

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah menyimpulkan bahwa strategi pemasaran yang dilakukan pihak Madrasah MA Almuslihuun dan MA Syech syubakir berdampak pada meningkatnya mutu madrasah. Setelah mengetahui strategi yang dilakukan maka diperoleh hasil pembahasan dengan mencocokkan data hasil temuan dengan teori-teori yang sudah dikemukakan oleh penulis dengan poin sebagai berikut:

#### **1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah**

##### **a) Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di MA Almuslihuun**

Dalam meningkatkan mutu madrasah Dalam meningkatkan mutu madrasah MA Almuslihuun telah melakukan dengan penyesuaian rencana dengan visi misi yakni kesesuaian dengan kebutuhan termasuk dalam hal ini dalam hal manajemen sumber daya manusia agar sesuai dengan visi misi

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan hasibuan Perencanaan SDM (*human resources planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan

dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian<sup>1</sup>.

Hal ini juga agar sesuai kebutuhana agar tidak terjadi rekrutmen yang tidak tepat alias tidak sesuai dengan kebutuhan agar lebih efisien hal ini sesuai dengan Fitzal Rivai: perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektifitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Standard Operating Prosedure (SOP) sebagai pedoman kerja yang telah dimiliki yang meliputi: suasana kerja kondusif, perangkat kerja sesuai dengan tugas masing-masing sumber daya manusia telah tersedia, adanya jaminan keselamatan kerja, semua sistem telah berjalan dengan baik, dapat diterapkan secara baik fungsi organisasi serta penempatan sumber daya manusia telah dihitung berdasarkan kebutuhan dan beban kerja<sup>2</sup>.

#### **b) Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar**

Upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar di atur berdasarkan kebutuhan sekolah.melalui rapat atau musyawarah di awal tahun dengan berbaagai langkah langkah:

1) Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan.

---

<sup>1</sup> Hasibuan, M. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta .Bumi Aksra.2003.).21

<sup>2</sup> Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. (Jakarta .PT. Raja Grafindo Persada,..2004).45

- 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

Hal ini sesuai dengan pentingnya perencanaan yang matang Peramalan kebutuhan SDM merupakan elemen penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Peramalan SDM karyawan mencoba untuk menentukan apa yang dibutuhkan, baik permintaan keterampilan atau keahlian khusus dan berapa banyak karyawan yang dibutuhkan. Jadi itu perlu dalam perencanaan adalah: jumlah, jenis, kualitas<sup>3</sup>

## **2. Pengorganisian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah**

### **a) Pengorganisian Manajemen Sumber Daya dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MA Almuslihuun**

Pengorganisasian merupakan kelanjutan perencanaan. Setelah direncanakan, maka kegiatan yang akan dilakukan dan tujuan yang akan dicapai dikelompokkan secara teratur atau sistematis. Dengan proses pengorganisasian yang dilaksanakan di MA almuslihuun merupakan pengaturan kerja sama, yakni membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi sebuah tanggung jawab, Adapun susunan organisasi di MA

---

<sup>3</sup> Nawawi haidar *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2011 ).139

Almuslihuun meliputi: kepala madrasah, waka humas, waka litbang, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka sarpras, TU, koordinator BP/BK, guru/wali kelas sehingga semua bisa berjalan dengan fungsinya masing masing tetepi tetap melalui musyawarah untuk menentukan siapa yang berhak mendapat tugas atau pelatihan atau mungkin tugas tugas lain yang berhubungan dengan job dipcription.

Hal ini sesuai dengan edy Sutrisno : Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.<sup>4</sup> Hal ini berarti dalam pengorganisasian sebagai bentuk pembagian tugas dan persiapan dalam melaksanakan tugas.

**b) Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MA Syech Syubakir Nglegok**

Untuk pengorganisasian di MA Syech Syubakir Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan

---

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, ( Jakarta, Kencana, 2009,).11.

dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut hal ini ditambahkan

Hal ini sama yang dikatakan oleh Edy Sutrisna tentang pentingnya pembagian kerja di awal system manajemen<sup>5</sup>hal ini juga dalam pendapat lain: Suatu lembaga pendidikan yang telah memiliki sejumlah personalia perlu pemeliharaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga membuat mereka betah di tempat kerja. Sebagai bagian dari usaha tersebut, lembaga pendidikan harus menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif dengan para personalia, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif<sup>6</sup>.

### **3. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah**

#### **1) Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MA Almuslihuun**

Fungsi pelaksanaan lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan pelaksanaan seluruh potensi sumber daya manusia 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,

---

<sup>5</sup> Edy sutrisna *Ibid*.....

