

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Tahap ini akan dipaparkan hasil penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Oleh Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Mutu Madrasah Pada sub bab ini akan dibahas mengenai deskripsi data yang diperoleh peneliti selama penelitian. Selain itu juga akan dibahas pemaparan data terkait dengan fokus dan pertanyaan penelitian pada situs 1 dan situs 2. Selanjutnya juga disajikan temuan penelitian dari kedua kasus tersebut, baik itu situs 1 maupun situs 2.

1) Paparan Data Situs 1 (MA Syech Syubakir Nglegok Blitar)

a. perencanaan sumber daya manusia Oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan Mutu Madrasah

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna.

Upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di MA Syech Syubakir Nglegok Blitardi atur berdasarkan kebutuhan sekolah. melalui rapat atau musyawarah di awal tahun hal ini dapat dibuktikan dalam wawancara penulis dengan kepala madrasah.

“Dalam hal perencanaan Sumber Daya Manusia ada beberapa langkah yang kami lakukan dalam tahap perencanaan 1) Menetapkan

secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan. 2)
 Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM yang dibutuhkan. 3)
 Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya. 4)
 Menetapkan beberapa alternative maksudnya disini adalah apakah bisa
 ditutupi dari SDM internal atau harus kita merekrut tenaga baru. 5)
 Memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana. 6)
 Menginformasikan rencana kepada para pegawai untuk direalisasikan”.¹

Juga dibenarkan oleh wakil kepala Madrasah bidang kurikulum :

“Dalam hal manajemen guru dan karyawan agar mutu pendidikan terjaga maka dalam hal karyawan dan guru kami menyesuaikan dengan kebutuhan terutama dalam hal guru baru dan bagaimana mengatur guru dan karyawan”.²

Perencanaan sumber daya manusia ini menurut penulis sangatlah perlu dilakukan karena perencanaan sumber daya manusia juga akan mempengaruhi penetapan penentuan jumlah guru baru yang akan diterima. Selanjutnya penentuan jumlah guru dan jabatan yang dibutuhkan Ma Syech Syubakir itu bergantung pada jumlah kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Selain itu juga bergantung pada perkiraan guru dan jabatan yang ada karena hal ini juga dikuatkan oleh pendapat dari waka kesiswaan:

“Dalam hal perencanaan kebutuahn saya sedan bapak kepala sekolah melakukan evaluasi akhir tahun biasanya dengan buka puasa karena pas dengan momen puasa sebelum berbuka kami evaluasi kekurangan dan kebutuhan termasuk dalam hal rekrutmen guru baru dan kebutuhan jabatan atau evaluasi jabatan yang perlu diganti”.³

¹ Wawancara dengan Kepala MA Syech syubakir 23 April 2018, Pukul 08.00.

² Wawancara dengan waka bidang kurikulum ibu Hanik Amaria 23 april 2018, Pukul 10.00.

³ Wawancara dengan waka bidang kesiswaan 24 April 2018, Pukul 10.15.

Berarti jumlah guru dan jabatan yang dibutuhkan MA Syech Syubakir itu bergantung pada jumlah kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Selain itu juga bergantung pada perkiraan guru dan jabatan yang ada karena jabatan dan guru atau karyawan baru tidak selalu butuh setiap tahun disini dapat kita lihat dari jumlah guru yang sesuai dengan kebutuhan yang diawali dengan rekrutmen dan seleksi .



Gambar 4.1 kepala sekolah memimpin musyawarah perencanaan

1) Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*)

Setelah suatu lembaga mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai, maka tugas manajer adalah mengisi jabatan dengan mencari manajemen sumber daya manusia yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu.

Proses penarikan penting, karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Rekrutmen berkaitan

dengan mengembangkan cadangan calon karyawan sejalan dengan rencana sumber daya manusia yang sudah direncanakan oleh kepala sekolah sebagai penanggung jawab yang dihasilkan dari musyawarah bersama.

Perekrutan bagi pelamar yang telah mengajukan permohonan kepada kepala MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dengan segala persyaratan yang telah ditentukan melalui kepala sekolah dan kepada Yayasan

Menurut kepala MA Syech Syubakir Nglegok Blitar Dalam merekrut tenaga pendidik atau karyawan telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu:

dalam hal pelamar kami punya beberapa syarat yakni; 1) Berhaluan Ahlus Sunnah Waljama'ah diutamakan yang memiliki jiwa santri. 2) Memiliki ijazah minimal S1 Pendidikan sesuai dengan bidangnya, 3) Memiliki KARTANU, 4) Pengalaman lebih diutamakan, 5) Nilai IP minimal 3.00, 6) Memiliki jiwa Islami dan siap berjuang⁴

Hal ini juga dikatakan lagi oleh bapak fajar taufiq S.Pd selaku waka Humas:

“Dalam proses rekrutmen ini kami tidak selalu mengambil dari luar Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan SDM yang ada yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut untuk mengisinya atau dengan menambah jam guru tersebut tapi apabila memang dibutuhkan kami baru mengambil dari luar dengan syarat yang ada diatas”⁵

Hal ini ketika ada pertanyaan tentang mengapa melakukan rekrutmen internal kepala Madrasah menambahkan:

“Biasanya rekrutmen internal kami lakukan hal ini bukan tanpa alasan dan ngawur tetapi ada alasan yakni biayalebih murah

⁴ Wawancara dengan Kepala MA Syech Subakir Nglegok Blitar, 23 April 2018, Pukul 10.20.

⁵ Wawancara dengan waka humas Bapak Taufiq, Nglegok Blitar, 23 April 2018, Pukul 10.25.

dibandingkan dengan cara eksternal. Rekrutmen internal pun memiliki keuntungan karena apabila satu orang dipromosikan maka akan ada promosi jabatan tentunya tetap dengan syarat tertentu”.⁶

Hal ini membuktikan bahwa MA Syech syubakir apabila membutuhkan tenaga baru melakukannya dengan jika masih ada SDM yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, mengambil dari dalam atau sumber internal khususnya untuk jabatan manajerial (para wakil kepala). Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi SDM yang ada juga biayanya yang lebih murah hal ini dibenarkan oleh Waka kurikulum:

“Begini mas za dengan adanya rekrutmen Internal atau kami biasa mengatakan sebagai mutasi jabatan system rekrutmen ini Rekrutmen Mendorong semangat kerja, loyalitas, dan komitmen kerja yang semakin tinggi dari kami”.⁷

Dalam hal ini penulis melihat banyaknya pelamar Yang masuk disini sampai menumpuk hal in bisa dijadikan sumber pilihan dalam rekrutmen

Kemudian jika pelamar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh MA Syech Syubakir Nglegok Blitar maka diadakan seleksi (bagi rekrutmen baru) dengan cara tes dan wawancara .

2) Seleksi

Setelah proses penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia sebagai calon karyawan selesai, Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau

⁶ Wawancara dengan kepala MA Syech Subakir Nglegok Blitar, 23 April 2018, Pukul 10.45.

⁷ Wawancara dengan waka kuriukulum MA Syech syubakir nglegok Blitar 23 April 2018, Pukul 11.00.

yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. dan tujuan dari setiap program setiap program adalah untuk mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur, yang bertujuan menilai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

Setelah MA Syech Syubakir Nglegok Blitar mendapatkan beberapa pelamar kemudian di adakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang berminat. Tes dan wawancara dilakukan oleh kepala sekolah atau siapa yang ditunjuk oleh kepala Madrasah Bentuk tesnya adalah tes tulis dan wawancara.

Hal ini di benarkan dalam pendapat kepala Madrasah MA Syech subakir Nglegok:

“Dalam proses selekssi ini kami melakukannya dengan melihat kelengkapan syarat administrasi dulu setelah itu baru dilakukan tes tulis dan wawancara yang bertujuan untuk meliat kualitas dan kapasitasnya”.⁸

Kemudian kepala madrasah menambahkan

“Proses seleksi tergantung pada 3 masukan penting. Informasi analisis jabatan memberikn deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan bagi dan apabila bersifat mutasi atau bersifat dari internal setiap jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia”.⁹

Kemudian peneliti mencoba mengklarifikasi kepada bapak nafiha selaku guru yang baru beliau mengatakan seperti ini;

“Dalam hal seleksi saya dulu karena ada kebutuhan guru baru kemudian saya memasukan lamaran dan diterima tetapi ada seleksi

⁸ Wawancara dengan kepala MA Syech Subakir 2 Mei 2018, Pukul 08.00.

⁹ Wawancara dengan kepala MA Syech Subakir 2 Mei 2018, Pukul 08.10.

baik tulis maupun wawancara dan masa percobaan 3 bulan untuk melihat kerja dan saat masa percobaan ini saya belum dapat gaji tetap setelah itu saya dapat SK baru dapat gaji tetap”.¹⁰

Jika pelamar telah lolos seleksi atau diterima sebagai tenaga pendidik atau pegawai, maka dikeluarkan Surat Keterangan (SK) pertama setelah masa training kerja selama 3 bulan baik bagi dari eksternal atau pegawai baru dari Yayasan hal ini bertujuan untuk melihat dedikasi dari pelamar tersebut kepada lembaga ini hal ini seperti yang dikatakan waka kurikulum ibu Hanik amaria S.Pd.

“Setelah diterima sebagai guru atau karyawan kami mengadakan training selama 3 bulan sebelum SK dari yayasan dikeluarkan hal ini untuk melihat dia secara pribadi dan secara pekerjaan hal ini juga saya alami setelah saya terpilih menjadi waka kurikulum 10 bulan yang lalu”.¹¹

Dalam hal ini MA Syech syubair telah melakukan proses seleksi sebagai langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru atau memnuhi untuk menempati posisi baru. Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

b. Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu

Suatu rencana yang telah tersusun secara matang dan ditetapkan berdasarkan perhitungan-perhitungan tertentu, tentunya tidak dengan sendirinya mendekatkan organisasi pada tujuan yang hendak dicapai.

¹⁰ Wawancara dengan bapak Nafiha S.PdI selaku guru baru mapel fiqih 2 Mei pukul 11.00.

¹¹ Wawancara dengan kepala MA Almuslihun 2 mei 2018 pukul 10.25

Untuk merealisasikan suatu rencana ke arah tujuan yang telah ditetapkan, memerlukan pengaturan-pengaturan yang tidak saja menyangkut wadah dimana kegiatan-kegiatan itu dilaksanakan, namun juga aturan main yang harus ditaati oleh setiap orang dalam organisasi agar bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Maka penempatan fungsi pengorganisasian setelah fungsi perencanaan merupakan hal yang logis karena tindakan pengorganisasian menjembatani kegiatan perencanaan dengan pelaksanaannya sebagaimana diungkapkan kepala MA Syech syubakir:

“Dalam pengorganisaian ini kami berusaha mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien, dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu, dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu yakni dengan memberikn job dan tugas sesuai hasil rapt dan ditanya kesiapannya”.¹²

Pengorganisasian terjadi karena pekerjaan yang perlu dilaksanakan itu merupakan pola yang membutuhkan antar SDM yang ada dan terbentuklah suatu kerja yang efektif antar SDM yang ada. Hal lain juga diungkapkan kepala MA Syech Syubakir Nglegok Blitar

“Pengorganisasian yang kami lakukan adalah pembagian tugas agar tugas dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawabdiharapkan dengan adanya pembagian anggota organisasi dapat meningkatkan keterampilannya secara khusus (spesialisasi) dalam menangani tugas-tugas yang dibebankan.hal ini juga dilakukan stelah mereka bekerja 2 tahun untuk yang promosi jabatan”.¹³

Hal ini juga didukung oleh pernyataan oleh waka kurikulum dan waka humas, ibu Hanik Amaria S.Pd mengatakan seperti ini

¹² Wawancara dengan kepala MA Syech Subakir 23 April 2018 pukul 11.00.

¹³ Wawancara dengan kepala MA Syech Subakir 23 April 2018 pukul 10.15.

“Jadi ada peraturan yang juga sebagai pantauan untuk diberi jabatan structural disini harus bekerja kurang lebih 2 tahun minima hal ini bertujuan agar dapat memantau mereka bekerja dan skill mereka agar tidak salah pilih kalau saya sudah lebih dua tahun setelah bekerja disini baru mendapat amanah sebagai waka kurikulum”¹⁴.

Sementara waka humas yakni bapak Fajar Taufiq S.Pd mengatakan seperti ini:

“Syarat 2 tahun ini sangat baik perbaikan karena bisa melihat kemampuan masing walaupun saya sendiri tidak mengajukan untuk menjadi waka humas dan saya terpilih karena teman teman bukan saya yang mengajukan diri”¹⁵.

Dengan hal ini kita melihat pengorganisasian yang telah disusun, menurut penulis sangat bagus sehingga dalam melaksanakan tugas kepengurusannya yang sesuai dengan bidangnya masing-masing maka tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan dari pihak lembaga sendiri memberikan harapan untuk naik jabatan atau bisa juga turun jabatan agar menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dengan adanya promosi dan mutasi jabatan apabila sudah minimal 2 tahun bekerja dan merupakan pemilihan secara demokratis artinya semua punya hak pilih.

c. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Madrasah

Fungsi *actuating* atau pelaksanaa dalam manajemen lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Pelaksanaan Manajemen sumber daya manusia di madrasah adalah suatu metode mengatur SDM yang ada agar tercapai

¹⁴Wawancara ibu Hanik Amaria S.Pd selaku waka kurikulum 2 Mei 2018 pukul 09.00.

