khusus nya yang dimiliki seorang guru, juga mempunyai kemampuan spesifik yang dilihat dari bagaimana penjelasannya, apakah mampu membuat suasana kelas menjadi nyaman dan dapat disenangi oleh siswa/i dan berpenampilan yang *humble*.”<sup>7</sup>

Berdasarkan dari hasil observasi, dalam temuan penelitian mengenai perencanaan tenaga kerja sebagai berikut :

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMK Al Ihsan ini dilakukan sebuah kegiatan dalam analisa faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang terjadi dalam waktu setahun sekali.
- 2) Dalam menyusun perencanaan yang menentukan kebutuhan atas tenaga apa saja ada apa juga kriteria yang diperlakukan oleh calon pelamar yang nantinya akan direkrut.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia bagi sekolah adalah, perencanaan yang merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Bapak Thohary (Kepala Sekolah), pada tanggal 19 Juli 2024.

perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga pendidik yang ada di sekolah. Faktor perubahan tenaga kerja yang dilakukan SMK Al Ihsan menenegetahui apakah sudah mencukupi jumlah tenaga kerja, kurang atau berlebihan, dan apakah terdapat tenaga yang akan pensiun, mutasi dan sebagainya.



**Gambar 4.2 Rapat SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat**

e. Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dalam temuan penelitian yang berkaitan dengan rekrutmen SDM adalah menentukan tentang jabatan atau pekerjaan dan persyaratan yang dibutuhkan, rekrutmen tenaga guru/pegawai yang dilakukan sepenuhnya oleh sekolah.

Untuk proses Rekrutmen di SMK Al Ihsan sendiri menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi. Rekrutmen yang merupakan suatu kegiatan mencari atau memengaruhi sejumlah orang agar mau melamar mengajar atau pekerjaan yang kosong. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Hendra Hermawan, S.Pd selaku Waka Kurikulum SMK Al Ihsan :

“Untuk sistem rekrutemen yang ada di SMK Al Ihsan pertama menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah, setelah dari proses rekrutmen adanya undangan atau pemberitahuan baik sesama jenjang sekolah atau informasi lebih luas yang disampaikan pada tiap kebutuhan, dan setelah itu ada nya proses seleksi dan ada beberapa penilaian yang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Rekrutmennya juga yang sesuai dengan pengalaman sebagai dari nilai plus.”<sup>8</sup>

Dan menurut Bapak Dr. U Thohary, M.M selaku kepala madrasah menambahi terkait rekrutmen sumber daya manusia yaitu:

“Untuk rekrutmen sendiri di SMK Al Ihsan ini dengan adanya prosesnya mengajukan pemaparan, adanya pemeriksaan dokumen, kesesuaian ijazah dengan yang di lamar, kemudian adanya pengumuman selanjutnya, lalu melalui wawancara atau proses yang pertama dengan tes interview, tentunya jika kaitannya dengan tenaga pendidikan ada praktek mengajarnya.”<sup>9</sup>

Dalam proses perekrutan manajemen sekolah menentukan terlebih dahulu tentang jabatan pekerjaan yang kosong dan persyaratan yang dibutuhkan bagi tenaga yang akan di pekerjakan disekolah. Persyaratan suatu jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, kedisiplinan, ketrampilan, spesifik, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Dan dalam seleksi dan penempatan di SMK Al Ihsan ini tentunya berdasarkan paparan data melakukan dua tahap seleksi yaitu seleksi awal dan seleksi lanjutan, menggunakan sistem gugur dalam porses seleksi, megutamakan guru yang berpengalaman dan juga memprtimbangkan hal lain. Dalam proses penyeleksian

---

<sup>8</sup> Wawancara Bapak Hendra Hermawan, (Waka Kurikulum), pada tanggal 08 Maret 2024.

<sup>9</sup> Wawancara Bapak U Thohary, (Kepala Sekolah), pada tanggal 19 Juli 2024.

nantinya akan di masukan di SMK Al Ihsan ini diambil bagi siapa yang sudah memenuhi persyaratan untuk masuk sebagai tenaga pendidik yang akan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Kompensasi tenaga kerja

Berdasarkan hasil temuan observasi dan wawancara, dapat diketahui bahwa kompensasi diberikan dalam manajemen sekolah bahwa kompensasi ini sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada tenaga kerja sesuai dengan sumbangannya dalam pencapaian tujuan organisasi, sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Dr. U Thohary, M.M selaku Kepala Sekolah:

“Melalui dari beberapa tahapan, manajemen sekolah memeberikan ungkapan penghargaan terima kasih kepada guru atau pegawai terkait dengan tugas yang telah dilakukan, memberikan kesajateraan dalam bentuk finansial dengan memperhatikan sebelumnya jabatan/tugas dan penilaian kinerja, penempatan yakni pemberian tugas-tugas.”<sup>10</sup>

Dalam masalah kompensasi di sekolah SMK Al Ihsan ini jika ditambahkan dengan gaji yang lainnya seperti mengajar ekstra atau kegiatan yang lainnya bisa mencapai UMR. Berbeda dengan yang guru bersertifikasi, mereka bisa melebihi gaji UMR. Maka dari itu setiap gaji maupun karyawan berbeda satu dengan yang lainnya.

g. Pemutusan hubungan kerja

Dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus bekerja secara terencana, terstruktur, dan sistematis. Berdasarkan hasil temuan wawancara, pemberhentian guru dikarenakan

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Bapak U Thihary, (Kepala Sekolah), pada tanggal 19 Juli 2024.

pensiun, sebagaimana yang di sampaikan oleh Bapak Dr. U Thohary, M.M :

“Pemberhentian seorang guru dan karyawan lainnya biasanya diberhentikan untuk guru yang sudah pensiun, karena dengan usia lanjut, akibat produktivitas kerja menjadi rendah atau ketidak disiplin nya, biasanya pensiun tersebut atau permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu dan kemudian disetujui oleh sekolah.”<sup>11</sup>

Lain hal sebagaimana yang dijelaskan oleh Ibu Esti selaku Bidang Adminitrasi Sekolah :

“Pemutusan kerja di SMK ini biasanya di lihat dari kehadirannya, (sering izin atau engga, telat atau engga) atau bisa di bilang dilihat sebarapa disiplinnya guru/pengawai itu sendiri, karena bisa diberhentikan secara sepihak.”<sup>12</sup>

Lain hal sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Rina Arsiyah, S.Pd selaku guru Akuntansi :

“Dalam hal Penempatan untuk tenaga pendidika atau karyawan di SMK Al Ihsan sendiri jika ada beberapa tenaga pendidik atau karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya yang dimana akan membawa dampak yang tidak harmonis dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan juga yang tidak dapat disiplin sepenuhnya akan di kenakan pemberhentian sepihak”.<sup>13</sup>

Efektifitas pemutusan hubungan kerja dapat digolongkan pada kriteria efektifitas. Hal ini dapat dilihat dari sekolah telah membuat tatacara dan peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kepada guru dan karyawan, Pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan suatu hal yang

---

<sup>11</sup>Wawancara dengan Bapak U Thoahry, (Kepala Sekolah), pada tanggal 19 Juli 2024.

<sup>12</sup> Wawancara dengan Ibu Esti selaku (Bidang Adminitrasi), pada tanggal 19 Juli 2024

<sup>13</sup> Wawancara dengan Ibu Rina selaku (Guru Akuntansi), Pada tanggal 08 Juli 2024

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pendidik/pegawai.

## **2. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Al Ihsan**

Perorganisasian sekolah yang harus didasarkan pada tujuan sekolah yang meruapak langkah untuk membagi suatu program kedalam tugas-tugas, memberikan tanggung jawab dan membebaskan sesuai dengan kemampuannya, dan juga mengalokasikan sumber daya serta mengkoordinasikannya untuk mencapai efektifitas suatu orginasasi. Dan beberapa temuan yang berkaitan dengan pengorganisasian SDM dalam peningkatan mutu pendidikan di SMK Al Ihsan :

### **a. Pembagian dan mengorganisir tenaga kerja**

Berdasarkan hasil temuan melalui wawancara, melakukan pembagian tenaga kerja yang di berdasarkan kemampuan atau kebutuhan yang ada pada sekolah. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Dr. U Thohary selaku Kepala Sekolah SMK Al Ihsan :

“Tenaga kerja yang dibagi berdasarkan, yang pertama itu berdasarkan kebutuhan, yang kedua berdasarkan Skill atau kemampuan, dan yang ketiga juga yang berdasarkan rasio kebutuhan antara jam mengajar dengan jumlah guru.”

Dilanjutkan dengan penjelasan dalam mengorganisir tenaga kerja pada SMK Al Ihsan ini, sebagaimana yang sudah disamapikan juga oleh Bapak Dr. U Thohary, M.M selaku Kepala sekolah :

“Mengefektifkan struktur organisasi yang mengartikannya segala sesuatu itu harus dikerjakan sesuai dengan job description.”<sup>14</sup>

Dalam pembagian tenaga kerja dan mengorganisir di SMK Al Ihsan merupakan penentuan dari bagaimana keterampilan, rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan yang dimana harus dimiliki oleh setiap pengawi/pengajar.

b. Menentukan wewenang hierarki

Berdasarkan temuan hasil observasi wawancara, dalam menentukan wewenang hierarki yang berdasarkan dari sistem organisasi yang diberikan peringatan antara satu sama lain sesuai dengan wewenang atau kekuasaan, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Kepala Sekolah SMK Al Ihsan Bapak Dr. U Thohary in :

“Memerlukan dengan menentukan wewenang dalam hierarki kita berdasarkan garis koordinasi yang jelas, jika dimulai dari kepala sekolah sama wakil dapat diartikan garisnya adalah garis komando atau garis perintah, jika diantar dengan wakil maka dikatakan garis koordinasi”<sup>15</sup>

Dalam wewenang hierarki ini berproses pengambilan suatu keputusan yang ada pada lembaga pendidikan atau perusahaan, yang bersifat formal dan mengambil keputusan dari atas kebawahan, seperti dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan waka kurikulum.

c. Perencanaan melalui pengorganisasian

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Bapak U Thohary, (Kepala Sekolah), pada tanggal 19 Juli 2024.

<sup>15</sup> Wawancara dengan Bapak U Thohary, (Kepala Sekolah), pada tanggal 19 Juli 2024.

Berdasarkan hasil observasi, pada perencanaan pengorganisasian yang dilakukan pada setiap awal tahun yang berdasarkan dari dari program nya, sebagaimana yang telah dikatakan oleh Bapak Dr. U Thohary selaku Kepala Sekolah :

“perencanaan organisasi yang dibuat berdasarkan program awal, setiap awal tahun para pejabat membuat program kemudian baru ada nya sebuah perencanaan kerja.”<sup>16</sup>

Dalam perencanaan organisasi yang merancang jenis rencana, dan struktur organisasi setiap tahunnya untuk membagikan dan mengkoordinasikan tugas dalam proses pengorganisasian yang mencapai dalam sebuah tujuan.

d. Pengelompokkan pembagian tugas pendidik serta penempatan pendidikan dalam konteks sekolah

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian melalui wawancara, beberapa yang dilakukan dalam pengelompokkan ini dengan melalui evaluasi, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Dr. U Thohary, M.M :

“di sekolah SMK Al Ihsan untuk pembagian pengelompokan tugas pendidik itu menggukon sistem kebutuhan, evaluasi, kita ini kekurangannya apa, kebutuhannya, dan presifik”<sup>17</sup>

Dalam penempatan tugas pendidik didasari dari evaluasi, dan penempatan yang membutuhkan atau yang kekurangan tugas dalam pendidikan.

e. Pembuatan struktur organisasi pendidikan

Steuktur organisasi adalah untuk menunjukkan sebagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan Bapak U Thihary, (Kepala Sekolah), pada tanggal 19 Juli 2024.

<sup>17</sup> Wawancara dengan Bapak. U Thohary, (Kapala Sekolah), pada tanggal 19 Juli 2024

dikoordinasikan secara formal. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Hendra Hermawan selaku Waka Kurikulum SMK Al Ihsan :

“dalam pembuatan struktur organisasi pendidikan, kita menempatkan guru-guru yang memang mampu dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dari berbagai bidang; seperti bidang Ketatausahaan, bidang Kurikulum, bidang kesiswaan, dan bidang-bidang lainnya.”<sup>18</sup>

Sesuai dengan arahan dari kepala sekolah dalam Pembuatan struktur yang didasari dengan keahlian dan kecocokkan penempatan jabatan pada setiap guru.

f. Mengatur koordinasi kegiatan di organisasi

Berdasarkan temuan hasil obsrvasi wawancara, dalam mengatur kordinasi yang didasari dari program-program yang ada pada setiap awal tahun, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Dr. U Thohary selaku Kepala Sekolah :

“di buat berdasarkan program-program awal dan setelah program itu jadi kita evaluasikan dan di cocokan antara kegiatan-kegiatan lainnya. ”

Dalam mengatur koordinasi kegiatan organisasi yang bertujuan untuk dapat menciptakan nilai keefektifan dan keefisienan dalam suatu organiasi dengan cara melakukan penyelarasan dalam berbagai kegiatan organisasi, juga dapat mencegah ketidak adaannya konflik atau pecahnya dalam organisasi, dan menyatukan sikap keperdulian antara anggota organisasi lainnya.

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Bapak Hendra Hermawan, selaku (Waka Kurikulum), pada tanggal 08 Maret 2024

### 3. Penempatan Staf Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Al Ihsan

Penempatan staf atau tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia yang tepat atau jabatan yang sesuai. Beberapa temuan peneliataian dari penempatan staf SDM dalam peningkatan mtu pendidikan :

a. Penempatan staf Tata letak/posisi jabata

Posisi yang ditepatkan dan dirancang untuk mencapai daya guna dan hasil yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagaimana yang di sampaikan oleh Ibu Esti Lestari :

“Dari pentata letakan nya struktur di sekolah ini, dari Kepala Sekolah, lalu Wakil Kurikulum, Bidang Kesiswaan, dan Hubin, lalu di bawahnya terdapat Kepala Jurusan, dan mempunyai 2 jurusan yaitu akutansi dan pemasaran, lalu di bawah lagi ada penangangan guru BK dan Pembinan OSIS dan yang terakhir ada Wali Kelas, Guru, TU, dan OB.”<sup>19</sup>

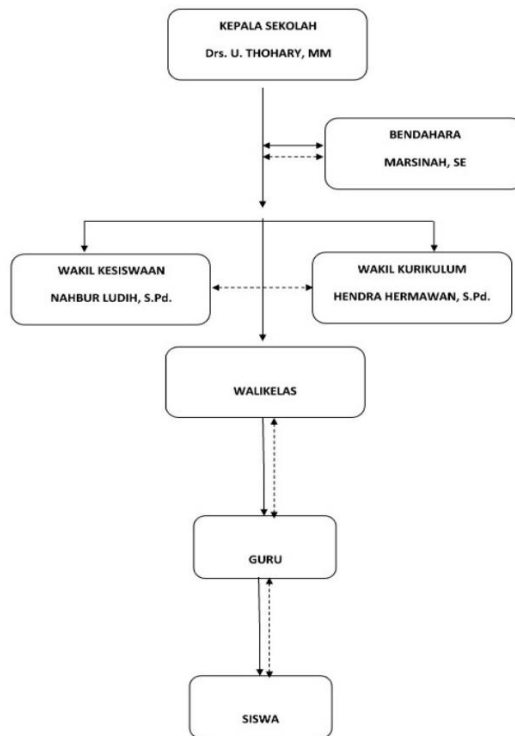
Dan dalam penempatan posisi jabatan sebagaimana juga yang di samapikan oleh Ibu Esti selaku Bidang Adminitrasi :

“Untuk penempatan posisi dan promisi jabatan itu sebuah calon pengawai biasa di serahkan pada Kepala Sekolah yang mengatur dan menerima pengawai yang sebagaimana sudah memenuhi syarat dan kebutuhan yang ada disekolah.”

---

<sup>19</sup> Wawancara dengan Ibu Esti selaku (Bidang Adminitrasi), pada tanggal 19 Juli 2024

Tabel 4.3 Struktur Penata Letak penempatan Jabatan



Dalam penempatan staf dan penempatan posisi jabatan melibatkan dalam mempertimbangkan, kualifikasi, keterampilan, dan kualifikasih pendidikan saat membuat keputusan yang terkait, seperti menempatkannya di divisi tertentu atau menempatannya di posisi jabatan yang sudah ditentukan. Yang berarti bahwa kualifikasi karyawan, seperti gelar, sertifikasi, atau penagalam kerja, yang akan menjadikan faktor penting dalam proses pengambilan keputusan. Untuk memastikan bahwa keputusan karyawan berdasarkan pada kulifikasi untuk melakukan tugas tertentu, dan yang tidak di dasarkan faktor-faktor yang tidak relevan daengan kulifikasi.

Dan sebagaimana yang dikatakan kepada Kepala Sekolah Bapak Dr. U Thohary, M.M :

“untuk penempatan posisi sesuai dengan yang sedang dibutuhkan sekolah, misalnya yang sedang dibutukan adalah bagian guru bahasa inggris maka yang ditetapkan posisi itu. Dan untuk mempromosikan jabatan hanya dengan melina kinjera seorang guru selama ada disekolah.”<sup>20</sup>

Adapun Promosi yang di diskusikan dalam wawancara informan adalah promosi jabatan, yakni poses perubahan dari suatu pekerjaan yang ke pekerjaan lain yang lebih tinggi tingkatannya, dalam wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar kepada individu dalam struktur organisasi, yang disertai dengan status dan kesempatan pembaruan yang semakin bertambah.

b. Pengalihan tugas dan penurunan jabatan

Berdasarkan hail wawancara yang dilakukan peneliti, dalam pengalihan tugas yang ada di SMK Al Ihsan sebagaimana yang di sampaikan oleh Ibu Esti selaku bidang Adminitrasi :

“pengalihan dalam penugasan biasanya karena adanya penurunan kinerja, pindah atau di mutasi yang akan digantikan dengan yang lain, dan untuk penurunan sebuah jabatan, yang sebelumnya pernah ada waka kurikulum yang terlebih dulu sebelum waka kurikulum sekarang (pak hendra) ada bapak jelani yang dimana beliau ini sudah tidak bisa ditetapkan di SMK karena sudah masuk P3K, maka digantikan posisinya/pengalihan tugasnya oleh pak hendra.”<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Wawancara dengan Bapak U Thohary selaku (Kepala Sekolah), pada tanggal 19 Juli 2024

<sup>21</sup> Wawancara dengan Ibu Esti selaku (Bidang Adminitrasi), pada tanggal 19 Juli 2024

Dalam pengalihan tugas dan penurunan jabatan yang ada pada setiap lembaga pendidikan yang dikarenakan ketidak efektifan dalam pekerjaan atau permasalahan yang berkaitan dengan kebijakan antara lembaga pendidikan yang lain.

#### **4. Pengendalian Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMK Al Ihsan**

Pengendalian mutu dalam manajemen merupakan suatu sistem kegiatan yang dirancang untuk mengujur dan melati mutu. Berdasarkan hasil observasi wawancara lakukan beberapa temuan penelitian yang berdasarkan dari pengendalian SDM dalam peningkatan mutu pendidikan :

##### **a. Kompetensi SDM**

Berdasarkan hasil wawancara, kompetensi di SMK Al Ihsan sebagaimana yang di katakan oleh Bapak Dr. U thohary selaku Kepala Seklolah :

“kompetensi SDM yang ada di SMK ini dalam peningtan mutu nya itu ada diklab, yang lebih sering itu pembinaan secara berkala.”<sup>22</sup>

Dalam kompetensi rekrutmen kelulusan yang linear dengan jabatannya masing-masing yang dilihat dalam penerimaan guru yang disusaikan dengan kelulusan atau sarjanah yang dimiliki oleh guru-guru Al Ihsan, sebagaimana yang peneliti dapatkan ini guru yang memiliki sarjanah S1 ada 33 orang guru/karyiawan dan yang memiliki sarjana SMK/SMA ada 5 orang guru/karyiawan.

Dalam keterampilan SDM juga sangat pening dalam meningkatkan mutu pendidikan, ada beberapa faktor yang meliputi

---

<sup>22</sup> Wawancara dengan Bapak U Thohary, (Kepala Sekolah), pada tanggal 19 Juli 2024.

keterampilan SDM yang dapat membantu peningkatan mutu pendidikan :

- 1) Pemahaman tentang kebutuhan siswa: SDM harus memahami kebutuhan dan kepentingan siswa agar dapat mengembangkan program dan kegiatan yang memenuhi kebutuhan tersebut.
- 2) Kemampuan untuk berkomunikasi: SDM harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa, orang tua, dan staf lainnya agar dapat membangun hubungan yang baik.

b. Perilaku SDM

Berdasarkan hasil wawancara, perilaku sdm sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Dr. U Thohary, M.M selaku Kepala Sekolah :

“perilaku mutu yang ada adalah kedisiplinan itu bagian yang paling penting karena guru itu bukan sekedar mengajar melalui ucapan tapi dia mengajar melalui perbuatan, misalnya terkadang siswa tidak dapat menerima nasihat tapi jika dipikirkan kembali terkadang siswa juga pandai menirukan perilaku guru, jadi guru itu selain banyak ucapannya tapi juga ada yang menunjukkan sikap yang datang lebih pagi dari siswa, pakaian lebih rapi dari siswa.”<sup>23</sup>

Dalam kedisiplinan SMK Al Ihsan yang mencerminkan perbuatan atau tingkah laku setiap individu, guru atau siswa, berupa ketaata terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan yang ditetapkan sekolah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam kesiswaan untuk tujuan tertentu. Guru yang merupakan pendidik, yang menjadi tokoh, panutan bagi para peserta didik, Oleh karena itu guru harus memiliki standar

---

<sup>23</sup> Wawancara dengan Bapak U Thohary, selaku (Kepala Sekolah), pada tanggal 19 Juli 2024

kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

c. Latihan SDM

Berdasarkan temuan wawancara, latihan sdm itu mencakup dalam pembinaan, yang sebagaimana telah disampaikan oleh Bapak Dr. Thohary, M.M selaku Kepala Sekolah :

“dalam latihan mengendalikan mutu, yang pertama pembinaan secara internal, yang kedua pelatihan eksternal baik itu di sekolah maupun di instansi terkait atau bisa kerja sama dengan lembaga-lembaga profesi yang berkenaan dengan mutu pendidikan.”<sup>24</sup>

Latihan dalam SDM yang dilakukan di SMK ini terbilang sering dilakukan pada setiap bulannya. Dalam pelatihan

## C. Pembahasan Temuan penelitian

### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Perencanaan SDM melalui manajemen strategik, meliputi pengembangan visi dan misi strategik, menentukan tujuan, merumusan strategi untuk mencapai tujuan, mengidentifikasi dan melaksanakan startegi, serta mengevaluasi strategik.

Dari kedelapan teori perencanaan SDM tersebut, SMK Al-Ihsan telah menerapkan 5 hal antara lain perencanaan SDM, rekrutmen, kompensasi tenaga kerja dan pemutusan hubungan kerja pada profil penelitian,

---

<sup>24</sup> Wawancara dengan Bapak U Thohary, selaku (Kepala Sekolah), pada tanggal 19 Juli 2024

Manajemen di dalam lembaga pendidikan adalah Kepala sekolah pimpinan pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Peranan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam pertumbuhan dan perkembangan pendidikan yakni untuk meningkatkan sumber daya manusia dan mutu sekolah. Kepala sekolah dan guru beserta tenaga kependidikan lainnya dituntut untuk berperan aktif untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala Sekolah juga bertindak sebagai seorang pendidik yang bertanggung jawab terhadap manajemen sekolah<sup>25</sup>. Kepala sekolah sebagai manajer yang artinya sebagai pengelola merupakan kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia terutama Guru untuk meningkat mutu sekolah.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa di SMK Al Ihsan terkait Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu sekolah yaitu dengan menyusun perencanaan untuk menentukan kebutuhan atas tenaga kerja dan apa kriteria yang diperlukan oleh calon pelamar yang nantinya akan direkrut. Secara global, manajemen sumber daya manusia di SMK Al Ihsan dapat dikategorikan berdasarkan tugas dan fungsinya. Salah satu cara untuk mengelola sumber daya manusia adalah dengan mengkategorikan sumber daya manusia yang

---

<sup>25</sup> Handayani et al, Abu Hasan Agus R, & Karina Nuria Rahman. (2018) "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah", Jurnal Education

bertugas mengajar (guru), serta adanya kategori karyawan atau tata usaha (TU) dan tenaga kependidikan

## **2. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan**

Pengorganisasian SDM melalui pembagian tenaga kerja, hubungan kerja, wewenang dan pengkoordinasian dalam organisasi.

Dari keempat teori pengorganisasian SDM tersebut, SMK Al-Ihsan telah menerapkan 5 hal antara lain pembagian mengorganisir tenaga kerja, menentukan wewenang, perencanaan organisasi, pengelompokkan, pembuatan struktur, dan koordinasi yang ada pada profil penelitian.

Pengorganisasian sekolah harus didasarkan pada tujuan sekolah. Sumber daya manusia disekolah harus diatur seoptimal mungkin untuk meningkatkan efisiensi. Pengorganisasian guru dengan teknik pembagian tugas yang sama. Guru memiliki tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dimana tugas utama dan fungsi sehubungan dengan mengajar di kelas. Selain itu, guru juga memiliki tanggung jawab untuk mengelola sekolah. Dengan demikian, guru harus dapat menjalankan tanggung jawab mereka sebagai pendidik maupun sebagai pengelola sekolah.<sup>26</sup>

Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Semua indikator manajemen SDM telah sangat baik

---

<sup>26</sup>Arianti Palima (2020)“Pengorganisasian Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadis”. Jurnal Al-Himayah, 4, 351–374.

diimplematisasikan di SMK Al Ihsan pada seluruh indikator baik membuat struktur organisasi, mengkategorisasikan hierarki, dll yang sebagaimana telah disebutkan pada temuan penelitian diatas. Dan bahkan, dalam mengatur koordinasi kegiatan diorganisasi, SMK Al Ihsan membuat program baru dan menunjukan penanggung jawaban yang baru berdasarkan hasil evaluasi program sebelumnya, dan kemudian dilakukan pencocokkan untuk kegiatan lainnya.

### **3. Penempatan Staf Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan**

Penempatan Staf SDM melalui mengatur tata letak menentukan posisi tempat dan jabatan, penugasan pegawai, promosi, dan penurunan jabata yang ada pada profil penelitian.

Penempatan staf SDM tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan sumber daya manusia yang tepat atau jabatan yang paling sesuai. Menurut Schuler dan Jackson bahwa penempatan sumber daya manusia berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian sumber daya manusia tersebut, Sedangkan menurut Bernardin dan Russel faktor yang penting dalam kesejahteraan kinerja adalah tuntutan pekerjaan. Ketidakcocokan antara kepentingan pada gilirannya akan mengakibatkan

menurunnya semangat kerja sumber daya manusia yang ada dalam dalam bekerja.<sup>27</sup>

Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa penempatan staf di SMK Al Ihsan dari segi promosi yang berdasarkan penilaian kinerja. Namun, untuk penurunan jabatan hanya berdasarkan dari seorang karyawan yang sudah di pppk atau tidak, untuk sebagai landasan tetap dalam bergabung di SMK Al Ihsan.

#### **4. Pengendalian Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMK Al Ihsan**

Pengendalian SDM melalui 3 unsur yang antara lain kompetensi, perilaku, dan latihan.

Pengendalian SDM dalam manajemen mutu merupakan suatu sistem kegiatan teknis yang bersifat rutin yang dirancang untuk mengukur dan menilai mutu pendidikan. Pengendalian diperlukan dalam manajemen mutu untuk menjamin agar kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga perencanaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan lembaga.

Dalam tugas pengendalian mutu dapat dilakukan dengan mengukur perbedaan seperti perencanaan, rancangan, menggunakan prosedur atau peralatan yang tepat, pemeriksaan, dan melakukan tindakan koreksi terhadap hal-hal yang menyimpang, diantara dalam proses, output dan standar yang sefesisik., oleh karena itu pengawasan mutu merupakan upaya untuk menjaga agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan

---

<sup>27</sup> R.Rusman (2016) “ Penempatan Sumber Daya Manusia Profesional Di Lembaga Pendidikan Islam”. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surabaya.

sesuai rencana dan menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.<sup>28</sup>

Dalam kedisiplinan SMK Al Ihsan yang mencerminkan perbuatan atau tingkah laku setiap individu, guru atau siswa, berupa ketaata terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan yang ditetapkan sekolah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam kesiswaan untuk tujuan tertentu. Guru yang merupakan pendidik, yang menjadi tokoh, panutan bagi para peserta didik, Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

Pengendalian di SMK Al Ihsan patut diapresiasi dengan menitikberatkan perbuatan melanggar etika dan norma siswa tercermin dari guru, sehingga guru lebih berhati-hati serta adanya pelatihan pembinaan secara internal secara berkala juga amat diperhatikan di sekolah ini.

---

<sup>28</sup> Sumiati dan Atika Ahmad (2021) "Pengendalian Mutu Pendidikan: Konsep Dan Aplikasi". Jurnal Pendidikan Agama Islam ISSN : 2580-5304 | Volume 1 Nomor 1 | Hal. 43-50



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat” . Dapat disimpulkan bahwa sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada satu saja dalam hal ini kepala sekolah dibantu oleh orang yang ditunjuk.

1. Perencanaan sumber daya manusia di SMK Al Ihsan untuk meningkatkan mutu sekolah sudah cukup baik yang dimulai dengan mengkategorikan sumber daya manusia yang bertugas mengajar (guru), serta adanya kategori karyawan atau tata usaha (TU) dan tenaga kependidikan.
2. Pengorganisasian di SMK Al Ihsan telah sangat baik diimplemntasikan pada seluruh indikator, bahkan membuat program baru dan menunjukan penanggung jawab yang baru berdasarkan hasil evaluasi program sebelumnya, baru kemudian dilakukan pencocokan untuk kegiatan lainnya.
3. Penempatan staf di SMK Al Ihsan terbilang baik dari aspek promosi dimana dilakukan berdasarkan penilaian kinerja. Namun untuk penurunan jabatan hanya berdasarkan apakah karyawan tersebut sudah pppk atau tidak, sebagi landasan tetap bergabung di SMK Al Ihsan.
4. Pengendalian di SMK Al Ihsan patut diapresiasi dengan menitikberatkan perbuatan melanggar etika dan norma siswa tercermin dari guru, sehingga guru lebih berhati-hati serta adanya

pelatihan pembinaan secara internal secara berkala juga amat diperhatikan di sekolah ini.

## **B. Saran**

Setelah melakukan penelitian di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat, penulis membagi dua implikasi kepada sekolah dan tenaga pendidik :

1. Bagi kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan merupakan peran sangat penting. Dalam hal ini kepala madrasah diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan dengan mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang ada di lembag pendidikan.
2. Bagi tenaga pendidik dan kependidikan agar memaksimalkan potensi yang dimilikinya untuk membantu peningkatan mutu pendidikan yang ada di SMK Al Ihsan.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel yang berbeda dengan metode yang berbeda juga, sehingga akan memberikan pemahaman terhadap peningkatan mutu pendidikan dengan cara yang berbeda pula.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Ajabar, (2020) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Yogyakarta: Penerbit Deepublish Publisher.
- Arlyz Savana (2021) “Proses Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Suatu Usaha” dalam *Jurnal Resource*.
- Awwaliyah, F.A., & Arcana, I.M. (2021). “*Pembentukan Indeks Mutu Pendidikan Di Indonesia Dan Faktor Yang Memengaruhinya*” Penerbit Seminar Nasional Official Statistics.
- Angkotasari, S., & Watianan, S. (2021). ”Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Kampus Stia Alazka Ambon, Komunitas”: *Jurnal Ilmu Sosiologi*.
- Arianti Palima (2020) “Pengorganisasian Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadis”. *Jurnal Al-Himayah*, 4, 351–374.
- Alsa Fitri, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma’arif Sarolangun” (Tesis UIN Shulthan Thahta Saifudin: Jambi, 2021), 34
- Burhanudin, B., & Irawan, I. (2019). Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Islam Itqan : *Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*.

- Dr. Mohamad Sodikin.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Yogyakarta: Penerbit Deepublish Digital 2023)
- Dr. Susilowati.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Yogyakarta: Penerbit Deepublish Digital 2023)
- Dr. M.Shoffa Saifillah Al-Faeuq, M.Pd.I. “*Konsep& Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Yogyakarta: Penerbit Deepublish Publisher, 2023)
- Dewi Puspasari, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta” (Skripsi UIN Sunan Kalijaga: 2018).
- Diana Nurbayati, “Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al- Hikmah Kedaton Bandar Lampung”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2019). 75
- Eka Fardina, “Manajemen Pengembangan SDM dalam Peningkatan Mutu dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus di SDIT Al Hilmi Dompu)” Tesis Universitas Islam Negeri Mataram, 2019,
- Fauzi, A.R., & Imron Rosadi, K. (2022). “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Paradigma Berpikir Kesisteman Dalam Pendidikan Islam: Globalisasi, Manajemen Lembaga Dan Mutu Pendidikan”. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*.
- Fatimah, S., Nurkolis, & Egar, N. (2023). “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru”. *Jurnal Ilmiah*.

- Hidayat Sutisna, S., Rozak, A., & Renanda Saputra, W. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Huda, M. (2022). Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Hendra lukito. "Perencanaan Sumber Daya Manusia" (Depok: Penerbit Publisher 2023)
- Hoerudin, D. (2023). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Klaborasi Kegiatan Belajar Mengajar Di Kober Azkiya Desa Tarumajaya, Kertasari, Kabupaten Bandung. *Journal of Community Service and Society Empowerment*.
- Hojin, M. (2023). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam melalui Tugas dan Fungsi Kepengawasan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Handayani et al, Abu Hasan Agus R, & Karina Nuria Rahman. (2018) "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah", *Jurnal Education*
- Hojin, M. (2023). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam melalui Tugas dan Fungsi Kepengawasan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Ikhsan, K. (2023). Pengelolaan Zakat Sebagai Sarana Meningkatkan Taraf Pendidikan Umat. Attanwir : *Jurnal Keislaman dan Pendidikan*.

Kamarudin (2022). Konsep dan Implementasi Prototype Sistem Informasi Smart Campus dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi. *Jurnal Fasilkom*.

Kamarudin (2022). Konsep dan Implementasi Prototype Sistem Informasi Smart Campus dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi. *JURNAL FASILKOM*.

Kusumardani, F., Sitika, A.J., & Fauziah, D.N. (2022). Pelaksanaan Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam di SDIT Izzatul Islam Kecamatan Cibarusah Kabupaten Bekasi.

Kholifah, E.P., Setiawan, F., & Fitri, N.L. (2022). Implementasi Kebijakan Pendidikan Al-Muaddib: *Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*.

Maghfiroh, L. (2018). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Total Quality Management (TQM) di Madrasah Ibtidaiyah Wahid Hasyim Yogyakarta. *TA'LIM : Jurnal Studi Pendidikan Islam*.

Munandar, D.S., Syah, M., & Erihadiana, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.

Muhyi, M., & Sulindro, S. (2015). Peningkatan Mutu mahasiswa program Studi Pendidikan kepelatihan Olahraga melalui pelatihan Kurikulum 2013 Plus.

Mohammad Arief "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi kasus Di SD Insan Amanah Malang". \*(Al-

Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Vol. 6, No. 1, 2021) hlm 8

Nasution, I., Safitri, M.E., Halawa, S., Zuchairunnisa, Z., Khotimah, N., & Ramadhan, S. (2023). Peranan Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Sublim: *Jurnal Pendidikan*.

Yudho Purnomo “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Penerbit Deepublish Digital: Yogyakarta 2023), hlm 5

Qomarudin, Q., & Ernawati, F. (2023). “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Program Plus Di SD Negeri 1 Tegalgiri Nogosari Boyolali. Jurnal Review Pendidikan Dasar : *Jurnal Kajian Pendidikan dan Hasil Penelitian*.

Ramanda Yogi Pratama, “Fungsi-Fungsi Manajemen POAC” dalam *jurnal Pengantar Manajemen*. (Jakarta: Academia, 2020), hlm 6

Rahmi, S. (2019). “Perencanaan SDM Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan”

Rahmawati, A., Siregar, D.R., Syukron, M.A., Asyari, H., & Arif, A. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama. *Jurnal Kependidikan Islam*.

Ramdhani Almubarak, F. (2022). ”Implementasi Prinsip Islam Pada Manajemen Sdm Di badan Usaha Milik Pesantren Moderen Quro Al-Islami”. An Nuqud.

Ramayanti, A., Erihadiana, M., & Muhibinsyah, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di

Madrasah Aliyah Negeri 2 Pangandaran. *Al-Ulum Jurnal Pemikiran dan Penelitian ke Islaman*.

R.Rusman (2016) “ Penempatan Sumber Daya Manusia Profesional Di Lembaga Pendidikan Islam”. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surabaya*

Rahmatullah dan Wahyu Hidayat, “Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 2 Parepare,” *Jurnal Pendidikan Islam* 19, no. 2 (2021): 167

Syawal Kunia Putra (2021) “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan” (*Journal Of Management Education*)

Sulistiyanto, E., Masrokan, P., & Muhajir, A. (2023).Paradigma Baru Kebijakan Standar Nasional Pendidikan Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*.

Sumiati dan Atika Ahmad (2021) “Pengendalian Mutu Pendidikan: Konsep Dan Aplikasi”. *Jurnal Pendidikan Agama Islam ISSN : 2580-5304 / Volume 1 Nomor 1 / Hal. 43-50*

Selong, Masbullah, & Bahri, S.Y. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sma Muhammadiyah Selong. *MAMEN: Jurnal Manajemen*.

Setiawan, M.R., Sudrajat, A., & Tedjawiani, I. (2022). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi

Deskriptif tentang Peran Kepala Sekolah dalam MBS Pada SMPN 3 dan SMPN 4 Malangbong). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.

Saiful Arof, Fajri Arking, dkk dengan judul Jurnal yang ditulis yaitu “Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” Vol. 11, No. 2, September 2022 Urwatul Wutqo, *Jurnal Kependidikan dan Keislaman*. 5

Yudho Purnomo “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Penerbit Deepublish Digital: Yogyakarta 2023), hlm 5



## LAMPIRAN

### *Lampiran 1 : Pendoman Observasi*

No	Indikator	Uraian Obsersvasi
1	Profil Sekolah	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Profil lembaga SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat</li><li>b. Visi SMK Al Ihsam Meruya Jakarta Barat</li><li>c. Misi SMK Al Ihsam Meruya Jakarta Barat</li><li>d. Tujuan SMK Al Ihsam Meruya Jakarta Barat</li><li>e. Struktur Organisasi SMK Al Ihsam Meruya Jakarta Barat</li><li>f. Data Guru SMK Al Ihsam Meruya Jakarta Barat</li></ul>
2	Manajamen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Al Ihsam Meruya Jakarta Barat	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan SMK Al Ihsam Meruya Jakarta Barat.<ul style="list-style-type: none"><li>1) Perencanaan SDM</li><li>2) Rekrutmen, seleksi, dan penempatan</li><li>3) Kompensasi tenaga kerja</li><li>4) Pemutusan hubungan kerja</li></ul></li><li>b. Pengorganisaian sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan SMK Al Ihsam Meruya Jakarta Barat.<ul style="list-style-type: none"><li>1) Pembagaian dan mengorganisir tebaga kerja</li><li>2) Menentukan wewenang hierarki</li><li>3) Perencanaan melalui pengorganisasian</li><li>4) Pengelompokkan pembagian tugas pendidikan dalam konteks sekolah</li><li>5) Pembuatan struktur organisasi pendidikan</li><li>6) Mengatur koordinasi kegiatan</li></ul></li></ul>

		<p>di organisasi</p> <p>c. Penempatan staf sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan SMK Al Ihsam Meruya Jakarta Barat.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penempatan tata letak dan posisi jabatan</li> <li>2) Pengalihan tugas dan penurunan jabatan</li> </ol> <p>d. Pengendalian sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan SMK Al Ihsam Meruya Jakarta Barat.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kompetensi SDM</li> <li>2) Perilaku SDM</li> <li>3) Latihan SDM</li> </ol>
--	--	---

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat.

Hari/Tanggal : 08 Maret 2024/19 Juli 2024

Tempat : SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat

Narasumber : Bapak Dr. U Thohary, M.M

Bapak Hendara Hermawan, S.Pd

Ibu Rina Arnisyah, S.Pd

Ibu Esti Lestari

***Lampiran 2 : Pedoman Wawancara***

Dalam perencanaan SDM dibutuhkan dengan adanya pengembangan strategik dan perencanaan.

1. Mengembangkan visi misi strategik
2. Menentukan tujuan
3. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan
4. Mengidentifikasi dan melaksanakan strategi
5. Mengevaluasi nya dengan SWOT yang anada miliki, kalau boleh tahu SWOT di sekolah ini apa?

### Segi pertanyaan perencanaan SDM

1. Bagaimana bapak/ibu merencanakan kebutuhkkn tenaga kerja?
2. Bagaimana merencanakan rekrutmen?
3. Bagaimana seleksi tenaga kerja tersebut?
4. Bagaimana mengatur proses penempatan kerja?
5. Bagaimana merencanakan proses pengembangan tenaga kerja?
6. Bagaimana mengatur kompensasi yang didapat apabila ada yang resign/pensiun/aktif yang bagus namun ada hambatan ingin keluar?
7. Bagaimana apabila memberhentikan tenaga kerja?
8. Bagaimana mengatur pemberhentian?

### *Lampiran 3 : Pedoman Wawancara*

Dalam pengorganisasian terkait dengan kegiatan mengatur SDM Segi pertanyaan pengorganisasian SDM

1. Bagaimana melakukan pembagian tenaga kerja?
2. Bagaimana mengorganisir hubungan kerja?
3. Bagaimana menentukan wewenang dalam hierarki ini?
4. Bagaimana mengatur pengkordinasian dalam organisasi?
5. Bagaimana mengatur perencanaan melalui pengorganisasian?
6. Bagaimana pengelompokkan pembagaian tugas dalam pekerjaan?
7. Bagaimana pembutan struktur organisasi yang mencakup spesialisai kegiatan?
8. Bagaimana mengatur koordinasi kegiatan di organisasi?
9. Bagaimana pembuatan struktur organisasi dalam pendidikan?

### *Lampiran 4 : Pedoman Wawancara*

Dalam penempatan staf perngorganisasian pembagaian kerja yang direncanakan untuk kesatuan pekerjaan membuat kebijakan akan SDM.

1. Mengaturkan tata letak penempatan staf
2. Menentukan posisi
3. Menentukan tempat
4. Menentukan penempatan jabatan bagi para calon pegawai
5. Menentukan penugasan dalam lembaga pendidik

Segi pertanyaan penempatan staf SDM

1. Bagaimana pengaturan tata letak penempatan staf?
2. Bagaimana mengatur penempatan posisi pada staf?
3. Bagaimana penempatan jabatan pada calon pegawai?
4. Bagaimana mempromosikan calon pegawai?

5. Bagaimana pengalihan dalam penugaskan pada calon pegawai/staf?
6. Bagaimana jika ada penurunan jabatan?
7. Bagaimana jika pegawai/pemimpin memutuskan hubungan kerja?

#### ***Lampiran 5 : Pedoman Wawancara***

Dalam pengendalian dalam mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan yang di rencanakan.

1. Mentaati peraturan kehadiran
2. Peraturan dalam kedisiplinan
3. Perilaku dengan kerja sama
4. Menjaga situasi dalam lingkungan pekerjaan

Segi pertanyaan pengendalian SDM

1. Bagaimana kompetensi SDM dalam kemampuan mutu pendidikan?
2. Bagaimana perilaku SDM dalam kedisiplinan mutu pendidikan?
3. Bagaimana Laih SDM dalam mengendalikan mutu pendidikan?

## ***Lampiran 6 : Hasil Wawancara***

### **Kepala Sekolah SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat**

Nama : Dr. U Thohary, M.M  
Tempat : Ruang Kepala Sekolah  
Waktu : 08 Maret-19 Juli 2024

#### **1. Bagaimana bapak/ibu merencanakan kebutuhkkn tenaga kerja di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat ?**

Di dalam Sekolah SMK Al Ihsan tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan melalui evaluasi kebutuhan, setelah melalui evaluasi, dilakukan dengan pententuan dalam bidangnya, Jumlah nya, dan Skil Khusus nya yang dimiliki seorang guru, juga mempunyai kemampuan spesifik yang dilihat dari bagaimana penjelasannya, apakah mampukah membuat suasana kelas menjadi nyaman dan dapat disenangi oleh siswa/i dan berpenampilan yang humble.

#### **2. Bagaimana perencanaan rekrutmen, seleksi, dan penemootan di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat ?**

Untuk sistem rekrutemen yang ada di SMK Al Ihsan pertama menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah, setelah dari proses rekrutmen adanya undangan atau pemeberitahuan baik sesama jenjang sekolah atau infosmasi lebih luas yang disampaikan pada tiap kebutuhan, dan setelah itu ada nya proses seleksi dan ada beberapa penilaian yang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Rekrutmennya juga yang sesuai dengan pengalaman sebagai dari nilai plus. Dan Untuk rekrutmen sendiri di SMK Al Ihsan ini dengan adanya prosesnya mengajukan pemaparan, adanya pemeriksaan dokumen, kesusaian ijazah dengan yang di lamar, kemudian adanya pengumuman selanjutnya, lalu melalui wawancara atau proses yang

pertama dengan tes interview, tentunya jika kaitannya dengan tenaga pendidikan ada praktek mengajarnya

**3. Bagaimana mengatur Kompensasi yang didapati apabila ada yang resign/pensiun di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat ?**

Melalui dari beberapa tahapan, manajemen sekolah memeberikan ungkapan penghargaan terima kasih kepada guru atau pengawai terkait dengan tugas yang telah dilakukan, memberikan kesajateraan dalam bentuk finansial dengan memperhatikan sebelumnya jabatan/tugas dan penilaian kinerja, penempatan yakni pemberian tugas-tugas.

**4. Bagaiamana apabila memberhentikan tenaga kerja di SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat ?**

Pemberhentian seorang guru dan karyawan lainnya biasanya diberhentikan untuk guru yang sudah pensiun, karena dengan usia lanjut, akibat produktivitas kerja menjadi rendah atau ketidak disiplin nya, biasanya pensiun tersebut atau permintaan sendiri dengan mangajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu dan kemudian disetujui oleh sekolah. Dan dalam Pemutusan kerja di SMK ini biasanya di lihat dari kehadiran nya, (sering izin atau engga, telat atau engga) atau bisa di bilang dilihat sebarapa disiplinnya guru/pengawai itu sendiri, karena bisa diberhentikan secara sepihak. Dalam hal Penempatan untuk tenaga pendidika atau karyawan di SMK Al Ihsan sendiri jika ada beberapa tenaga pendidik atau karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya yang dimana akan membawa dampak yang tidak harmonis dalam melaksanakan perkerjaan mereka, dan juga yang tidak dapat di splin sepenuhnya akan di kenakan pemberhentian sepihak.

## ***Lampiran 7 : Pedoman Wawancara***

### **Kepala Sekolah SMK Al Ihsan Meruya Jakarta barat**

Nama : Dr. U Thohary, M.M

Tempat : Ruang Kepala Sekolah

Waktu : 08 Maret-19 Juli 2024

#### **1. Bagaimana melakukan pembagian tenaga kerja dan mengorganisir hubungan kerja?**

Tenaga kerja yang dibagi berdasarkan, yang pertama itu berdasarkan kebutuhan, yang kedua berdasarkan Skill atau kemampuan, dan yang ketiga juga yang berdasarkan rasio kebutuhan anatara jam mengajar dengan jumlah guru. Dan Mengefektifkan struktur organisasi yang mengartikannya segala sesuatu itu harus dikerjakan sesuai dengan job description

#### **2. Bagaimana menentukan wewenang dalam hierarki ini?**

Memerlukan dengan menentukan wewenang dalam hierarki kita berdasarkan garis koordinasi yang jelas, jika dimulai dari kepala sekolah sama wakil dapat diartikan garisnya adalah garis komando atau garis perintah, jika diantar dengan wakil maka dikatakan garis koordinasi

#### **3. Bagaimana mengatur perencanaan melalui pengorganisasian?**

perencanaan organisasi yang dibuat berdasarkan program awal, setiap awal tahun para pejabat membuat program kemudia baru ada nya sebuah perencanaan kerja

#### **4. Bagaimana Pengelompokkan pembagian tugas pendidik serta penempatan pendidikan dalam konteks sekolah?**

di sekolah SMK Al Ihsan untuk pembagian pengelompokan tugas pendidik itu menggukan sistem kebutuhan, evaluasi, kita ini kekurangannya apa, kebutuhannya, dan presifik

**5. Bagaimana mengatur koordinasi kegiatan di organisasi?**

di buat berdasarkan program-program awal dan setelah program itu jadi kita evaluasikan dan di cocokan antara kegiatan-kegiatan lainnya

**6. Bagaimana pembuatan struktur organisasi dalam pendidikan?**

dalam pembuatan struktur organisasi pendidikan, kita menempatkan guru-guru yang memang mampu dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dari berbagai bidang; seperti bidang Ketatausahaan, bidang Kurikulum, bidang kesiswaan, dan bidang-bidang lainnya

## ***Lampiran 8 : Pedoman Wawancara***

### **Kepala Sekolah dan Bidang Adminitasi SMK Al Ihsan Meruya Jakarta barat**

Nama : Dr. U Thohary, M.M & Esty Lestari

Tempat : Ruang Kepala Sekolah

Waktu : 08 Maret-19 Juli 2024

#### **1. Bagaimana penempatan staf dalam tata letak dan penempatan posisi jabatan ?**

Dari pentata letakan nya struktur di sekolah ini, dari Kepala Sekolah, lalu Wakil Kurikulum, Bidang Kesiswaan, dan Hubin, lalu di bawahnya terdapat Kepala Jurusan, dan mempunyai 2 jurusan yaitu akutansi dan pemasaran, lalu di bawah lagi ada penangangan guru BK dan Pembinan OSIS dan yang terakhir ada Wali Kelas, Guru, TU, dan OB. Dam Untuk penempatan posisi dan promisi jabatan itu sebuah calon pengawai biasa di serahkan pada Kepala Sekolah yang mengatur dan menerima pengawai yang sebagaimana sudah memenuhi syarat dan kebutuhan yang ada disekolah. Dan juga untuk penempatan posisi sesuai dengan yang sedang dibutuhkan sekolah, misalnya yang sedang dibutukan adalah bagian guru bahasa inggris maka yang ditetepkan posisi itu. Dan untuk mempromosikan jabatan hanya dengan melinai kinjera seorang guru selama ada disekolah.

#### **2. Bagaimana pengalihan tugas dan penurunan jabatan di SMK Al Ihsan ?**

pengalihan dalam penugasan biasanya karena adanya penurunan kinerja, pindah atau di mutasi yang akan digantikan dengan yang lain, dan untuk penurunan sebuah jabatan, dikarenakan ketidak efektifannya seorang karyawan atau guru di sekolah.

## ***Lampiran 9 : Pedoman Wawancara***

### **Kepala Sekolah SMK Al Ihsan Meruya Jakarta barat**

Nama : Dr. U Thohary, M.M  
Tempat : Ruang Kepala Sekolah  
Waktu : 08 Maret-19 Juli 2024

#### **1. Bagaimana kompensasi SDM di SMK Al Ihsan Meruya ?**

kompetensi SDM yang ada di SMK ini dalam peningtan mutu nya itu ada diklab, yang lebih sering itu pembinaan secara berkala.

#### **2. Bagaimana perilaku SDM di SMK Al Ihsan Meruya ?**

perilaku mutu yang ada adalah kedisiplinan itu bagian yang paling penting karena guru itu bukan sekedar mengajar melalui ucapan tapi dia mengajar melalui perbuatan, misalnya terkadang siswa tidak dapat menerima nasihat tapi jika dipikirkan kembali terkadang siswa juga pandai menirukan perilaku guru, jadi guru itu selain banyak ucapannya tapi juga ada yang menunjukkan sikap yang datang lebih pagi dari siswa, pakaian lebih rapi dari siswa.

#### **3. Bagaimana latihan SDM di SMK Al ihsan Meruya ?**

dalam latihan mengendalikan mutu, yang pertama pembinaan secara internal, yang kedua pelatihan eksternal baik itu di sekolah maupun di instansi terkait atau bisa kerja sama dengan lembaga-lembaga profesi yang berkenaan dengan mutu pendidikan.

## Lampiran 10 : Surat Observasi



Nomor : 134/ FAIUDN/J/VI/2023  
Lamp : -  
Hal : Permohonan Izin Observasi

Jakarta, 03 Juni 2023

Kepada Yth.

**Kepala Sekolah SMK AI - Ihsan Meruya**

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Agama Islam:

Nama : Rubiyatulillah  
NIM : 2021024  
Semester : VI ( Enam )  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Akan mengadakan penelitian (berupa pengumpulan data, wawancara dan keterangan) di instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk kepentingan laporan tugas Mata kuliah **Seminar Proposal**.

Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memandu mahasiswa tersebut untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kerja sama ini, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Agama Islam



**Duna Izlanna, M.Ed., Ph.D.**

NIDN : 2128097801

## Lampiran 11 : Surat Penelitian



Nomor : 176/ FAI.UDN/JI/X/2023

Jakarta, 31 Oktober 2023

Lamp : -

Hal : Izin Melaksanakan Pra Penelitian

Kepada Yth.

**Kepala Sekolah SMK Al Ihsan Meruya Jakarta Barat**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Agama Islam:

Nama : Rubiyatullillah

NIM : 2021024

Semester : VII ( Tujuh )

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Akan mengadakan penelitian (berupa pengumpulan data, wawancara dan keterangan) di instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk kepentingan laporan tugas laporan tugas kuliah.

Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memandu mahasiswa tersebut untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kerja sama ini, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*



Dekan Fakultas Agama Islam

**Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D.**

NIDN : 2128097801

## Lampiran 12 : Surat Keputusan Pembimbing Skripsi



**KEPUTUSAN DEKAN**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH**  
**TENTANG**  
**PEMBIMBING SKRIPSI PROGRAM SI**  
Nomor : 156/UDN.FA/IB/VI/2024  
**DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA**

- MENIMBANG:**
- 1 bahwa dalam pembuatan skripsi sarjana S1 bagi mahasiswa Universitas Darunnajah Jakarta, perlu mendapat bimbingan sebaik-baiknya.
  - 2 bahwa untuk itu, perlu diangkat 1(satu) atau 2 (dua) orang pembimbing dalam penulisan skripsi
  3. bahwa saudara yang tersebut dalam surat keputusan ini dianggap mampu melaksanakan bimbingan tersebut.

- MENINGAT:**
1. Undang-Undang nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
  2. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan nomor 57 tahun 2021
  3. Permendikbud Nomor 03 Tahun 2020 tentang SNPT
  4. Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
  5. SK Ketua Umum Yayasan Darunnajah Nomor: 2676/YDN/IX/2014
  6. Pedoman Akademik Universitas Darunnajah tahun 2022/2023

**MEMUTUSKAN**

**MENETAPKAN:** Tertanggal mulai: 05 Juni 2024 mengangkat saudara :

1. Farah Diba, M.I.Kom
2. H. Mastur, M.M

Sebagai pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Rubiyatullillah

NIM/NIMKO : 2021024

Judul Skripsi : *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Al-Ihsan Meruya, Jakarta Barat*

1. Keputusan ini berlaku sampai skripsi tersebut lulus diuji di hadapan sidang/Munaqosyah Skripsi.
2. Kepada mereka akan diberikan honorarium menurut peraturan yang berlaku di Universitas Darunnajah.
3. Judul yang diajukan bukanlah final, oleh karena itu, apabila ada perbaikan seperlunya diserahkan kepada para pembimbing.
4. Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

**SALINAN :** Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diindahkan.

Ditetapkan di : Jakarta  
pada tanggal: 05 Juni 2024



Lampiran 13 :Catatan Bimbingan



KARTU BIMBINGAN AKADEMIK MAHASISWA  
UNIVERSITAS DARUNNAJAH

NAMA : Rubiyabillillah  
NIM : 2021024  
PRODI : MPI Pendidikan Islam  
FAKULTAS : manajemen  
SEMESTER : 6 B TAHUN AKADEMIK :  
ALAMAT : Jln raya cengkong kelapa dua  
NO HANDPHONE : 088990431615

No	Hari/ Tanggal	Masalah Yang dibahas	Saran Dosen Pembimbing Akademik	Paraf Dosen Pembimbing Akademik
1	Kgmts 16/3/23	Pengajuan judul		<i>[Signature]</i>
	6/3/23	<i>[Signature]</i>		<i>[Signature]</i>

- Mahasiswa melakukan bimbingan akademik minimal 3 (tiga) kali dalam satu semester (Sebelum Pengisian KRS, Sebelum UTS, Sebelum UAS)
- Kartu Bimbingan Akademik adalah syarat untuk mendapatkan Kartu Ujian Akhir Semester (UAS) dan Kartu Hasil Studi.
- Kartu ini wajib dibawa saat melakukan bimbingan Akademik dan dikumpulkan ke bagian Akademik setelah bimbingan ke-3, sebelum Ujian Akhir Semester.

Mengetahui,  
Ketua Prodi

*[Signature]*  
M. R. Ritonga, M.Pd.

Dosen Pembimbing Akademik

*[Signature]*

**Lampiran 14 : Lembar Pengesahan Judul**

Universitas  
Darunnajah

Rooted in Tradition, Leading in Education

UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA FAKULTAS AGAMA ISLAM  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**


NAMA : Rubiyatullillah  
NIM/NIRM : 2021024  
PRODI : Manajemen Pendidikan Islam

**JUDUL SKRIPSI**

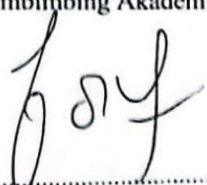
- 1.) Manajemen sumber daya manusia dalam Peningkatan mutu Pendidikan di madrasah tarbiyah al-islamiyah Srengseng ✓
- 2.) Manajemen sarana dan prasarana sekolah dalam Peningkatan kualitas Pendidikan
- 3.) Manajemen Super visi kepala sekolah dalam meningkatkan Profesionalitas

Jakarta, 16 - Maret - 2025

Mengetahui,  
Ketua Program Studi

  
(Matnur Ritonga, M.Pd)  
NIDN = 219118202

Dosen Pembimbing Akademik

  
(.....)



## *Lampiran 15 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian*



**YAYASAN PERGURUAN AL-IHSAN  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) AL-IHSAN  
BISNIS DAN MANAJEMEN**

Alamat : Jl. Raya Masjid Al-Ihsan Kavling DKI Blok BZ. Meruya Utara  
Kembangan, Jakarta Barat Telp. 021-5857083  
e-mail : smk.alihsan\_jb@yahoo.com

**SURAT KETERANGAN**

**Nomor: 021/SMK-AI/VIII/2024**

**TENTANG**

**TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs. U. Thohary, MM  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Alamat Sekolah : Jl. Raya Masjid Al-Ihsan Kav.Dki Rt.002 Rw.10 Meruya Utara  
NPSN : 20101602

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Rubiyatullillah  
NIM : 2021024  
Perguruan tinggi : universitas Darunnajah  
Fakultas : Agama Islam  
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMK Al-Ihsan Meruya Jakarta Barat

Adalah benar nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi di SMK Al Ihsan terhitung tanggal 8 Maret s.d 19 Juli 2024.

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 20 Agustus 2024

Mengetahui,

Kepala SMK Al Ihsan

**Drs. U. Thohary, MM**



## Lampiran 16 : Surat Keterangan Bebas Plagiat



### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini telah dinyatakan bebas plagiasi untuk mendaftar sidang skripsi.

Nama Mahasiswa : Rubiyatullillah  
NIM : 2021024  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Agama Islam  
Persentase Plagiasi : 24%

12 agustus skripsi rubiyatullillah.docx



Jakarta, 15 Agustus 2024

Mengetahui:  
Perpustakaan Universitas Darunnajah



(Alfiani Syahidah Rohmah, S.IP)



**Lampiran 17 : Dokumentasi Penelitian**



**Lingkungan Sekolah Yayasan Perguruan Islam Al Ihsan**



**Wawancara dengan Bapak Herndra Hermawan S. Pd selaku Waka kurikulum & Ibu Rina Arnisya S.Pd**



**Wawancara dengan Ibu Esty selaku Bidang Adminirasi & Bapak Dr. U Thohary, M.M selaku Kepala Sekolah.**



## ***Lampiran 18 : Daftar Riwayat Hidup***



Nama : Rubiyatullillah

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 20 Maret 2001

Agama : Islam

Anak ke- : 1 dari 3 bersaudara

Alamat : JL. H Kelik kelapa dua srengseng Rt001  
Rw06 No. 28H kec.Kembangan Kel.  
Srengseng DKI Jakarta Barat.

No. Handphone : 088990431613

Email : [Rubiyatullillah@gmail.com](mailto:Rubiyatullillah@gmail.com)

Riwayat prndidikan :

1. Universitas Darunnjah (2020-2024)
2. SMA Paket C (2019)
3. SMP Paket B (2016)
4. MI Tarbiyah Islamiyah (2008-2013)
5. TKA Plus Syifa Nuraliyah (2007-2008)