<sup>6</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi.Aksara,2007),.64

keahlian dan kompetensi masing-masing SDM untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan disini ada beberapa tahapan lagi:

**a) Orientasi dan Penempatan**

Untuk masalah orientasi kepala MA Almuslihuun berpendapat seperti ini Dalam hal pegawai baru diharapkan untuk proaktif untuk melaksanakan adaptasi terhadap lingkungan sekolah, dan juga lebih mengenal teman Untuk tahap selanjutnya yakni penempatan, 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.

Hal ini seperti yang diungkapkan manulang: Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”.<sup>7</sup>

Sedangkan penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda hal ini seperti Menurut Sastrohadiwiryo

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-

---

<sup>7</sup> Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. (Yogyakarta: BPFE. 2004.).124

kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab". Penempatan sebagai suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan sebuah keputusan final".<sup>8</sup>

#### **b) Pelatihan dan pengembangan di MA Almuslihuun**

Pelatihan adalah pembelajaran yang melibatkan kemampuan-kemampuan untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan diri dengan tujuan mensukseskan pelaksanaan suatu pekerjaan. 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 Di dalam memajukan sekolah, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya, dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan/kemajuan sebuah sekolah. Mutu juga dapat dilihat bagaimana sekolah melalui guru-gurunya dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang telah<sup>9</sup> ditetapkan secara baku dalam konteks lokal maupun nasional. Mutu juga di

---

<sup>8</sup> Sastrohadiwiryo, siswanto.. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: pendekatan administrative dan operasional.* ( Jakarta: Bumi Aksara.2011).74

<sup>9</sup> Amiruddin Siahaan, dkk, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2006), 121.

tentukan bagaimana input, proses, output yang ada di madrasah tersebut.

## **2) Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar**

### **a) Orientasi dan penempatan**

Manajemnen MA Syech Syubakir Nglegok Blitar mensosialisasikan personelnnya pada pekerjaan baru melalui kegiatan orientasi untuk meningkatkan dukungan yang lebih efektif.

Hal ini berarti kepala sekolah dan seluruh elemen pimpinan melakukan pantauan kinerja sebelum dilkukan penempatan yang merupakan hasil seleksi pantauan selama 3 bulan:Menurut Sastrohadiwiryono mengemukakan bahwa :Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.<sup>10</sup>

Selain itu hal ini juga bertujuan orientasi adalah membantu seorang karyawan baru (atau seorang karyawan yang baru saja dipindahkan atau yang baru saja bergabung dengan sebuah team kerja) dengan apa yang harus dirasakannya tentang unit baru dan hubungan-

---

<sup>10</sup>. Sastrohadiwiryono *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (Jakarta : Bumi Aksara. 2002).162

hubungan pekerjaan tersebut dengan sasaran sasaran bagi organisasi secara keseluruhan <sup>11</sup>.Hal ini berarti Kepala sekolah selalu mengupayakan agar para guru selalu mengikuti seluruh aturan dan langkah langkah yang ada untuk menempati atau dalam mutasi jabatan dan tanggung jawab yang ada

#### **b) Pelatihan dan pengembangan**

Dalam hal ini Kepala sekolah selalu mengupayakan agar para guru selalu mengikuti perkembangan teknologi dan informasi, dengan cara kepala sekolah aktif mengikutkan tenaga kependidikan mupun guru dalam berbagai acara pelatihan pendidikan. Acara tersebut dapat berupa pendidikan dan pelatihan bagi guru, seminar pendidikan, workshop

Dari uraian observasi pelatihan dan pengembangan di MA syech syubakir diharapkan bisa Memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil Meningkatkan efisiensi dan efektivitas yang bisa menjadikan Meningkatkan ya mutu lembaga hal ini dengan fungsi dari manajemen sumber Daya manusia

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

---

<sup>11</sup> Winardi,J, , *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen* (jakarta., PT.Raja Grafindo Persada, 2008).102

kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut<sup>12</sup>.

Berarti disini pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia dapat menjadikan tenaga yang feektif dan edukatif karena menjadi tenaga yang sudah terlatih hingga bisa kerjanya lebih efisien dan diharapkan mampu meningkatkan mutu lembaga.

#### **4. Pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah**

##### **a) Pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MA Almuslihuun**

Membahas tentang pelaksanaan pengawasan di sebuah lembaga pendidikan (khususnya di internal suatu institusi pendidikan), maka tidak akan terlepas dari pembahasan mengenai kepala sekolah. Hal ini pula yang terjadi di MA Almuslihuun Tlogo Blitar ada beberpa langkah dalam melaksanakan fungsinya sebagai Supervisor atau pengawas yaitu

##### **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,

---

<sup>12</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press,2010), 61

alih-alih menyelesaikan masalah, malah akan memunculkan dan menambah masalah.