¹⁵Wawancara dengan bapak Fajar Taufiq S.Pd selaku Waka Humas 2 mei 2018 Pukul 09.15.

peningkatan mutu yang bertumpu pada pendidikan di madrasah, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif & kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen sekolah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat.ada beberapa hal yang dilakukan dalam fungsi pelaksanaan ini antara lain:

1) Orientasi dan Penempatan

Adanya personel baru yang direkrut dan personel lama yang diseleksi untuk promoasi serta terdapatnya tantangan baru dalam lingkungan kerja mengakibatkan manjemnen MA Syech Syubakir Nglegok Blitar harus melakukan pengaturan/ penempatan bagi personel baru atau pun personel lama untuk posisi yang baru. Sebelum melakukan penempatan, Manjemnen MA Syech Syubakir Nglegok Blitar mensosialisasikan personelnnya pada pekerjaan baru melalui kegiatan orientasi untuk meningkatkan dukungan yang lebih efektif.

Untuk masalah penempatan kepala Madrasah berpendapat seperti ini:

“Dalam hal pegawai baru pegawai baru harus mengikuti orientasi atau training Yang dilakukan untuk menyatakan bahwa mereka betul-betul diterima dengan tangan terbuka menjadi pegawai yang akan bekerja sama dengan pegawai lain pada organisasi/lembaga ini 3 bulan”.¹⁶

¹⁶ Wawancara dengan Kepala MA Syech Subakir Nglegok Blitar 4 Mei 2018 Pukul 08.30.

Untuk tahap selanjutnya yakni penempatan, lebih detail ada dua cara yang dilakukan manajemen sekolah yakni seperti yang dijelaskan kepala sekolah;

“Pertama, dengan melakukan penempatan atau pengisian jabatan/pekerjaan bagi guru dan pegawai baru. Kedua, dengan memberikan penugasan kembali kepada guru atau pegawai lama atas tugas atau jabatan baru yang berbeda, tetapi tetap memperhatikan skill dan kemampuannya”.¹⁷

Lebih jauh menambahkan tentang bagaimana proses untuk promosi atau penempatan pegawai baru kepala madrasah menjelaskan

“Saya itu promosi jabatan setelah minimal setelah 2 tahun guru atau tenaga kependidikan bekerja setelah itu baru bisa promosi ke jabatan yang lebih tinggi hal ini juga melihat kinerjanya seperti dikatakan pak taufik kita itu yang terpilih professional dan demokratis artinya semua dipilh oleh elemen yang ada disini dan diketahui yayasan”.¹⁸

Hal ini berarti mendukung pernyataan bapak taufik sebelumnya dalam hal pengorganisasian yang dilaksanakan dalam penempatan yakni:

“Syarat 2 tahun ini sangat baik perbaikan karena bisa melihat kemampuan masing walaupun saya sendiri tidak mengajukan untuk menjadi waka humas dan saya terpilih karena teman teman bukan saya yang mengajukan diri”.¹⁹

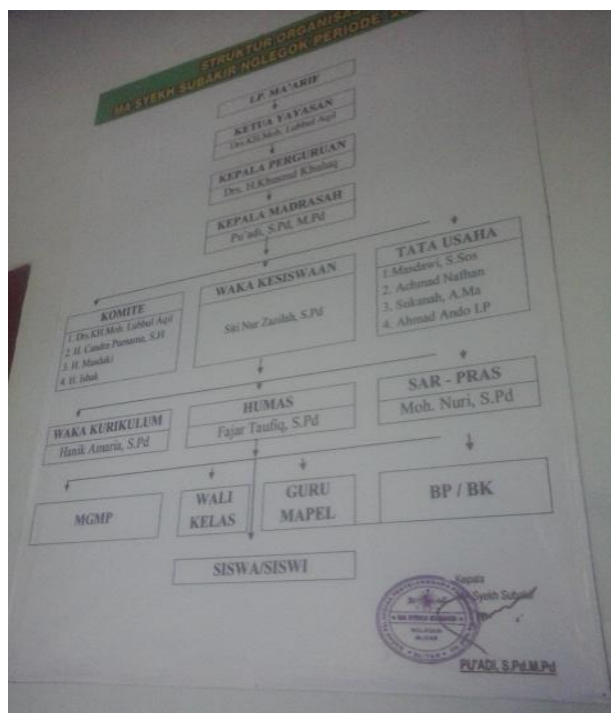
Dari analisis temuan diatas dapat disimpulkan bahwa orientasi guru dan pegawai baru yang dilaksanakan manajemen Pemantauan berbasis hasil (yang selanjutnya pemantauan) adalah proses berkelanjutan dalam mengumpulkan dan menganalisa informasi untuk

¹⁷ Wawancara dengan Kepala MA Syech Subakir Nglegok Blitar, 4 Mei 2018 Pukul 09.00.

¹⁸ Wawancara dengan waka kesiswaan MA Syech Subakir Nglegok Blitar ibu Siti Nur Zurilah, 4 Mei 2018 Pukul 08.15.

¹⁹ Wawancara dengan bapak fajar taufiq S.Pd selaku Waka Humas, 2 Mei 2018 Pukul 09.15.

membandingkan bagaimana kinerjanya, agar hal ini berguna untuk promosi dan juga mungkin mutasi yang lain serta juga jabatan untuk guru baru ditempatnya jadi syarat 2 tahun sebagai pantauan kinerja untu men dapatkan posisi yang tepat dan penempatan bersifat demokratis



Gambar 4.2 bagan pembagian tugas MA Syech syubakir

2) Pelatihan dan pengembangan

Manfaat pelatihan bagi madrasah sudah pasti sangat berpengaruh besar terhadap madrasah itu sendiri dan juga guru dan karyawan pada khususnya untuk lembaga yang mempunyai orientasi jangka panjang, sangat memerlukan pelatihan untuk karyawannya yang dilakukan secara kontinyu dan terprogram sesuai dengan kebutuhan masing-masing divisi atau pun tim kerja di dalam management. madrasah berharap dengan pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan efisiensi dan

perkembangan , sedangkan untuk guru karyawan akan membuat sumber daya yang meningkatkan keterampilan, keahlian, inovasi dan kinerja yang tinggi dalam bekerja.

Berhubung pentingnya hal ini MA Syech syubakir menjadikan pelatihan sebagai program unggulan di sekolah tersebut. Dengan pelatihan yang berkala, hal ini seperti didkatakn kepala MA Syech syubakir:

“Pelatihan pengetahuan, keterampilan, kedisiplinan, dilaksanakan tiap tanggal 5 saat penerimaan bisyarah agara motivasi guru semakin tinggi, hal tersebut berdampak pada pengembangan dirinya maupun karier kedepanny karena kalau tidak musyawarah za evaluasi kalau tidak kadang kami isi dengan pelatihan”.²⁰

Pelatihn dan pengembangan Semua itu menjadi kebutuhan organisasi yang diwujudkan melalui pendekatan dari strategi sekolah dengan memperhatikan lingkungan saat ini dan juga bersifat melihat situasi yang ada suatu kebutuhan SDM yang ada sebagaimana yang dikatakan salah seorang guru bapak Ahmad Nafhan guru al qur an hadist

“Pelatihan tidak serta merta dilakukan setiap saat, pelatihan dilakukan apalagi Adanya karyawan baru Adanya penerapan sistem dan kurikulum atau informasi baru Adanya Prestasi kerja dibawah standard juga setiap pelatihan ini juga ada evaluasi dan pelatihan ini sangat membantu kami dalam hal pembaruan keilmuan²¹

Hal ini juga didukung pernyataan dari ibu waka kurikulum yang mengurus masalah kurikulum:

“Pelatihan sangat membantu kami terutama saya yang juga sebagai waka kurikulum apalagi dengan adanay k13 kami sering

²⁰ Wawancara dengan kepala MA Syech Subakir Nglegok Blitar, 7 Mei 2018 di ruang kepala jam 08.00.

²¹ Wawancara dengan bapak Ahmad Nafhan guru Alqur'an Hadist pada 7 Mei pukul 08.30.

mendatangkan tutor salah satunya adalah tentang kurikulum K13 dan masih banyak lagi kalau tidak dari luar kami juga dapat pembinaan dari lembaga”.²²

Dari uraian wawancara diatas pelatih dan pengembangan di MA syech syubakir diharapkan bisa Memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil Meningkatkan efisiensi dan efektivitas yang bisa menjadikan Meningkatkannya mutu lembaga hal ini juga dapat dilihat dari foto pelatihan bersama Kemenpora



Gambar 4.3 saat kepala madrasah mengikuti program pelatihan pemuda mandiri bersama Kemenpora

d) Pengawasan Sumber Daya Manusia oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Madrasah

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*).Keempat fungsi manajemen

²² Wawancara dengan waka kurikulum 7 mei pukul 08.45

tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap para guru itu dimaksudkan agar para guru yang dibebankan padanya tugas untuk mentransfer ilmu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dengan tujuan akhir dari pencapaian maksimal guru tersebut yakni terciptanya lembaga yang bermutu dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan kompetitif.

Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala Madrasah MA Syech Syubakir Nglegok Blitar ketika ditanya apakah bapak selalu melakukan pengawasan:

“Pengawasan itu pasti karena sebagai bentuk controlling terhadap kinerja yang ada sekaligus nanti ada evaluasi yang berujung pada promosi dan mutasi”²³

Ada beberapa metode yang dilakukan oleh kepala sekolah MA Syech Syubakir Nglegok BlitarBlitar (Aslihan S.Pd.I) dalam melaksanakan fungsinya sebagai Supervisor atau pengawas yaitu²⁴:

1) Kunjungan Kelas

istilah supervisi sudah lama dikenal dan dibicarakan. Istilah

“supervisi kelas” mengacu kepada misi utama pembelajaran, yaitu

kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu

²³ Wawancara dengan Kepala Madrasah MA Syech Subakir Nglegok Blitar bapak Aslihan MPd.I ,Kamis 7 Mei 2018 jam 08.15 di Ruang kepala

²⁴ Wawancara dengan kepala Madrasah MA Syech Subakir Nglegok Blitar bapak Aslihan MPd.I ,Kamis 7 Mei 2018 jam 08.30 di Ruang kepala.

proses dan prestasi akademik. Dengan kata lain, supervisi kelas adalah kegiatan yang berurusan dengan perbaikan dan peningkatan proses dan hasil pembelajaran di sekolah. Dalam konteks profesi pendidikan, khususnya profesi mengajar, mutu pembelajaran merupakan refleksi dari kemampuan profesional guru. Karena itu, supervisi kelas berkepentingan dengan upaya peningkatan kemampuan profesional guru yang berdampak terhadap peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran sebagaimana yang diungkapkan bapak ahmad nahfah guru alquran hadist MA syech syubakir’.

“Teknik kunjungan kelas ini rutin kami lakukan tujuan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran dan melihat bagaimana tingkat kedisiplinan guru dan respon siswa dan siswi dalam pembelajaran”.²⁵

Hal ini juga diutarakan oleh salah seorang guru yakni bapak Nafiha selaku guru mapel Fiqih:

“bapak kepala madrasah membangkitkan dan memelihara kegairahan kerja kami untuk mencapai prestasi kerja yang semakin baik. Guru-guru didorong untuk mempraktikkan gagasan-gagasan baru yang dianggap baik bagi penyempurnaan proses pembelajaran, bekerjasama dengan guru (individu atau kelompok) untuk mewujudkan perubahan yang dikehendaki, merangsang lahirnya ide baru, dan menyediakan rangsangan yang memungkinkan usaha-usaha pembaruan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya”.²⁶

Hal ini berarti kunjungan kelas atau supervise pembelajaran tidak memberatkan guru atau karyawan yang ada di lembaga tersebut karena dapat memecahkan masalah yang ada dengan adanya supervise kelas ini

Lebih jauh ada 2 cara untuk melakukan supervise kelas

²⁵ Wawancara dengan bapak Ahmad Nafhan guru Alquran Hadist MA Syech Syubakir Nglegok Blitar pada hari Kamis 24 mei pukul 08.30.

²⁶ Wawancara dengan Nafiha S.Pd.I sebagai guru Fiqih 14 mei 2108 pukul 12.00 diruang guru.

“Kami melakukan Supervisi pembelajaran kelas: Supervise ini dilakukan dengan cara langsung melihat kinerja guru dikelas saat pembelajaran Supervisi dengan melihat perangkat kelas hal ini dilakukan seperti melihat absensi atau jurnal kelas untuk melihat guru masuk atau tidak kalau memang tidak masuk apakah memberi tugas atau tidak”.²⁷

2) Musyawarah dengan para guru dan karyawan dan yayasan

Salah satu cara adalah dengan musyawarah yang berisi pembinaan dari yayasan sebagai yang mengayomi kami. Hal ini sebagaimana dituturkan oleh kepala Madrasah:

“Musyawarah dan pembinaan dari saya bersama yayasan kami lakukan tiap awal bulan saat tanggal 5 sebagai bentuk kontroling kami kepada bapak ibu guru dan yayasan sebagai Pembina juga memberikan pengarahan dan mengeksekusi bagi para guru yang bermasalah apakah nanti di bina atau memang dicopot atau dikurangi jamnya terutama untuk guru yang sudah sertifikasi”.²⁸

Seperti penuturan ibu Hanik Amaria S.Pd saat penulis mewawancarainya, beliau mengatakan bahwa

“agar kinerja yang memuaskan dan kami bisa mengatakan apa keluhan kami dalam proses pembelajaran atau non pembelajaran kami keluarkan uneg yneg kami saat muasyawah terbuka ini juga sekaligus apabila kami kurang aktif kami akan mendapat teguran dan sebagai bahan evaluasi kami”.²⁹

Dari system yang dilakukan dalam pengawasan ini kita dapat melihat betapa pengawasan dilakukan dengan baik dan tersistem dengan baik mulai dari keaktifan dan cara pengajaran para guru dan karyawan

e) Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah oleh Kepala MA Syech Syubakir

²⁷ Wawancara dengan Kepala MA Syech Subakir Ngelegok Blitar pada hari Kamis 24 mei pukul 09.00

²⁸ Wawancara dengan kepala MA Syech syubakir pada 24 mei 2018 pukul 10.00

²⁹ Wawancara dengan ibu hana selaku Waka Kurikulum pada 24 mei 2018 pukul 10.20

Untuk melihat apakah pegawai yang dilatih dan dikembangkan itu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan, maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian atas prestasi mereka. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini dilakukan dengan beberapa hal oleh kepala MA Syech Syubakir Nglegok Blitar

1) Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai dalam hal ini guru dan karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya hal ini sebagaimana yang dikatakan kepala Madrasah MA Syech Syubakir Nglegok Blitar yakni.

“Penilaian kinerja disini adalah sebagai cara saya untuk memotivasi dan memberikan semangat disiplin karena dalam penilaian kinerja ini akan ada yang diperbaiki atau akan ada juga mutasi atau promosi jabatan”.³⁰

Selain hal-hal tersebut, hal terpenting dalam proses penilaian kinerja adalah kepedulian pimpinan organisasi terhadap perlunya penilaian kinerja. Pimpinan organisasi yang mempunyai komitmen

³⁰ Wawancara dengan Kepala MA Syech Subakir Nglegok Blitar pada hari Kamis 7 Mei pukul 09.30

tinggi terhadap penilaian kinerja akan selalu berusaha mencari cara-cara terbaik dan tepat dalam melakukan penilaian kinerja serta melaksanakannya secara konsisten.

2) Pemberian hasil evaluasi dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan evaluasi sebagai informasi penting dalam proses pengembangan pegawai sekaligus sebagaimana yang diungkapkan kepala Madrasah

“Evaluasi kami lakukan dengan tujuan adalah meningkatkan mutu program, memberikan justifikasi atau penggunaan sumber-sumber yang ada dalam kegiatan, memberikan kepuasan dalam pekerjaan dan menelaah setiap hasil yang telah direncanakan.juga sebagai alat untuk memperbaiki dan perencanaan program yang akan datang serta melihat kinerja yang ada baik untuk mutasi atau promosi”.³¹

Jadi dalam meleakukan evaluasi ini dapat ditemukan tentang kualitas dan kinerja pegawai masing masing agar dapat diperbaiki serta untuk perbaikan agar berkembang setelah diberikan evaluasi dan penilaian kinerja.

3) Bimbingan dan hasil akhir evaluasi

Evaluasi ini segala upaya, tindakan atau proses untuk menentukan derajat kualitas kemajuan kegiatan bimbingan dan konseling dengan mengacu pada kriteria atau patokan-patokan tertentu

³¹ Wawancara dengan KepalaMA Syech Subakir Nglegok Blitar pada 7 mei pukul 09.40

sesuai dengan program bimbingan dan ada hasil evaluasi hal ini dilakukan kepala madrasah dan pembinaan dari yayasan hal ini sebagaimana yang diungkapkan kepala madrasah:

“Evaluasi juga kami lakukan tiap tanggal lima dan selain itu bagi guru yang kurang aktif akan mendapat teguran dari saya apabila masih tetap kurang disiplin ada dari yayasan apabila masih kurang disiplin juga akan kami kurangi jamnya untuk guru sertifikasi dan apabila tetap maka ada 2 pilihan di bina atau dibinasakan itu aja”.³²

Hal ini juga dikatakan bapak Muhammad Nuri S.Pd selaku waka Sarpras:

“Evaluasi biasanya berkaitan dengan kinerja kami dan juga bagaimana cara kerja kami terutama yang punya jabatan atau tugas tambahan seperti saya di sarpras nanti saya juga melaporkan apabila ada sarpras yang kurang atau perawatan sarpras yang perlu”.³³

Hal yang berbeda tapi hamper sama disampaikan oleh waka kurikulum yakni;

“Dalam hal evaluasi lembaga selal ikut terutama untuk pembinaan baik rohani karena memang kami kultur pesantren atau pembinaan bagi personil yang perlu dibina”.³⁴

Dalam hal ini berarti pembinaan dan evaluasi juga sebagai ketegasan apabila memang ada dalam bagian Sumber Daya manusia yang tidak disiplin atau tidak bisa diajak bekerja sama

³² Wawancara dengan KepalaMA Syech Subakir Nglegok Blitar pada 7 mei pukul 09.45

³³ .wawancra dengan waka sarpras bapak M.nuri pada 7 mei 2018 pukul 10.00

³⁴ Wawancara dengan waka kurikulum 7 mei 2018 pukul 10.15



Gambar 4.3 evaluasi bersama yayasan

2. Paparan Data Situs 2 (MA Almuslihuun Tlogo Blitar)

a. Manajemen Sumber Daya Manusia Oleh Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Mutu madrasah

1) Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna.

Upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di MA Almuslihuun di atur berdasarkan kebutuhan sekolah. Tidak setiap semester atau tahun sekolah membutuhkan guru maupun karyawan baru tetapi karyawan yang ada harus dimaksimalkan karena harus mensinkronkan dengan kebutuhan sekolah dan masyarakat hal ini dapat dibuktikan dalam wawancara penulis dengan kepala madrasah.

“Bila sebuah lembaga ingin maju secara kualitas maupun kuantitas artinya disini jumlah dan mutu dari lembaga tersebut maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan

visi misi dan tujuan ,saya pun bersama unsure pimpinan dalam lembaga ini melaksanakan hal tersebut dan hal ini pula yang kelak menjadi pijakan dalam mengatur seluruh guru serta karyawan juga sebagai dasar gerak mereka dalam bertugas juga menganalisa apabila ada kebutuhan karyawan atau guru baru atau ada yang perlu diperbaiki”.³⁵

Juga dibenarkan oleh wakil kepala Madrasah bidang kurikulum:

“Dalam hal manajemen guru dan karyawan disini berhubung ada persaingan yang sangat ketat antara lembaga pendidikan maka dalam hal karyawan dan guru kami menyesuaikan dengan kebutuhan terutama dalam hal rekrutmen dan bagaimana mengatur guru dan karyawan”.³⁶

Hal ini dibenarkan oleh salah satu guru yakni ibu mukaromah selaku guru senior

“Dalam musyawarah awal tahun kami melakukan evaluasi dulu untuk merencanakan kebutuhan mengembangkan, menempatkan pada posisi yang tepat dan memberikan penghargaan yang sesuai juga dalam hal siapa yang akan mendapatkan jth untuk mengikuti pelatihan”.³⁷

Melalui hasil wawancara ini berarti dalam hal merencanakan kebutuhan, merekrut, menyeleksi, melatih dan mengembangkan, menempatkan pada posisi yang tepat, dan memberikan penghargaan yang sesuai. Bersifat isidental terutama untuk rekrutmen Tujuan dari proses ini adalah meningkatkan sumbangan SDM pada lembaga.

a) Penarikan Sumber Daya manusia (*recruitmen*)

Memperbaiki kualitas pendidikan tergantung pada memperbaiki pengerahan atau recruitmen. Karena itu sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh MA Almuslihuun Tlogo direkrut dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh pelamar. Proses

³⁵ Wawancara dengan Kepala MA Almuslihuun tlogo blitar senin 16 april 2018 pukul 08.00

³⁶ Wawancara dengan waka kurikulum pada senin 16 april 2018 pukul 10.00

³⁷ Wawancara dengan ibu mukaromah salah satu guru senior senin 16 april 2018 pukul 10.10

penarikan penting, karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Rekrutmen berkaitan dengan mengembangkan cadangan calon karyawan sejalan dengan rencana sumber daya manusia.

Perekrutan bagi pelamar yang telah mengajukan permohonan kepada kepala MA Almuslihuun Tlogo dengan segala persyaratan yang telah ditentukan melalui kepala sekolah dan kepada Yayasan yakni Perkumpulan Pendidikan Pondok Pesantren almuslihuun kemudian baru bisa ditetapkan kapan pelamar diterima atau tidak. Menurut kepala MA Almuslihuun Dalam merekrut tenaga pendidik atau karyawan telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu³⁸:

1. Berhaluan Ahlus Sunnah Waljama'ah
2. Memiliki ijazah minimal S1 Pendidikan sesuai dengan bidangnya
3. Pengalaman lebih diutamakan
4. Nilai IP minimal 3.00

Kemudian jika pelamar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh MA Almuslihuun Tlogo maka diadakan seleksi dengan cara tes dan wawancara.

b) Seleksi

Setelah proses penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia sebagai calon karyawan selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon karyawan tersebut. Seleksi

³⁸ Wawancara dengan kepala MA ALmuslihuun 16 april 2018 pukul 09.00

adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang layak diangkat sebagai individu dan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang. Proses ini termasuk pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

Dan Setelah MA Almuslihuun Tlogo mendapatkan beberapa pelamar kemudian di adakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang berminat. Tes dan wawancara dilakukan oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Bentuk tesnya adalah dengan membuat program mengajar. Hal ini di benarkan dalam pendapat kepala Madrasah MA Al-muslihuun:

“Dalam proses selekssi bertujuan agar mutu lembaga tercapai dan bisa mendapatkan karyawan yang qualified dan potensial karyawan yang jujur dan berdisiplin karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat serta guru atau karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi salah satu caranya adalah dengan membuat program pembelajaran”.³⁹

Jika pelamar telah lolos seleksi tulis kemudian diadakan wawancara dengan unsure pimpinan sebagaimana waka kurikulum:

“Bagi pelamar yang lolos seleksi diadakan wawancara untuk mengetahui kapasitasnya kalau saya di bidang kurikulum ya saya membidangi kurikulum mungkin bisa dengan seberapa jauh pengetahuan pelamar terhadap kurikulum”.

Jika sudah diterima sebagai tenaga pendidik atau pegawai, maka dikeluarkan Surat Keterangan (SK) pertama setelah masa

³⁹ Wawancara dengan kepala MA Almuslihuun Tlogo Blitar pada 16 april 2018 pukul 09.30

training kerja selama 6 bulan dari Yayasan hal ini bertujuan untuk melihat dedikasi dari pelamar tersebut kepada lembaga ini hal ini sebgaimana yang dikatakan ibu khusnul khotimah guru bahasa Inggris yang pernah mengalami hal ini

“Setelah diterima sebagai karyawan kami mengadakan training selama 6 bulan sebelum SK dari yayasan dikeluarkan Hal ini memberikan kesempatan kepada calon untuk mengenal pekerjaan dan perlengkapan pekerjaan sebelum keputusan untuk menerima karyawan atau guru tersebut sebagai bagian dari lembaga kami. Hal yang dilakukan kepada calon guru atau tenaga kependidikan agar dapat terpantau bagaimana kinerja dan skillnya juga agar karyawan lebih mengenal lingkungan barunya meliputi: pekerjaan, peralatan, juga kondisi pekerjaan kondisi teman sejawat dan lain lain”.⁴⁰

Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi ini diharapkan bisa menghasilkan karyawan atau guru yang sesuai dengan bidangnya serta dapat berjuang dan memiliki loyalitas bersama untuk mencapai tujuan madrasah atau lembaga pendidikan Islam yakni dalam hal ini MA Al-muslihuun dengan masa 6 bulan masa percobaan hal ini bagi karyawan atau guru baru ada beberapa keunggulan yakni dia bias menunjukkan keseriusaanya juga bisa.

b. Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu

Pengorganisasian merupakan kelanjutan perencanaan. Setelah direncanakan, maka kegiatan yang akan dilakukan dan tujuan yang akan dicapai dikelompokan secara teratur atau sistematis. Dalam menyusun beberapa kegiatan, hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana

⁴⁰Wawancara denganibu khusnul khotimah spd guru bahasa ingris pada 16 april 2018 pukul 10.00

pengelompokan kegiatan-kegiatan itu menurut jenisnya; kegiatan mana yang lebih dahulu harus dilaksanakan dan mana yang kemudian, bagaimana hubungan antara kelompok kegiatan-kegiatan itu dan seterusnya hal ini sebagaimana yang diungkapkan kepala MA Almuslihuun

“Dalam pengorganisasian kami berusaha membuat daftar nama-nama guru yang berhak mengikuti menerima tugas atau pelatihan yang didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan oleh Kemenag Kabupaten Blitar seperti halnya adanya sertifikasi guru, diklat yang lain dan yang tak kalah pentingnya adalah pembagian tugas”.⁴¹

Hal ini berarti Dalam pola struktural ini, kepala MA Almuslihuun Tlogo Blitar pasti akan mendapat surat dari Kemenag Kabupaten Blitar atau dari Perkumpulan Pendidikan Pondok Pesantren Almuslihuun yang formal, atau dapat juga dengan dengan bekerja sama dengan badan-badan organisasi yang sesuai dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru sehingga dapat meningkatkan mutu Pendidikan di MA ALmuslihuun Tlogo Blitar,

Hal lain juga diungkapkan Prayitno, Spd. Guru Mamematika, Elektro MA Almuslihuun Tlogo Blitar:

“Dalam musyawarah yang dilaksanakan di MA almuslihuun merupakan pengaturan kerja sama, yakni membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi sebuah tanggung jawab, dengan memperhatikan kualitas Sumber daya manusia juga sumber dana karena dalam setiap pelaksanaan kegiatan tentu membutuhkan pendanaan hal inilah yang dilakukan kepala madarash dalam pembagian tugas pada kami”.⁴²

Hal ini juga dikuatkan dengan pernyataan dari Bu Aniswatul Lailin Guru Biologi, yang menyatakan bahwa:

⁴¹ Wawancara dengan kepala MA Almuslihuun pada 17 april 2018 pukul 08.00

⁴² Wawancara dengan bapak prytno guru Matematika MA almuslihuun Tlogo Blitar pada 17 april 2018 pukul 09.00

“Musyawarah dilakukan awal tahun atau saat yang membutuhkan atau isidental untuk kedepan untuk pemberian tugas tambahan juga diluar tugas guru seperti menjadi ketua panitia acra dan lain lain juga seperti saya apabila mungkin butuh bantuan untuk membantu saya dalam hal lab biologi”⁴³.

Dengan pengorganisasiyang telah disusun, menurut penulis sudah lumayan bagus sehingga dalam melaksanakan tugas kepengurusannya yang sesuai dengan bidangnya masing-masing maka tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan berjalan sesuai tujuan yang diinginkan dan tetap dengan musyawarah agar tidak mengalami tumpang tindih Karena semua berjalan dengan job masing masing tetapi masih ada kekurangan yakni pengorganisasian yang tidak selalu rutin juga sumber keuangan yang masih menjadi kendala yang diperhatikan dalam setiap langkah disini

c. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Madrasah

Fungsi *actuating* atau pelaksanaa dalam manajemen lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan penggerakan seluruh potensi sumber daya manusia dan nonmanusia pada pelaksanaan tugas. Semua sumber daya manusia yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi. Setiap SDM harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing

⁴³ Wawancara dengan ibu aniswatul laili selaku guru biologi pada 17 april 2018 pukul 10.15

SDM untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan termasuk disini dalam Madrasah.

Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama dalam pelaksanaan program kerja, maka kepala sekolah berkewajiban memberikan pengarahan dan motivasi terhadap pengurus yang akan atau sedang melaksanakan tanggung jawabnya, pengarahan yang dilakukan sebelum memulai kerja berguna untuk menekankan hal-hal yang perlu ditangani, urutan prioritas, prosedur kerja dan lain-lainnya agar pelaksanaan pekerjaan dapat efektif dan efisien dalam hal pelaksanaan Manajemen Sumber daya manusia diantaranya dalam hal ini adalah setelah semua sudah terseleksi ada beberapa tahap lagi yang dilaksanakan antara lain :

1) Orientasi dan Penempatan

Adanya personel baru yang direkrut dan diseleksi serta terdapatnya tantangan baru dalam lingkungan kerja mengakibatkan manajemen MA Almuslihuun harus melakukan pengaturan/ penempatan bagi personel baru atau pun personel lama untuk posisi yang baru. Sebelum melakukan penempatan, Manajemen MA Almuslihuun mensosialisasikan personelnnya pada pekerjaan baru melalui kegiatan orientasi untuk meningkatkan dukungan yang lebih efektif. Untuk masalah penempatan kepala Madrasah berpendapat seperti ini:

“Dalam hal pegawai baru diharapkan untuk proaktif untuk melaksanakan adaptasi terhadap lingkungan sekolah, dan juga lebih mengenal teman sesama guru dalam lembaga ini maka sebelumnya saya pernah mengatakan adanya training selama 6

bulan ini bertujuan untuk ini yakni penempatan yang tepat dan pantauan kinerja bagi guru atau karyawan baru juga untuk yang baru saja mendapat tugas baru”⁴⁴.

Untuk tahap selanjutnya Himatus Saroh. S.Pd selaku guru bahasa Indonesia mengatakan :

“Untuk penempatan kepala sekolah memberikan kesempatan pada kami yakni: Pertama,dengan melakukan penempatan atau pengisian jabatan/pekerjaan bagi guru dan pegawai baru. Kedua, dengan memberikan penugasan kembali kepada guru atau pegawai lama atas tugas atau jabatan baru yang berbeda, tetapi tetap memperhatikan skill dan kemampuannya seperti saya yang juga pernah merangkap guru TIK saat pernah terjadi kekosongan guru TIK”⁴⁵.

Hal ini juga dikuatkan oleh bapak Marudin guru fiqih mengatakan

“Ketika dulu saya masih baru saya hanya menjadi petugas kependidikan yakni sebagai sarana dan prasarana walau terkadang saya diberi tugas untuk menunggu anak anak saat dikasih tugas saat bapak ibu guru tidak ada saat itu tetapi setelah saya lulus S1 akhirnya saya dipercaya mengajar Fiqih sesuai dengan bidang keilmuan saya”⁴⁶.

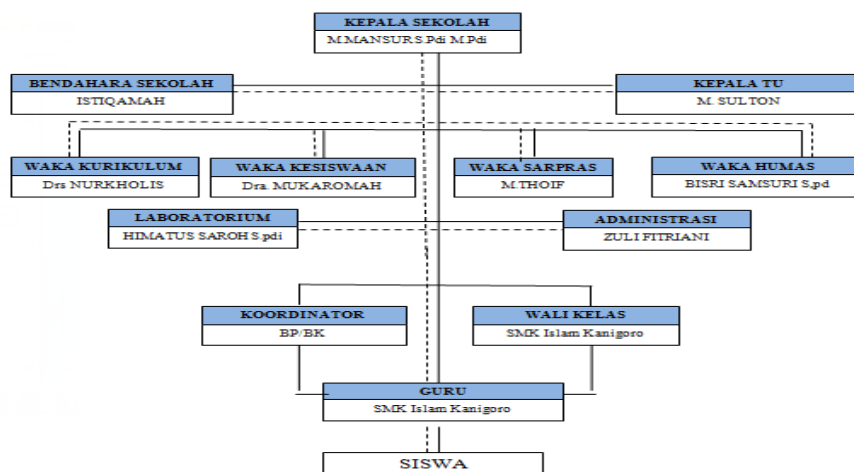
Dari analisis temuan diatas dapat disimpulkan bahwa orientasi guru dan pegawai baru yang dilaksanakan manajemen MA Almuslihuun belum dilaksanakan secara dengan proses dan pantauan sedangkan untuk penempatan guru dan pegawai dilakukan dengan dua cara, yaitu untuk guru dan pegawai baru langsung ditugaskan sesuai dengan formasinya masing-masing, sedang untuk pegawai udah bertugas langsung diberikan tugas baru tentunya dengan mempertimbangkan kompetensi dan kinerjanya dan tetap

⁴⁴ Wawancara dengan Kepala MA Almuslihuun 22 april 2018 pukul 09.00

⁴⁵ Wawancara dengan Himatus Saroh. S.Pd Guru bahasa innonesia MA Almuslihuun 22 april 2018 pukul 09.30

⁴⁶ Wawancara dengan bapak Marudin. S.Pd.I Guru fIQIHMA Almuslihuun 22 april 2018 pukul 09.45

dengan pantauan atas kinerjanya hal ini termasuk dalam tugas terstruktur.



Gambar 4.5 pembagian struktural di MA Almuslihun tlogo

2) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan adalah pembelajaran yang melibatkan kemampuan-kemampuan untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan diri dengan tujuan mensukseskan pelaksanaan suatu pekerjaan. Selain pelatihan dapat meningkatkan kompetensi guru, pelatihan juga merupakan salah satu upaya dalam pengembangan karier guru. Hal itulah yang membuat kepala MA Almuslihuun menjadikan pelatihan sebagai program unggulan di sekolah tersebut. Dengan pelatihan yang berkala, pengetahuan, keterampilan, kedisiplinan, dan motivasi guru semakin tinggi, hal tersebut berdampak pada pengembangan dirinya maupun karier kedepannya hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh kepala MA Almuslihuun

“Pelatihan dan pengembangan guru dan pegawai ini dilakukan oleh MA Almuslihuun berdasarkan program-program yang dibutuhkan oleh manajemen sekolah sebagai bentuk komitmen dan keseriusannya dalam meningkatkan dan

mengembangkan mutu pendidikan yang unggul, terampil dan berkepribadian mandiri hal itu bisa dilaksanakan dengan mengundang Pengawas Pendidikan atau mengikutkan diklat diluar atau atau diklat bersama yayasan”.⁴⁷

Pelatihan dan pengembangan Semua itu menjadi kebutuhan organisasi yang diwujudkan melalui pendekatan dari strategi sekolah dengan memperhatikan lingkungan saat ini dan masa yang akan datang agar memiliki kemampuan lebih dan skill nya bertambah sebagaimana yang dikatakan waka kurikulum di MA Almuslihuun

“Dalam hal Pelatihan MA Almuslihuun telah melakukan pelatihan yang berupa arahan-arahan,bimbingan atau motivasi yang terprogram melalui pertemuan atau musyawarah mingguan dan bulanan) juga Pendidikan dan Pelatihan Guru dan Pegawai.MA Almuslihuun juga melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)”.⁴⁸

Dalam hal ini ibu mukaromah selaku guru senior mengatakan:

“Saya pernah mengikuti pelatihan motivasi yang diadakan oleh yayasan yakni pelatihan itu sangat memberikan semangat kepada bapak ibu guru untuk menjadi pengajar yang tepat dan ikhlas karena keikhlasan ini yang sulit”.⁴⁹

Kemudian setelah ditanya tentang motivasi ini beliau memperlihatkan dokumentasi acara itu



Gambar 4.6.pelatihan G.Gold Of Teachersip

⁴⁷Wawancara dengan kepala Madrasah MA ALmuslihuun Blitar pada 22 april 2018 pukul 09.15

⁴⁸Wawancara dengan waka kurikulum MA ALmuslihuun Blitar pada 23 april 2018 pukul 09.30

⁴⁹ Wawancara denganibu mukaromah selaku guru senior MA ALmuslihuun Blitar pada 23 april 2018 pukul 09.40

Dari uraian wawancara diatas pelatih dan pengembangan di MA Almuslihuun Tlogo Blitar diharapkan bisa Memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil Cuma disini tidak dilaksanakan tiap bulan atau isidental dengan melihat kebutuhan dan kondisi madrasah serta kondisi Sumber daya manusia yang ada.

d. Pengawasan Sumber Daya Manusia oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Madrasah

Membahas tentang pelaksanaan pengawasan di sebuah lembaga pendidikan (khususnya di internal suatu institusi pendidikan), maka tidak akan terlepas dari pembahasan mengenai kepala sekolah. Kepala sekolah pun masih mempunyai cakupan yang luas dalam hal pengawasannya. Tetapi dalam hal ini lebih spesifik kepengawasan terhadap para guru dengan tujuan meningkatkan kinerja guru itu sendiri dan seluruh sumber daya manusia yang ada. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap para guru itu dimaksudkan agar para guru yang dibebankan padanya tugas untuk mentransfer ilmu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dengan tujuan akhir dari pencapaian maksimal guru tersebut yakni terciptanya lembaga yang bermutu dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan kompetitif.

Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala Madrasah MA Almuslihuun tlogo:

“Seorang kepala sekolah yang profesional tidak ubahnya seorang manajer sebuah perusahaan yang harus memiliki minimal empat kompetensi dasar yaitu berani dalam perencanaan, adil dalam pembagian tugas, profesional dan proporsional dalam

pengaktualisasian, bijak dalam mengawasi proses kerja para bawahannya”.⁵⁰

Ada beberapa metode yang dilakukan oleh kepala sekolah MA Almuslihuun Tlogo Blitar (M.Mansur M.Pd.I) dalam melaksanakan fungsinya sebagai Supervisor atau pengawas yaitu⁵¹:

1) Komunikasi dengan para guru dan karyawan

Sebagai manajer sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah atau madrasah juga merupakan orang yang semestinya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi aktif dengan orang lain karena ketika seorang kepala sekolah tidak memiliki kemampuan tersebut, alih-alih menyelesaikan masalah, malah akan memunculkan dan menambah masalah.

Hal ini sebagaimana dituturkan oleh kepala Madrasah:

“Secara profesional, kepala sekolah saya sebagai kepala Madrasah harus punya banyak cara dalam membantu dan membimbing para guru ketika menemui masalah dan kami sering berbincang langsung dan menanyakan masalah apa yang dihadapi baik itu Face to Face ataupun tidak atau bisa dengan Musyawarah dan pembinaan”.

Seperti penuturan ibu Mukaromah saat penulis mewawancarainya, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala adalah leader. Sebagai seorang leader, dia sering berkomunikasi dengan guru karena Guru dalam mengerjakan tugas-tugas, mau atau tidak pasti akan ada saja masalah yang muncul. Sebagai pimpinan, di sinilah salah satu tugas pokoknya untuk memberikan bimbingan kepada mereka yang menemui masalah. Jadi komunikasi itu adalah salah satu faktor penentu terciptanya kinerja yang memuaskan dan kami bisa mengatakan

⁵⁰ Wawancara dengan Kepala Madrasah MA Almuslihuun M.Mansur MPd.I ,23 april 2018 pukul 08.00 di Ruang kepala

⁵¹ Wawancara dengan kepala Madrasah MA Almuslihuun Blitar pada 23 april 2018 pukul 08.30

apa keluhan kami dalam proses pembelajaran atau non pembelajaran”.⁵²

Hal ini membuktikan salah satu cara komunikasi antara pimpinan dengan karyawan bisa menjadi sarana perbaikan hubungan antar personal yang ada

2) Kunjungan Kelas

Untuk memastikan eksistensi para guru dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah tidak selamanya menunggu informasi secara tertulis maupun penyampaian dari orang ketiga terkait dengan para guru yang dimaksud. Akan tetapi, pada waktu-waktu tertentu kepala sekolah bisa saja melakukan teknik kunjungan kelas (*class visit*). Maksud dari teknik kunjungan kelas itu sendiri adalah kepala sekolah berkunjung ke kelas-kelas ketika guru sedang mengajar dengan tujuan untuk melakukan pengamatan kepada para guru saat menjalankan tugasnya.

“Teknik kunjungan kelas ini yang menjadi salah satu cara untuk mendapatkan informasi ataukah paling tidak saya sebagai kepala Madrasah mengetahui sedikit banyaknya tentang karakter dan ciri khas seorang guru dalam memberikan materi pelajaran kepada murid. Kegiatan ini bukan berarti suatu sikap intimidatif oleh kepala madrasah kepada para guru, melainkan suatu kegiatan yang memuat motivasi kepada guru untuk serius dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik”.⁵³

Hal ini juga diutarakan oleh salah seorang guru yakni ibu Khusnul Khotimah S.Pd sebagai guru Bahasa Inggris:

“Kami menyadari bahwa teknik kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah saat supervisi pembelajaran selama ini memberikan kami motivasi berlipat dalam melaksanakan tugas kami sebagai tenaga pengajar. Itu semua kami nilaisebagai

⁵² Wawancara dengan Guru Senior Ibu Mukaromah pada Hari Kamis 23 April 2018 pukul 10.00

⁵³ Wawancara dengan Kepala MA Almuslihuun pada 23 April 2018 pukul 08.30

bagian dari tugas dan fungsinya sebagai supervisor, yang senantiasa membimbing, mengarahkan dan mengoreksi bawahan”.⁵⁴

Hal ini berarti kunjungan kelas atau supervise pembelajaran tidak memberatkan guru atau karyawan yang ada di lembaga tersebut hal ini juga dapat dilihat dari beberapa pendapat bapak dan ibu guru

3) Melakukan Supervisi Perangkat Pembelajaran

Proses pembelajaran di kelas yang berlangsung dengan baik, efektif dan efisien merupakan indikasi utama ketercapaian program peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini akan terwujud apabila upaya peningkatan kompetensi guru sebagai pengelola pembelajaran direncanakan dengan baik. Guru merupakan perencana terdepan sebagai ujung tombak dari sistem pendidikan nasional kita, seyogyanya bila kompetensi mereka senantiasa ditingkatkan, sehingga lebih profesional hal itu juga harus didukung oleh perangkat pembelajaran hal ini juga dilakukan oleh kepala Madrasah MA Almuslihuun Tlogo Blitar.

“Supervisi disini adalah suatu proses pembimbingan kepada para guru dan personil sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar siswa dapat belajar efektif, sehingga prestasi belajarnya meningkat dan hal itu juga harus didukung perangkat pembelajaran yang memadai seperti Prota Promes RPP Silabus agar apabila ada supervise dari pengawas sudah siap sekaligus sebagai bukti keaktifan guru dalam administrasinya”.⁵⁵

Hal ini juga dikatakan oleh bapak prayitno selaku guru senior juga guru matematika :

⁵⁴ Wawancara dengan ibu Khusnul Khotimah pada 23 april 2018 pukul 10.15 di ruangan guru

⁵⁵ Wawancara dengan Kepala MA Almuslihuun hari Kamis pukul 09.00.di ruang kerja beliau

e. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah oleh Kepala MA Almuslihuun

Untuk melihat apakah pegawai yang dilatih dan dikembangkan itu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan, maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian atas prestasi mereka. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini dilakukan dengan beberapa hal oleh kepala MA Almuslihuun Tlogo Blitar.

1) Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai dalam hal ini guru dan karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya hal ini sebagaimana yang dikatakan kepala Madrasah MA Almuslihuun yakni

“Yang tidak kalah pentingnya adalah Penilaian kinerja yang merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan Madrasah dalam penilaian kinerja. Seluruh guru dan karyawan memahami konsep kinerja yang diterapkan dan memahami apa

yang diharapkan dari adanya para guru dan karyawan Kemudian, penilaian kinerja dapat diminimalisir”.⁵⁸

Tentang hal ini penulis mencoba untuk mewawancarai dua orang guru yakni ibu khusnul khotimah dan bapak Prayitno S.Pd, kemudian bapak Prayitno mengatakan seperti ini

“Penilaian kinerja guru disini sebagai bahan evaluasi kami untuk kedepannya lebih baik karena kami tahu akan kelebihan kami untuk kedepannya agar lebih baik karena disini bukan hanya kemampuan kami tapi juga sikap kami”.⁵⁹

Hal yang tidak kalah berbeda juga dikatakan oleh ibu khusnul khotimah selaku guru bahasa inggris:

“Dari penilaian kinerja guru ini kami dapat tahu walau kadang pahit ketika nilai kami tak bagus seperti pedagogic,kepribadian ,social ,dan professional walaupun hal ini masih bersifat kekeluargaan artinya tidak untuk menghakimi tapi hal ini bisa jadi acuan kami”.⁶⁰

Mendengar hal ini membuat penasaran tentang penilaian kinerja ini dan saya ditunjukkan hasil penilaian kinerja beliau

Tabel 1. Kompetensi Guru Kelas/Guru Mata Pelajaran

No	Ranah Kompetensi	Jumlah	
		Kompetensi	Indikator
1	Pedagogik	7	45
2	Kepribadian	3	18
3	Sosial	2	6
4	Profesional	2	9
	Total	14	78

Gambar 4.8 table nilai guru ibu khusnul khotimah

Selain hal-hal tersebut, hal terpenting dalam proses penilaian kinerja adalah kepedulian pimpinan organisasi terhadap perlunya penilaian kinerja. Pimpinan organisasi yang mempunyai komitmen tinggi terhadap penilaian kinerja akan selalu berusaha mencari cara-cara terbaik dan tepat dalam melakukan penilaian kinerja serta

⁵⁸ Wawancara dengan kepala madrasah MA Almuslihuun pada 23 April 2018 pukul 10.00.

⁵⁹ Wawancara dengan bapak Prayitno 24 April pukul 08.00 di ruangan guru.

⁶⁰ Wawancara dengan ibu Khusnul Khotimah guru Bahasa Inggris 24 April pukul 08.00.

melaksanakannya secara konsisten dan disini penilaian kinerja tidak sebagai vonis salah benar tetapi untuk perbaikan yang berimplikasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan madrasah.

2) Pemberian hasil evaluasi dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan evaluasi sebagai informasi penting dalam proses pengembangan pegawai sekaligus

“Tujuan evaluasi adalah meningkatkan mutu program, memberikan masukan atas penggunaan sumber-sumber yang ada dalam kegiatan, memberikan kepuasan dalam pekerjaan dan menelaah setiap hasil yang telah direncanakan.juga sebagai alat untuk memperbaiki dan perencanaan program yang akan datang serta agar sumber daya manusia itu tepat karena mereka dapat tahu kekurangan dan kelebihan mereka masing masing akhirnya walaupun banyak kekurangan selalu dapt diperbaiki”.⁶¹

Kemudian saya mencoba menelusuri lebih lanjut bagaimana tentang pemberian hasil evaluasi ini mereka menyikapinya kemudian pertama saya bertanya kepada Bapak Khoirul Basyar S.Pd.I selaku operator dia mengatakan;

“Saya sering diberi evaluasi oleh kepala madrasah bahkan kadang para bapak ibu guru tentang kerja yang kurang tepat atau mungkin laporan administrasi seperti EMIS yang sayakadang terlalu mepet mengerjakannya hal ini kemudian menjadikan saya lebih cepat atau bapak Kamad mengikutkan saya ke pelatihan operator agar saya berkembang kemampuan saya”.⁶²

⁶¹ Wawancara dengan kepala madrasah MA Almuslihuun pada 23 April 2018 pukul 10.15.

⁶² Wawancara dengan bapak Khoirul Basyar S.Pd.I selaku operator madrasah pada 24 April 2018 pukul 08.30.

Kemudian saya mencoba mewawancarai ibu Umu farida. S.Ag
Guru Fiqih selaku guru mapel fiqih beliau mengatakan

“Hasil evaluasi selalu diberikan oleh kepala madrasah kepada kami terutama bidang saya fiqih yang langsung berhubungan dengan ibadah anak anak contohnya bapak kepala madrasah memberikan masukan untuk lebih sering menggunakan masjid sebagai sarana pembelajaran serta untuk pengembangan pembelajaran”.⁶³

Jadi dalam melakukan evaluasi ini dapat ditemukan tentang kualitas dan kinerja pegawai masing masing agar dapat diperbaiki serta untuk perbaikan agar berkembang setelah diberikan evaluasi dan penilaian kinerja kembali agar menjadi lebih baik.

⁶³ Wawancara dengan ibu Ummu Farida guru mata pelajaran Fiqih, 24 April pukul 08.45.

Lampiran 2. Format Penilaian Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran

**Format Penilaian Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran
(Skala 0 – 4)**

Nama Guru :
 Mata Pelajaran :
 Pokok Materi :
 Kelas/Semester :
 Waktu :

No.	Penampilan Guru	Skors *)
1.	Kemampuan Membuka Pelajaran a. Menarik Perhatian siswa b. Memberikan motivasi awal c. Memberikan apersepsi (kaitan materi yang sebelumnya dengan materi yang akan disampaikan) d. Menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan diberikan e. Memberikan acuan bahan belajar yang akan diberikan	
2.	Sikap Guru dalam Proses Pembelajaran a. Kejelasan artikulasi suara b. Variasi Gerakan badan tidak mengganggu perhatian siswa c. Antusiasme dalam penampilan d. Mobilitas posisi mengajar	
3.	Penguasaan Bahan Belajar (Materi Pelajaran) a. Bahan belajar disajikan sesuai dengan langkah-langkah yang direncanakan dalam RPP b. Kejelasan dalam menjelaskan bahan belajar (materi) c. Kejelasan dalam memberikan contoh d. Memiliki wawasan yang luas dalam menyampaikan bahan belajar	
5.	Kegiatan Belajar Mengajar (Proses Pembelajaran) a. Kesesuaian metode dengan bahan belajar yang disampaikan b. Penyajian bahan belajaran sesuai dengan tujuan/indikator yang telah ditetapkan c. Memiliki keterampilan dalam menanggapi dan merespon pertanyaan siswa. d. Ketepatan dalam penggunaan alokasi waktu yang disediakan	
6.	Kemampuan Menggunakan Media Pembelajaran: a. Memperhatikan prinsip-prinsip penggunaan media b. Ketepatan/kesesuaian penggunaan media dengan materi yang disampaikan c. Memiliki keterampilan dalam penggunaan media pembelajaran d. Membantu meningkatkan perhatian siswa dalam kegiatan pembelajaran	
7.	Evaluasi Pembelajaran a. Penilaian relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan b. Menggunakan bentuk dan jenis ragam penilaian c. Penilaian yang diberikan sesuai dengan RPP	
8.	Kemampuan Menutup Kegiatan Pembelajaran: a. Meninjau kembali materi yang telah diberikan b. Memberi kesempatan untuk bertanya dan menjawab pertanyaan.	

41

Gambar4.9 penialain evaluasi guru di MA Almuslihuun

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan paparan deskripsi data di atas, maka diperoleh temuan penelitian sebagai berikut:

1. Temuan Penelitian Situs 1 (MA Syech Syubakir Nglegok Blitar)

a. Temuan perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah MA Syech Syubakir Nglegok Blitar

- 1) Perencanaan yang dilakukan sebagai upaya manajemen mutu yang dilakukan oleh kepala sekolah di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar sudah dipraktikkan. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya rapat setiap awal tahun ajaran baru
- 2) Perencanaan yang dilakukan pada setiap awal tahun ajaran baru, merupakan perencanaan untuk semua bidang manajemen juga sebagai analisa kebutuhan sumber daya manusia.
- 3) Perencanaan yang di buat oleh kepala sekolah juga dituangkan dalam bentuk tujuan sekolah dan pengimplementasian dari visi dan misi yang dibuat oleh kepala sekolah.
- 4) Dalam membuat perencanaan peningkatan kompetensi guru semua diatur pada awal tahun ajaran baru dan dituangkan pada SK dan SK ini yang menyangkut pengangkatan dan pemberhentian personil di SK kan dari Yayasan
- 5) Dalam perencanaan disini juga ada analisa kebutuhan dan pemetaan jabatan
- 6) Dalam perencanaan juga dibuatkan alokasi dana yang dibutuhkan dalam upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru.
- 7) Perencanaan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru yakni pelatihan pelatihan.

b. Temuan pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah MA Syech Syubakir Nglegok Blitar

- 1) Dalam pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah yang pertama ialah proses susunan struktur organisasi dan pembagian tugas.
- 2) Pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah di sekolah tersebut bertujuan agar semua kegiatan dapat berjalan dengan lancar dan meminimalisir adanya kegagalan dalam menjalankan perencanaan yang telah di tulis dalam SK oleh kepala sekolah.
- 3) Kepala sekolah sebagai manajer dalam pengorganisasiannya yakni memberikan pengarahan dalam mengkoordinir melalui musyawarah agar setiap guru maupun karyawannya untuk menjalankan tugasnya dengan baik.
- 4) Struktur organisasi di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar tidak selalu berganti karena pergantian diawali dari evaluasi
- 5) Dalam kaitanya dengan manajemen sumber daya manusia telah melaksanakan pengaturan yang baik karena tidak akan tumpang tindih penugasan.

c. Temuan pelaksanaan tugas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah MA Syech Syubakir Nglegok Blitar

- 1) Pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh kepala sekolah yang menunjukkan manajemen mutu yaitu setelah pengorganisasian dan pemetaan maka dianalisa kebutuhan sumber daya manusia
- 2) Rekrutment dilakukan dengan melihat kebutuhan yang ada apabila membutuhkan personil dari luar maka diadakan seleksi bagi pelamar

- 3) Ada beberapa syarat agar mutu terjaga yakni seperti ;ijazah yang berkompeten dan pengalaman
- 4) Karena merupakan madrasah pesantren maka jiwa santri dan ke NU an lebih diutamakan
- 5) Setelah rekrutmen ada seleksi yang bertujuan melihat kualitas pelamar
- 6) Penempatan bagi sumber daya manusia disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan sumber daya manusia
- 7) Penempatan personil dan jabatan bisa dari internal dan eksternal
- 8) Untuk masa percobaan eksternal 3 bulan dan untuk pengisian jabatam wakil kepala minimal 2 tahun
- 9) Dalam melaksanakan tugasnya untuk peningkatan kualitas guru, yayasan dan kepala sekolah senantiasa memberikan pelatihan, kursus dan diklat untuk mengoptimalkan kinerja guru supaya guru dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara profesional karena sudah berkompeten dan tiap tanggal 5 selalu ada pembinaan
- 10) Dalam pelaksanaan manajemen mutunya rekrutmen dilakukan dengan banyak syarat yang intinya adalah berjiwa islami dan Nahdhiyin iu yang ditekanakan

d. Temuan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah MA Syech Syubakir Nglegok Blitar

- 1) Pengawasan dilakukan oleh kepala Madrasah yang disini sebagai supervisor

- 2) Pengawasan juga di bantu oleh pengawas pendidikan agama islam kecamatan nglegok
- 3) Pengawasan dilakukan dengan komunikasi aktif artinya disini kepala madrasah menerima berbagai keluhan kesah dalam proses pembelajaran dan bisa memberikan masukan dan solusi kepada
- 4) Pengawasan kelas dilakukan untuk melihat keaktifan bapak ibu guru dalam memaksimalkan mutu pembelajaran
- 5) Pemeriksaan perangkat belajar dilakukan untuk menjaga mutu dan persiapan kalau ada supervise dari pengawas
- 6) Pengawasan dilakukan rutin oleh kepala madrasah termasuk bagi pejabat lintas jabatan

e. Temuan evaluasi oleh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah MA Syech Syubakir Nglegok Blitar

- 1) Untuk evaluasi hasil kerja dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan setiap tanggal 5 tiap bulan ga biasa dilakukan setelah adanya supervisi dari pihak yayasan, Kemenag, dan Diknas.
- 2) Evaluasi dilakukan dalam rangka untuk mengetahui personil dan kinerja dalam jabatannya
- 3) Dalam proses evaluasi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah telah didapati informasi bahwasanya permasalahan utama dalam proses peningkatan kompetensi guru yaitu ada pada biaya dan waktu pelaksanaan
- 4) Evaluasi disini juga sebagai control bagi personil yang ada untuk melihat kedisiplinannya

- 5) Apabila dalam teguran tiga kali masih tetap belum meningkatkan kedisiplinannya maka bisa dikurangi jam mengajarnya bagi guru sertifikasi
- 6) Apabila tetap saja maka sanksi pengeluaran personil bisa dilakukan oleh yayasan
- 7) Untuk guru yang kompetensinya masih kurang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan maka akan diadakan peningkatan dengan cara seperti yang telah di jelaskan di perencanaan dan pelaksanaan.
- 8) Sedangkan untuk yang kompetensinya sudah memenuhi kriteria untuk mengajar di sekolah tersebut akan diberikan sebuah penghargaan, seperti menjadikannya wakil kepala bidang.

2. Temuan Penelitian Kasus 2 (MA Almuslihuun Tlogo Blitar)

a. Temuan perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah MA Almuslihuun Tlogo Blitar

- 1) Perencanaan yang telah dilakukan oleh kepala sekolah di MA Almuslihuun Tlogo Blitar yaitu seperti perencanaan yang dilakukan sebagai upaya manajemen mutu yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah dipraktekan. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya rapat di awal tahun ajaran baru.
- 2) Visi dan misi serta tujuan sekolah sekolah digunakan sebagai acuan dalam membuat perencanaan yang akan dilakukan dalam satu tahun kedepan termasuk untuk melihat kebutuhan personil
- 3) Perencanaan dalam manajemen mutu dalam manajemen sumber daya manusia oleh Kepala Sekolah dengan dasar pertimbangan-

pertimbangan dalam evaluasi program kegiatan yang telah terlaksanakan pada tahun ajaran yang terdahulu.

- 4) Kemudian dengan berdasarkan program yang telah dilaksanakan didapatkan masukan-masukan terhadap penyusunan rencana terhadap kegiatan yang akan datang
- 5) Penyusunan perencanaan disusun oleh kepala sekolah musyawarah berkumpul untuk di buat rapat serta berkonsultasi guna pengambilan keputusan terhadap program-program atau kegiatan-kegiatan yang disusun guna dilaksanakan pada tahun ajaran yang akan mendatang dan
- 6) Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusiadipetakan guru yang berhak mengikuti pelatihan dan kebutuhan personil.

b. Temuan Pengorganisasian Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah MA Almuslihuun Tlogo Blitar

- 1) Pengorganisasian yang telah dikukan oleh kepala sekolah di MA Almuslihuun Tlogo Blitar yaitu dengan membuat bagan struktur organisai supaya terlihat jelas siapa dan dan jabatan yang berhak diterima di sekolah tersebut.
- 2) Pengorganisasian dilaksanakan dengan proses perincian seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan setiap personil organisasi sekolah dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Pengorganisasian disini juga untuk melihat siapa yang berhak menyandang tugas baru juga untuk menimbulkan rasa kebersamaan

c. Temuan Pelaksanaan Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah MA Almuslihuun Tlogo Blitar

- 1) Pelaksanaan disini telah dipetakan dalam perencanaan dan pengorganisasian maka bila dibutuhkan diadakan rekrutmen
- 2) Rekrutmen eksternal dilakukan apabila membutuhkan dengan syarat tertentu
- 3) Rekrutment internal bersifat apabila ada kebutuhan
- 4) Seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen dengan wawancara dan tes tulis
- 5) Masa percobaan selama 3 bulan untuk personil baru
- 6) Meningkatkan kompetensi guru dengan melakukan pelaksanaan berupa kursus, diklat dan pelatihan-pelatihan bagi guru yang belum memenuhi standar kompetensi.
- 7) Penempatan guru disesuaikan dengan bidangnya masing masing
- 8) Untuk jabatan ditempati sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan
- 9) Dalam manajemen sumber daya manusia menekankan pada guru kedisiplinan

d. Pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu madrasah

- 1) Pengawasan disini kepala madrasah telah menjalankan tugasnya sebagai supervisor
- 2) Pengawasan dilakukan melihat kinerja guru yang di kelas atau secara tidak langsung dengan melihat absensi atau jurnal mengajar

- 3) Pengawasan kelas dilakukan untuk melihat keaktifan bapak ibu guru dalam pemaksimaln mutu pembelajaran
- 4) Pemeriksaan perangkat belajar dilakukan untuk menjaga mutu dan persiapan kalau ada supervise dari pengawas

e. Temuan Evaluasi Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah di MA Almuslihuun Tlogo Blitar

- 1) Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru adalah mengawasi dan menilai kegiatan belajar mengajar guru secara berkelanjutan.
- 2) Evaluasi dilakukan melalui rapat rutin yang diselenggarakan sekolah baik rapat tahunan awal ajaran baru, rapat semester, rapat bulanan maupun rapat yang dilaksanakan pada setiap minggu.
- 3) Kegiatan evaluasi yang dilakukan membahas mulai dari persoalan utamanya pada kegiatan proses belajar mengajar yakni menyangkut kinerja guru,
- 4) Evaluasi dilakukan bagi seluruh personil tetapi evaluasi disini bersifat belum rutin
- 5) Dari tahapan evaluasi akan ditemukan beberapa masalah yang menjadi faktor penghambat utama dalam kaitannya dengan manajemen peningkatan mutu pendidikan adalah persoalan dana untuk mengadakan pelatihan-pelatihan guna peningkatan mutu Sumber daya manusia.

C. Temuan Penelitian Lintas situs

Untuk mempermudah dalam paroses analisis data lintas situs antara MA Syech Syubakir Nglegok Blitar sebagai kasus I dan MA Almuslihuun Tlogo Blitar sebagai kasus II, adanya temuan penelitian lintas kasus tersebut dapat dipaparkan dalam bentuk komparasi perbandingan. Adapun bentuk yang dimaksudkan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 4.1
Komparasi Perbandingan Temuan Penelitian Lintas Kasus

No	Fokus	Kasus I MA Syech Syubakir Nglegok Blitar	Kasus II MA Almuslihuun Tlogo Blitar	Titik Temu dari Kedua Kasus
1	Bagaimana Perencanaan manajemen sumber daya manusi dalam meningkatkan mutu madrasah?	<p>1) Perencanaan mananajemen mutu oleh kepala sekolah dilakukan setiap awal tahun dengan melihat kebutuhan baik jabatan atau karyawan dan guru</p> <p>2) Perencanaan yang dilakukan pada setiap awal tahun ajaran baru, merupakan perencanaan untuk semua bidang manajemen termasuk evaluasi personalia</p> <p>3) Perencanaan dilakukan secara bersama dalam musyawarah</p>	<p>1) Perencanaan manajemen mutu oleh kepala sekolah dilakukan ada kekosogan jabatan dan kebutuhan yang dilihat dari hasil evaluasi di akhor tahun</p> <p>2) Acuan dalam membuat perencanaan yaitu visi dan misidan analisa kebutuhan tahun kedepan.</p> <p>3) Perencanaan didapatkan masukan-masukan terhadap penyusunan rencana terhadap sumber daya manusia agar mutu pendidikan terjaga pendidikan melalui prorgam-program atau kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun ajaran yang akan datang.</p>	Dari kedua temuan yang ada di kedua lembaga yang berbeda ini dapat ditemukan titik temu antara manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan peningkatan muti madrasah yaitu pada bagian waktu pelaksanaan yang melibatkan semua guru dan staff tanpa terkecuali sehingga dapat diperoleh keputusan tentang perencanaan sumber daya manusia yang baik yang baik untuk semua pihak.
2	Bagaimana Pengorganisasian Manajemen Mutu oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan	<p>1) Pengorganisasian berpacu pada struktur oranisasi yang sudah dibuat dan telah disepakati bersama. Tugas harus didasarkan pada kulifikasi.</p> <p>2) Pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala madrasah agar tidak ter tumpang tindih</p>	<p>1) Kepala sekolah Membuat bagan struktur organisai supaya terlihat jelas siapa dan sebagai apa jabatan di sekolah tersebut.</p> <p>2) Pengorganisasian dengan memberikan tugas yang sesuai</p> <p>3) Pengorganisasian juga sebagai</p>	Walaupun berbeda jenis lembaga pendidikan, tetapi dalam pengorganisasian bisa dikatakan sama walaupun tidak secara keseluruhan, baik itu

	Kompetensi Guru?	<p>3) Setiap pergantian tahun ajaran baru mengadakan rapat untuk pergantian struktur organisasi, mulai dari wakil kepala sekolah, wali kelas dan petugas lainnya.</p> <p>4) Pembagian kerja dilaksanakan setelah penentuan kinerja dalam evaluasi.</p>	pemetaan tugas dan yang berhak mengikuti diklat	dalam struktur organisasi sekolah yang ada maupun pada pengorganisasian pada pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah
3	Bagaimana Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah?	<p>1) Setelah diketahui kebutuhan personil madrasah mengadakan rekrutmen atau seleksi</p> <p>2) Setelah cukup syarat administrasi maka diadakan wawancara dan tes tulis</p> <p>3) Penempatan personil dan jabatan bisa dari internal dan eksternal</p> <p>4) Untuk masa percobaan eksternal 3 bulan dan untuk pengisian jabatan wakil kepala minimal 2 tahun</p> <p>5) Dalam melaksanakan tugasnya untuk peningkatan kualitas guru, yayasan dan kepala sekolah senantiasa memberikan pelatihan, kursus dan diklat untuk mengoptimalkan kinerja guru supaya guru dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara profesional karena sudah berkompeten dan tiap tanggal 5 selalu ada pembinaan</p> <p>6) Dalam pelaksanaan manajemen mutunya rekrutmen dilakukan dengan banyak syarat yang intinya adalah berjiwa islami dan Nahdhiyin itu yang ditekanakan</p>	<p>1) Rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan yang ada dan kompetensi.</p> <p>2) Seleksi dilaksanakan dengan wawancara oleh kepala madrasah dan tes tulis</p> <p>3) Rekrutmen eksternal dilakukan apabila membutuhkan dengan syarat tertentu</p> <p>4) Rekrutment internal bersifat apabila ada kebutuhan</p> <p>5) Seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen dengan wawancara dan tes tulis</p> <p>6) Masa percobaan selama 3 bulan untuk personil baru</p> <p>7) Meningkatkan kompetensi guru dengan melakukan pelaksanaan berupa kursus, diklat dan pelatihan-pelatihan bagi guru yang belum memenuhi standar kompetensi.</p> <p>8) Penempatan guru disesuaikan dengan bidangnya masing masing</p>	<p>Untuk pelaksanaan manajemen mutu pada kedua lembaga tersebut hampir sama, yaitu ditekankan kedisiplinan dan kemampuan skillnya juga lebih ditekan pada kemampuan dan lneraitas ijazah dari calon guru.</p> <p>Sedangkan untuk masalah peningkatan kompetensi guru, pelaksanaannya juga hampir sama yaitu, seperti mengadakan pelatihan dan kursus pada Cuma yang membedakan MA syech syubakir lebih rutin tiap bulan kalau tidak ada evaluasi dan dalam</p>

			9) Untuk jabatan ditempati sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan penekanan pada guru kedisiplinan	proses percobaan MA syech syubakir lebih tertata karena disini ada syarat 2 tahun untuk penempatan personil internal.
4)	Bagaimana pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pengawasan dilakukan oleh kepala Madrasah yang disini sebagai supervisor 2) Pengawasan juga di bantu oleh pengawas pendidikan agama islam kecamatan nglekok 3) Pengawasan dilakukan dengan komunikasi aktif artinya disini kepala madrasah menerima berbagai keluhan kesah dalam proses pembelajaran dan bisa memberikan masukan dan solusi kepada personalia yang ada 4) Pengawasan kelas dilakukan untuk melihat keaktifan bapak ibu guru dalam pemaksimaln mutu pembelajaran 5) Pemeriksaan perangkat belajar dilakukan untuk menjaga mutu dan persiapan kalau ada supervise dari pengawas 6) Pengawasan dilakukan rutin oleh kepala madrasah termasuk bagi pejabat lintas jabatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pengawasan disini kepala madrasah telah menjalankan tugasnya sebagai supervisor dan dalam pengawasan dibantu oleh Pengawas pendidikan agama Islam Kecamatan Kanigoro 2) Pengawasan dilakukan melihat kinerja guru yang di kelas atau secara tidak langsung dengan melihat absensi atau jurnal mengajar 3) Pengawasan kelas dilakukan untuk melihat keaktifan bapak ibu guru dalam pemaksimaln mutu pembelajaran 4) Pemeriksaan perangkat belajar dilakukan untuk menjaga mutu dan persiapan kalau ada supervise dari pengawas 	
5)	Bagaimana evaluasi	1) Untuk evaluasi hasil kerja dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan setiap	1) Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam	

	<p>manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah?</p>	<p>tanggal 5 tiap bulan selain itu dilakukan setelah adanya supervisi dari pihak yayasan, Kemenag, dan Diknas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Evaluasi dilakukan dalam rangka untuk mengetahui personil dan kinerja dalam jabatannya 3) Dalam proses evaluasi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam manajemen sumber daya manusia telah didapati informasi bahwasanya permasalahan utama dalam proses peningkatan mutu madrasah yaitu ada pada biaya dan waktu pelaksanaan 4) Evaluasi disini juga sebagai control bagi personil yang ada untuk melihat kedisiplinannya 5) Apabila da;am teguran tiga kali masih tetap belum meningkatkan kedisiplinannya maka bisa dikurangi jam mengajarnya bagi guru sertifikasi 6) Apabila tetap saja maka sangsi pengeluaran personil bisa dilakukan oleh yayasan 7) Untuk guru yang kompetensinya masih kurang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan maka akan diadakan peningkatan dengan cara seperti yang telah di jelaskan di perencanaan dan pelaksanaan. 8) Sedangkan untuk yang kompetensinya sudah memenuhi kriteria untuk 	<p>meningkatkan kompetensi guru adalah mengawasi dan menilai kegiatan belajar mengajar guru secara berkelanjutan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Evaluasi dilakukan melalui rapat rutin yang diselenggarakan sekolah baik rapat tahunan awal ajaran baru, rapat semester, rapat bulanan maupun rapat yang dilaksanakan pada setiap minggu. 3) Kegiatan evaluasi yang dilakukan membahas mulai dari persoalan utamanya pada kegiatan proses belajar mengajar yakni menyangkut kinerja guru, 4) Evaluasi dilakukan bagi seluruh personil tetapi evaluasi disini bersifat belum rutin 5) Dari tahapan evaluasi akan ditemukan beberapa masalah yang menjadi faktor penghambat utama dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu madrasah adalah persoalan dana untuk mengadakan pelatihan-pelatihan guna peningkatan mutu Sumber daya manusia.. 	
--	--	---	---	--

		mengajar di sekolah tersebut akan diberikan sebuah penghargaan, seperti menjadikannya wakil kepala bidang.		
--	--	--	--	--

Persamaan kedua temuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kedua lembaga pendidikan tersebut dalam hal perencanaan memiliki kesamaan, MA Syech syubakir Nglegok Blitar dan MA Almuslihuun Tlogo Blitar sama memiliki perencanaan diawal Tahun termasuk dalam hal lintas jabatan dan juga pada analisa kebutuhan karyawan dan pola rekrutmen yang sama memerinci kebutuhan karyawan yang disinkronkan dengan keuangan
2. Dalam urusan pelaksanaan Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madarash di kedua lembaga tersebut memberikan pelatihan, kursus dan diklat untuk mengoptimalkan kinerja guru bagi guru yang belum memenuhi standar kompetensi supaya guru dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara profesional.
3. Kepala sekolah dikedua lembaga tersebut melakukan evaluasi dengan rapat rutin yang diselenggarakan sekolah baik rapat tahunan awal ajaran baru, rapat semester, rapat bulanan maupun rapat yang dilaksanakan pada setiap minggu. Evaluasi hasil kerja dilakukan kepala sekolah setiap minggu pada hari sabtu setelah jam pulang sekolah.

Perbedaan kedua temuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Setiap pergantian tahun ajaran baru MA Syech syubakir Nglegok Blitar mengadakan rapat untuk evaluasi pergantian struktur organisasi, mulai dari wakil kepala sekolah, wali kelas dan petugas lainnya. Sedangkan pada MA Almuslihuun Tlogo Blitar tidak selalu ada rapat pergantian structural dan jabatan.

2. Dalam perekrutan guru pada MA Syech syubakir Nglegok Blitar, juga lebih ditekan kan pada jiwa santri dan ke NU an DAN Ditetapkan Yayasan sedangkan untuk MA Almuslihuun Tlogo Blitar kualifikasi pnerimaan guru ditetapkan oleh lembaga
3. Sedangkan untuk masalah peningkatan kompetensi guru, ada perbedaan dikedua lembaga yaitu pada proses pelaksanaannya, yang sudah terencana secara regular bulanan yakni tiap tanggal 5 dan per awal tahun dan masih belum terencan reguler.
4. Perbedaan lain juga ada pada tenaga yang memberikan latihan atau peningkatan kompetensi guru, jika di MA Syech syubakir Nglegok Blitar sudah dilaksanakan lebih rutin yakni sebagai pengganti evaluasi bulanan, sedangkan untuk MA Almuslihun masih bersifat isidental atau melihat kebutuhan.

Berdasarkan analisis lintas situs, maka dapat diajukan proposisi yakni sebagai berikut:

Proposisi I

Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah berhasil dilaksanakan di lembaga pendidikan manakala pilar manajemen yaitu yang ada dalam pertanyaan penelitian seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasn serta evaluasi yang mendukung terciptanya mutu madrasah melalui manajemen sumber daya manusia.

Proposisi 1.1

Perbaikan mutu berhasil dengan baik apabila dalam manajemen sumber daya manusia diawali dari perencanaan yang disitu ada analisa kebutuhan yang sesuai yang kemudian dilanjutkan dengan rekrutment dan seleksi untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang bermutu yang dapat menjadikan mutu yang baik

Proposisi 1.2

Pengorganisasian sumber daya manusia akan dapat menjadi upaya peningkatan mutu madrasah apabila disini terjadi pembagian kinerja yang tepat agar tercapai personal yakni guru dan karyawan yang sesuai dengan bidangnya serta tidak terjadi tumpang tindih tugas dan wewenang agar kinerjanya efektif dan efisien

Proposisi 1.3

Pelaksanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu madrasah apabila ada upaya peningkatan pengetahuan dan mutu personal melalui pembaruan pengetahuan

Proposisi 1.4

Peningkatan mutu madrasah akan lebih baik lagi apabila setelah pelaksanaan dilakukan disertai dengan pengawasan oleh manajer ataupun yang berhak agar tercapainya proses pelaksanaan tugas yang dapat terkontrol dan bisa dilaksanakan dengan baik sebagai bahan evaluasi

Proposisi 1.5

Pengawasan akan dapat sebagai sarana meningkatkan mutu apabila hasil pengawasan dijadikan hasil evaluasi terhadap sumber daya manusia yang ada untuk ditindaklanjuti dan diperbaiki

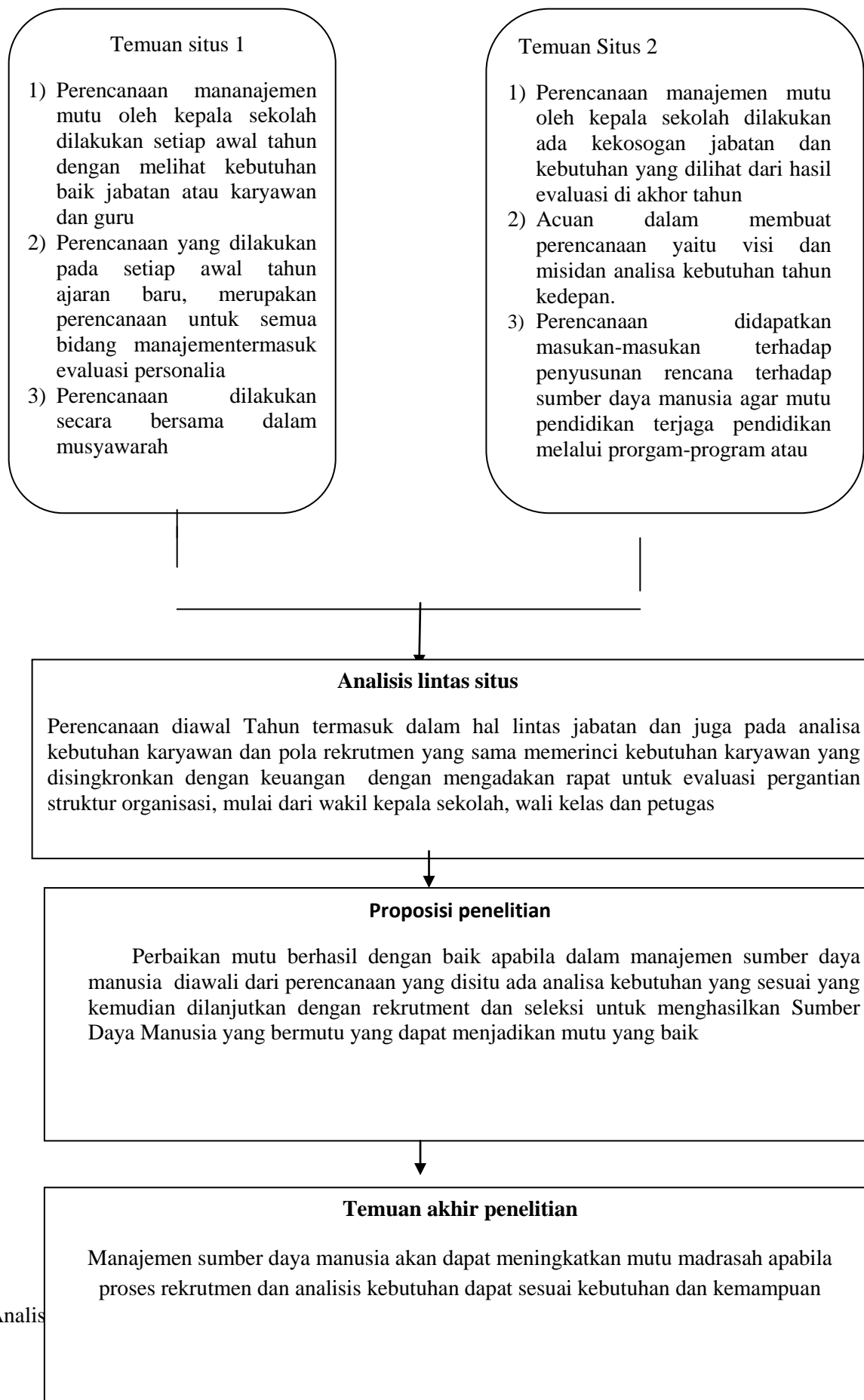
Proposisi II

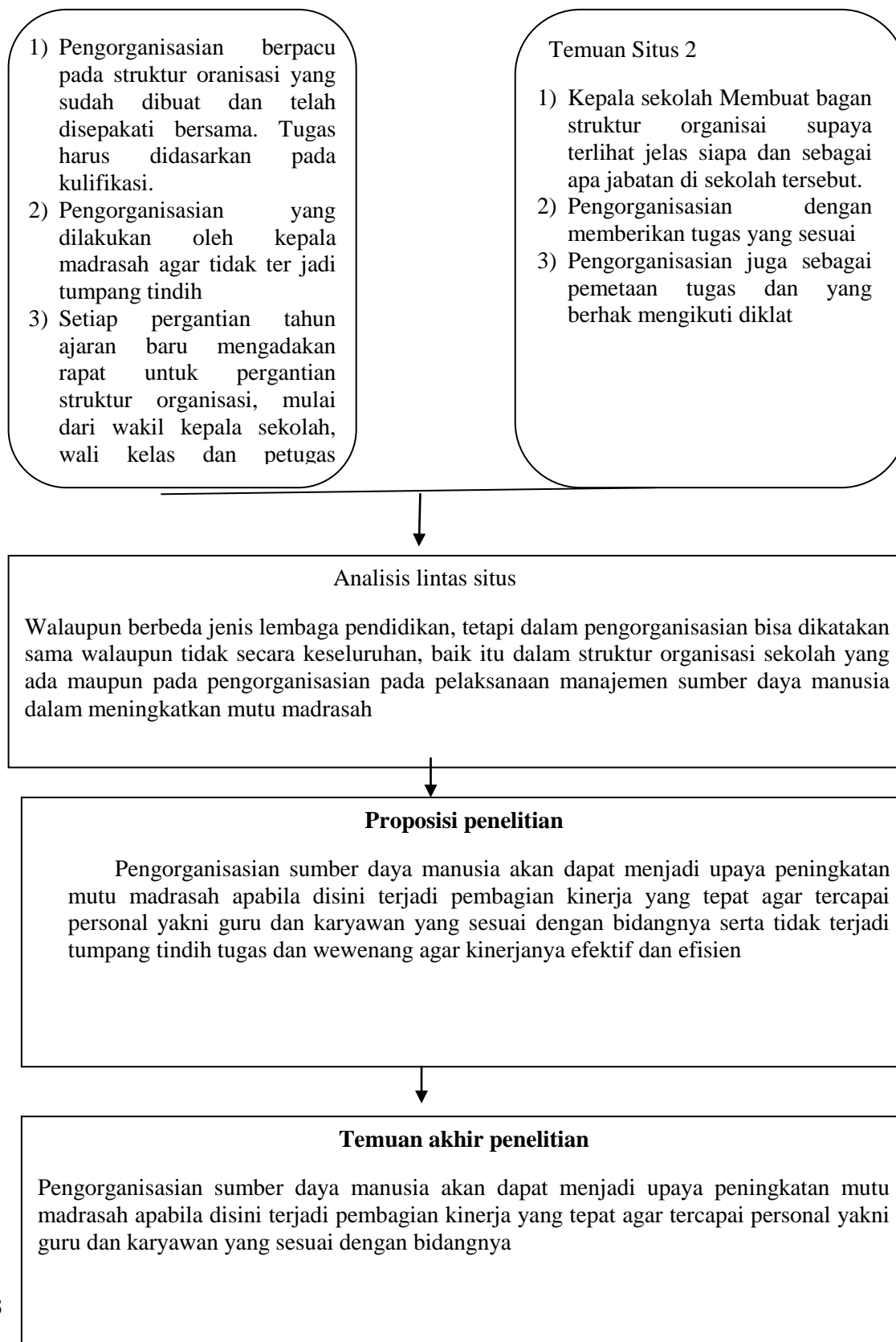
Manajemen sumber Daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah berhasil dilaksanakan di lembaga pendidikan yang mana hal ini dapat diketahui dari proses pengembangan sumber daya manusia.

Proposisi III

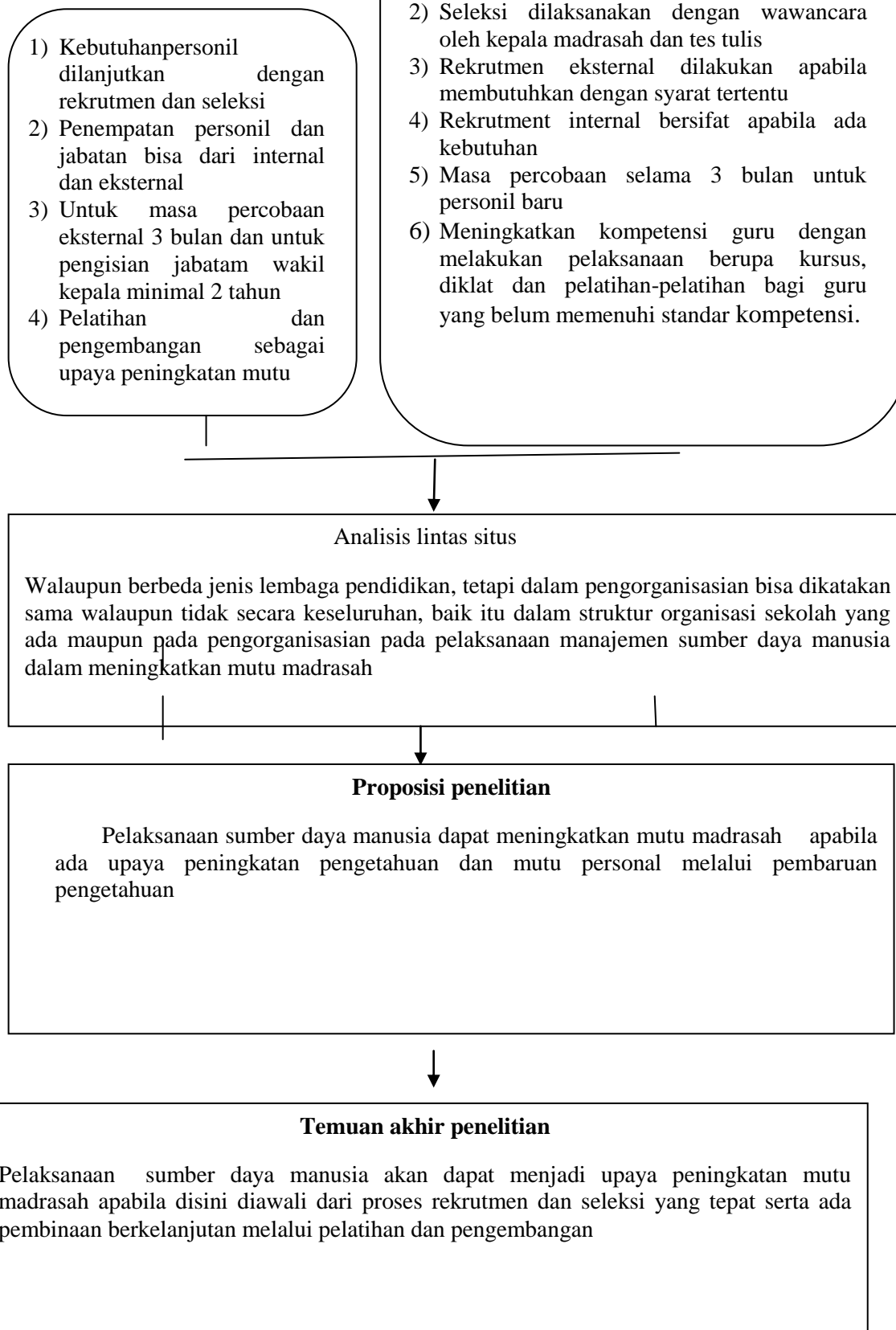
Manajemen sumber Daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah akan dapat berhasil manakala pilar manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan tugas serta pengawasan dan evaluasi dilakukan di sebuah lembaga pendidikan yang tidak terlalu besar khususnya pendidikan swasta mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lain yang lebih besar dan negeri hal itu berawal dari adanya manajemen sumber daya manusia karena manajemen sumber daya manusia yang baik untuk memenangkan persaingan dan memperbaiki mutu madrasah.

Analisis lintas situs pertanyaan 1

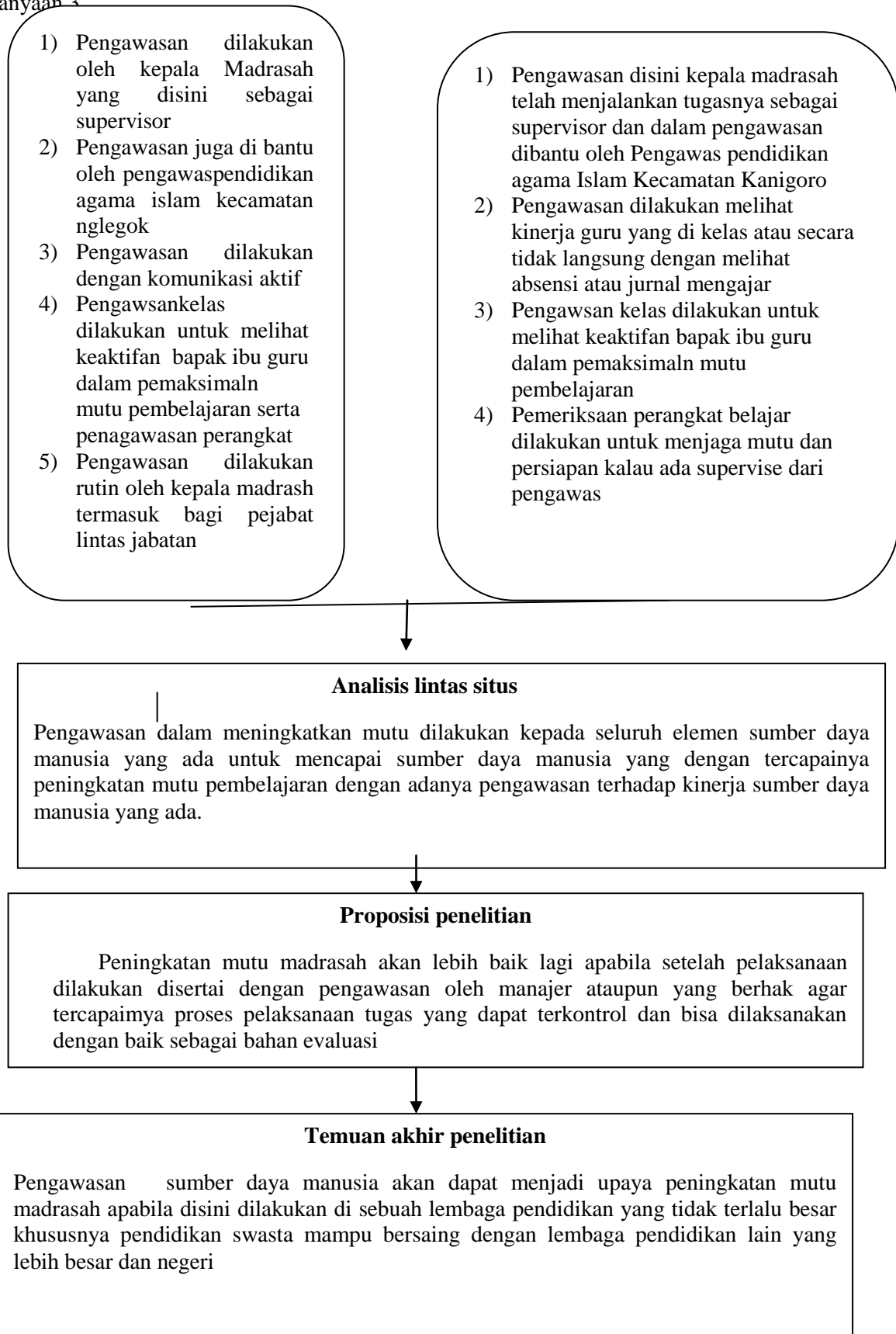




pertanyaan 3



pertanyaan 3



ANALISIS PERTANYAAN 5

- 1) Untuk evaluasi hasil kerja dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan setiap tanggal 5 tiap bulan selain itu dilakukan setelah adanya supervisi dari pihak yayasan, Kemenag, dan Diknas.
- 2) Evaluasi dilakukan dalam rangka untuk mengetahui personil dan kinerja dalam jabatannya
- 3) Dalam proses evaluasi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam manajemen sumber daya manusia telah didapati informasi bahwasanya permasalahan utama dalam proses peningkatan mutu madrasah yaitu ada pada biaya dan waktu pelaksanaan
- 4) Evaluasi disini juga sebagai control bagi personil yang ada untuk melihat kedisiplinannya

- 1) Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru adalah mengawasi dan menilai kegiatan belajar mengajar guru secara berkelanjutan.
- 2) Evaluasi dilakukan melalui rapat rutin yang diselenggarakan sekolah baik rapat tahunan awal ajaran baru, rapat semester, rapat bulanan maupun rapat yang dilaksanakan pada setiap minggu.
- 3) Kegiatan evaluasi yang dilakukan membahas mulai dari persoalan utamanya pada kegiatan proses belajar mengajar yakni menyangkut kinerja guru,
- 4) Dari tahapan evaluasi akan ditemukan beberapa masalah yang menjadi faktor penghambat utama dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu madrasah adalah persoalan dana untuk

Analisis lintas situs

Evaluasi dalam sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu dilakukan kepada seluruh elemen sumber daya manusia yang ada Melalui sebuah evaluasi, lembaga menjadi tahu, bagaimana kapasitas seorang pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dimana dari sana bisa terlihat sejauh mana kemampuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, untuk mencapai peningkatan mutu lembaga

Proposisi penelitian

Peningkatan mutu madrasah akan lebih baik lagi apabila setelah pelaksanaan dilakukan disertai dengan pengawasan oleh manajer ataupun yang berhak agar tercapainya proses pelaksanaan tugas yang dapat terkontrol dan bisa dilaksanakan dengan baik sebagai bahan evaluasi

Temuan akhir penelitian

Evaluasi sumber daya manusia akan dapat menjadi upaya peningkatan mutu madrasah apabila disini evaluasi dilaksanakan untuk meneliti hasil dan proses pembelajaran, untuk mengetahui kesulitan-kesulitan yang melekat pada proses kinerja itu. Evaluasi tidak mungkin dipisahkan dari belajar, maka harus diberikan secara wajar agar tidak merugikan. Dalam menjalankan evaluasi, pelajar sendiri harus turut mempunyai saham secara aktif