Hal ini seperti Fungsi pengawasan Nawawi mengemukakan sebagai berikut. “Pengawas mempunyai peranan yang penting dalam manajemen kepegawaian. Ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perseorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja sebagian besar akan tergantung kepada efektifnya ia bergaul dengan mereka”.<sup>13</sup>

## 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.

Hal ini berarti kunjungan kelas atau supervise pembelajaran tidak memberatkan guru atau karyawan yang ada di lembaga tersebut

## 3) Melakukan Supervisi Perangkat Pembelajaran

---

<sup>13</sup> Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003) 115.

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.

Dari uraian diatas berarti kepala madrasah khususnya dalam melakukan pengawasan lebih banyak melakukan pengawasan langsung atau hal ini sama dengan teori nawawi tentang pelaksanaan langsung yakni<sup>14</sup>, Pengawasan langsung, yakni kegiatan pengawasan yang dilakukan dengan mendatangi personel dan/ unit kerja yang diawasi. Kegiatannya dapat dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen, melakukan observasi, wawancara. Hal ini juga bisa dilakukan di MA Almuslihuun karena semua bentuk pengawasan itu langsung bersentuhan langsung dengan pihak yang diawasi baik pendidik maupun tenaga kependidikan.

---

<sup>14</sup> Nawawi *ibid.*...117

**b) Pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar**

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

1) Kunjungan Kelas

Supervisi kelas berkepentingan dengan upaya peningkatan kemampuan profesional guru yang berdampak terhadap peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran sebagaimana yang diungkapkan kepala MA syech syubakir.<sup>15</sup> 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.

Dalam hal ini berarti kepala madrasah telah melakukan pengawasan langsung karena melihat personilnya dikelas seperti yang dikatakan nawawi tentang kunjungan langsung tetapi juga melakukan pengawasan tidak langsung karena juga melakukan kunjungan perangkat kelas seperti absensi dan jurnal mengajar.

2) Melakukan musyawarah

Salah satu cara adalah dengan musyawarah yang berisi pembinaan dari yayasan sebagai yang mengayomi yayasan ini Berarti

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan Kepala MA Syech Subakir Nglegok Blitar pada hari Kamis 24 mei pukul 08.30

disini dalam hal pengawasan kepala madrasah juga memakai fungsi *organizing* sebagai salah satu cara pengawasan melalui musyawarah karena disini akan diputuskan nasib guru atau tenaga pendidik

Siagian, mengemukakan sebagai berikut. Fungsi pengawasan adalah menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional yang sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke rel yang sebenarnya. Dengan kata lain, sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawas adalah membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata (actual performance).<sup>16</sup>

## **5. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah**

### **a) Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MA Syech Syubakir**

Evaluasi di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar :

#### **1) Penilaian kinerja**

---

<sup>16</sup> Siagian, P. Sondang. *Fungsi-fungsi Manajemen*. (Jakarta. Penerbit Bumi Aksara. 2005.).125

Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya hal ini sebagaimana yang dilakukan di MA Syech Syubakir 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

Berarti hal ini seperti siaga penilaian kinerja adalah cara untuk melihat kerjanya para karyawan hal ini sebagaimana Penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, dan dapat pula untuk membantu karyawan dalam mengelola kinerja mereka.<sup>17</sup>

## 2) Pemberian hasil evaluasi dan pengembangan

Hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan evaluasi sebagai informasi penting dalam proses pengembangan pegawai sekaligus sebagaimana di MA Syech Syubakir yakni Tujuan evaluasi 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

---

<sup>17</sup> Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah.* (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2009.).10

program yang akan datang serta melihat kinerja yang ada baik untuk mutasi atau promosi”.<sup>18</sup>

Hal ini sebagaimana: “objek yang dinilai dengan yang dianalisa, dimana tingkat dibanding dengan rencana yakni apakah dampak yang dihasilkan oleh pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan tujuan yang akan atau ingin dicapai”.<sup>19</sup>

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 disinilah ada kessuaian yang dimaksud Evaluasi sebagai suatu usaha untuk mengukur dan sumber nilai secara objektif dari pencapaian hasil-hasil yang direncanakan sebelumnya, dimana hasil evaluasi tersebut dimaksudkan menjadi umpan balik untuk perencanaan yang akan dilakukan di depan<sup>20</sup>Dalam hal ini Yunus menitikberatkan kajian evaluasi dari segi manajemen, dimana evaluasi itu merupakan salah satu fungsi atau unsur manajemen, yang misinya adalah untuk perbaikan fungsi.

## **b) Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MA Almuslihuun Tlogo Blitar**

### **1) Penilaian kinerja**

---

<sup>18</sup> Hasil pnelitian di MA syech Syubakir

<sup>19</sup>

<sup>20</sup> Yunus. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.*( Jakarta: Ghalia Indonesia. 2006.)

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

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 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. Dengan Tujuan evaluasi 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

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 juga sebgai dasar motivasi seperti egala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan dengan cara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat