

BAB I

PENDAHULUAN

A. Kontek Penelitian

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di muka bumi untuk mengelola sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia dan seluruh alam semesta. Sebagaimana terdapat dalam Al-qur'an surat Al-Jasiah ayat 13 yang berbunyi:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ

لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: “Dan dia telah menundukkan untukmu apa yang ada dilangit dan di bumi semuanya (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda kekuasaan Allah bagi kaum yang berfikir.” (Q.S. Al-Jasiah:13).¹

Ayat di atas memperjelas bahwa sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan baik dan benar karena merupakan amanah yang harus diemban manusia sebagai bentuk pertanggungjawabannya kelak diakhirat. Untuk itu, dalam perspektif Islam terlihat jelas bahwa pendidikan sangat berperan penting dalam rangka melahirkan sumber daya manusia handal dan mampu menjawab tantangan zaman yang semakin ketat.

Lembaga pendidikan Islam bertanggungjawab dalam mewujudkan cita-cita, mencerdaskan kehidupan bangsa dalam membentuk kepribadian berbudi

¹ Depertemen Pendidikan RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (PT. Riels Grafika, 2009), 499.

luhur yang bisa mempersiapkan SDM berkualitas dan mampu berkompetisi dalam persaingan global sehingga dapat menciptakan mutu pendidikan di sekolah.² Berkaitan dengan hal itu, maka usaha untuk menjadikan lembaga pendidikan Islam agar tetap *survive* serta mampu bersaing di era globalisasi sehingga akhirnya memerlukan lembaga pendidikan Islam bermutu.

Kunci utama dalam meningkatkan lembaga pendidikan Islam bermutu terletak pada SDM yang berkualitas salah satunya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik atau buruknya perilaku yang dimiliki guru dan karyawan akan mempengaruhi citra lembaga pendidikan tersebut. Disamping itu tentu harus didukung oleh manajemen berkualitas dan melakukan strategi menarik, dimulai dari proses perencanaan sampai kepada sistem pengelolaan SDM yang maksimal agar mampu mengangkat citra dan daya saing sekolah sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin ketat.

Kualitas SDM menjadi komponen penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan di lembaga pendidikan, sebagaimana pendapat berikut ini:

*Quality dimensions found in human resources manajement are among the common components of the quality service and so in interaction with customer employees the value of employees looks for eexample: clothes, make up, abilities as well as condependents and skills.*³

Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM sangat diperlukan di era moderen saat ini tentu tidak bisa tercapai dalam waktu singkat, tetapi dibutuhkan tahapan proses yang terdapat dalam program pendidikan sehingga

² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 20.

³ Arustei, Carmen Claudia, *The Quality Of Human Resources A Request For Hotel Industry Development. A Theoretical Approach*, (Annals of the Constantin Brancusi University of Targu Jiu, Economy Series, Issue 2, 2013), 88

bisa menciptakan kualitas SDM sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. SDM berkualitas tidak akan bisa tercipta tanpa adanya pengelolaan manajemen yang bagus sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan.

*Human resources management has interested in scaling, motivation and in sustaining the function of human resources it self. Researchers in this field say that it is a trend to ward improving the health of human resouces management.*⁴

MSDM memiliki keunikan yang menarik dalam mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan fungsinya secara efektif terkait pengelolaan SDM, adapun ruang lingkup MSDM sangat luas, oleh sebab itu terdapat beberapa strategi menarik dalam pengelolaannya agar tercipta kemajuan di bidang pelatihan yang sesuai dengan fungsi SDM belakangan ini. MSDM sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan, karena dengan adanya pengelolaan SDM yang bagus maka akan berefek kepada kemajuan pendidikan tersebut, hal ini sesuai dengan ungkapan “*Human Resources Management responsibility includes not only the presence of staff but also meeting the health, spiritual, and manage needs of creativity and staff skills*”.⁵

Paparan di atas menjelaskan bahwa tanggung jawab MSDM tidak hanya mencakup terhadap kehadiran SDM saja, tetapi sangat penting diberikan perhatian berupa motivasi, kepuasan spiritual, menyediakan tempat untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi sesuai perkembangan zaman. Oleh sebab itu, MSDM diharapkan mampu mengantisipasi berbagai perkembangan

⁴ Zehra Alakoc Burma, *Human Resouce Management and Its Importance for Today's Organization*, Internasional Journal of Education and Social Science, (Mersin Turkey, Vol. 1, No. 2, September, 2014), 87.

⁵ Reza Alami, dkk, *The Effectiveness of Human Resource Management on Improving the Performance of Education Staff*, International Journal of Business and Social Science Malaysia, (Branch Iran, Vo. 6, No. 5, May 2015), 252.

yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja SDM sehingga menghasilkan guru dan karyawan berkualitas agar mampu melahirkan siswa unggul dan pada akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh lembaga lain.

Menurut Sallis peningkatan mutu semakin penting bagi lembaga untuk memperoleh control yang semakin baik dengan usaha sendiri. Kebebasan yang baik harus disesuaikan dengan akuntabilitas yang baik. Lembaga pendidikan harus mendemonstrasikan bahwa mereka mampu memberikan pendidikan yang bermutu pada peserta didik. Mutu dalam pendidikan merupakan suatu hal yang membedakan antara kesuksesan dan kegagalan. Mutu merupakan masalah pokok yang akan menjamin perkembangan sekolah dalam meraih status ditengah persaingan dunia pendidikan yang semakin keras.⁶

Peningkatan mutu pendidikan menjadi komitmen pada setiap lembaga pendidikan yang harus diwujudkan secara nyata. Salah satu langkah yang ditempuh untuk mewujudkan hal tersebut dengan menciptakan keunggulan SDM yang berada dilingkungan sekolah. SDM dilembaga pendidikan selalu diwarnai dengan baik atau buruknya mutu pendidikan yang dihasilkan. Oleh sebab itu, persoalan SDM ini menduduki posisi strategis dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik terutama dalam menghadapi arus era globalisasi saat ini.

⁶ Sallis Edward, *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, terjemahan Ahmad Ali Riyadi, et. al, (Yogyakarta: IRCiSod, 2006), 73.

Era globalisasi mengkonseptualisasikan tentang perkembangan industry melalui revolusi industry 4.0 yang merupakan perkembangan dari revolusi industry sebelumnya. Revolusi industry 4.0 ini hadir dengan teknologi baru berupa peralatan mesin, sensor, manusia yang dirancang untuk mampu berkomunikasi yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya, mampu untuk menggunakan teknologi internet yang dikenal sebagai “*Internet of Things (IoT)*”.⁷ Sementara itu, Menteri Riset, Teknologi dan Perguruan Tinggi (Mohammad Nasir), juga menyampaikan bahwa tantangan revolusi industry 4.0 saat ini harus merespon secara cepat dan tanggap oleh seluruh pemangku kepentingan sehingga mampu meningkatkan daya saing bangsa Indonesia di tengah persaingan.⁸

Era globalisasi saat ini tentu sangat berdampak dalam dunia pendidikan yang tidak bisa terlepas dari arus perkembangan informasi dan teknologi (IPTEK). Oleh sebab itu, untuk menghadapi tantangan tersebut tentu perlu keunggulan kompetitif secara global agar dapat meningkatkan kemampuan serta bisa menggali pengetahuan terhadap lembaga pendidikan yang mampu berdaya saing terhadap tantangan zaman.

Keunggulan bersaing sangat diperlukan oleh lembaga pendidikan sebagaimana ungkapan Dash: “*A competitive advantage exist when a firm has a product or service that is perceived by its target market customers as better*

⁷ Maria, M. Shahbodin F & Pee N. C, *Malaysian higher education system toward industry 4.0 Current trends overview*, Proceeding of the 3rd International Conference on Applied Science and Technology, (AIP Publishing, 2016), 3.

⁸ Fitri Wulandari, dkk, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Meningkatkan Akreditasi Sekolah*, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, (Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang pada Tanggal 12 Januari 2019), Lihat juga web Resmi Ristekdikti 2018.

than that of its competitors".⁹ Adanya keunggulan kompetitif ketika lembaga pendidikan memiliki produk serta layanan yang mempunyai *differensiasi* dari pesaingnya.

Differensiasi merupakan upaya sekolah untuk menciptakan perbedaan antara para pesaing baik dari segi konten, konteks, maupun infrastruktur dalam rangka memberikan nilai yang terbaik kepada pengguna jasa.¹⁰ Dapat dipahami jika konten berbicara tentang apa yang ditawarkan (*what to offer*) maka konteks berbicara tentang bagaimana menawarkan (*how to offer*), sedangkan infrastruktur menunjukkan tentang perbedaan terhadap pesaing berdasarkan kemampuan teknologi dan kemampuan yang dimiliki lembaga pendidikan untuk mendukung terciptanya *differensiasi* konten dan konteks.

Mutu dan daya saing sekolah sangat diperlukan terutama dilembaga pendidikan tingkat dasar karena sekolah dasar merupakan pondasi utama pendidikan dan mampu bersaing kejenjang pendidikan selanjutnya. Untuk itu tentu membutuhkan pondasi yang sangat kuat agar tetap *survive* dan eksis di masyarakat dan berkualitas serta mampu menjawab tantangan zaman yang semakin ketat. Adapun di antara sekolah yang memiliki daya saing tinggi di Kota Bukittinggi adalah SDIT Cahaya Hati dan SDI Excellen Plus.

SDIT Cahaya hati dengan visinya "terwujudnya sekolah Islam yang unggul"¹¹ maka terkait implementasi manajemen SDM yang dimiliki sekolah

⁹ Aswini Kumar Dash, *Competitive Advantage: Its Importance And Impact On Design Of Strategy*, India International Jurnal Of Application or Innovation in Engineering & Management (IIAIEM), (ISSN 2319-4847, Volume 2, Issue 12 Desember 2017), 7.

¹⁰ Hermawan Kartajaya, *Hermawan Kartajaya on Differentiation*, (Jakarta: Mark Plus & Co Dan Mizan, 2007), h. 15

¹¹ Dokumen SDIT Cahaya Hati Kota Bukittinggi Diminta Pada Hari Senin Tanggal 20 Maret 2017

SDIT Cahaya Hati ini dalam pengelolaannya sudah dijalankan dengan bagus, hal ini terlihat pada perencanaan yang senantiasa mengacu kepada kriteria-kriteria khusus dan ketat agar tidak mudah dipenuhi oleh setiap orang. Kriteria tersebut diantaranya bahwa guru dan karyawan mampu membaca Al-qur'an dengan baik sesuai dengan *makhorijul* huruf, lulus tes akademik dan wawancara, mempunyai nilai sikap yang bagus, mempunyai hafalan ayat Al-qur'an minimal satu juz, mematuhi aturan berpakaian yang telah ditetapkan sekolah serta siap mengikuti kajian keagamaan tiap minggunya sesuai dengan program yang telah ditetapkan sekolah. Disamping itu, SDIT Cahaya Hati selalu mengadakan pembinaan berupa workshop, seminar dan pelatihan baik bidang akademik maupun bidang keagamaan. Bidang akademik seperti pelatihan kurikulum, pembinaan kompetensi guru melalui kompetensi pedagogik. Sedangkan bidang keagamaan seperti tahfiz, tahsin Al-qur'an yang dilakukan sekali seminggu, pelaksanaan *tasqif* dilakukan sekali perbulan dan *muqayyam* al-qur'an.¹² Pelatihan ini dilakukan bertujuan untuk peningkatan kompetensi guru dan karyawan agar bisa berdaya saing dan memiliki kualitas unggul dalam menghadapi persaingan dengan sekolah-sekolah lain di kota Bukittinggi.

Keunggulan lain yang dimiliki SDIT CH yaitu adanya program tahfiz dan pembelajaran metode *qira'ati* dan *talaqqi*, adanya program Bina Pribadi Islam (BPI) berupa *liqoq*, *tasqif* dan *mabid* Al-qur'an, mempunyai prestasi

¹² Wawancara dengan ustaz Rajuddin sebagai Kepala Sekolah SDIT Cahaya Hati pada hari Sabtu Tanggal 04 Juli 2018, hal yang sama juga dituturkan Ustazah Dewi Hartati pada hari Senin Tanggal 15 April 2019.

akademik dan non akademik yang bagus, mempunyai gedung sendiri, tenaga pendidik dan kependidikan yang cukup, pelayanan yang bagus berbasis *religius*, target hafalan 3 juz, extra kurikuler pilihan seperti silat, pidato, melukis, *theater*, paskibra, keterampilan, memanah, sepak bola, *cooking class*, *tahfiz*, *English club* dan tilawah, sekolah menyediakan *snack* sehat untuk siswa serta menyediakan *market day*, kunjungan edukatif siswa, dan *parenting* untuk orang tua siswa sekali sebulan pertingkat.

Sementara itu SD Islam Exellent Plus dengan visi “bertaqwa, berprestasi, berkarakter, sehat, kreatif dan berbudaya lingkungan”.¹³ dalam pengelolaan MSDM yang dilakukan SD Islam Excellent juga memiliki kriteria-kriteria khusus sesuai dengan pedoman yang sudah dirancang sebelumnya. Beberapa tahun belakangan ini SD Islam Excellent juga memakai metode *qiroaty* dalam pembelajaran Al-qur’an. Disamping itu, hampir tiap semester mengadakan pembinaan berupa workshop, seminar dan pelatihan baik bidang akademik maupun bidang keagamaan. Bidang akademik seperti pelatihan kurikulum, dan pembinaan kompetensi guru melalui kompetensi pedagogik. Sedangkan bidang keagamaan seperti “*tahfiz*, *halaqoh* Al-qur’an, *speaking* bahasa inggris yang dilakukan sekali seminggu dan pelaksanaan kajian keagamaan sekali perbulan”.¹⁴ Pelatihan ini dilakukan bertujuan untuk peningkatan kompetensi guru dan karyawan agar bisa berdaya saing dan memiliki kualitas unggul

¹³ Dokumen SD Islam Excellent Plus Kota Bukittinggi Tahun 2019.

¹⁴ Wawancara dengan Sulastris sebagai waka kurikulum pada hari Sabtu Pada Tanggal 11 Mei 2019.

dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat pada sekolah tingkat dasar lainnya di kota Bukittinggi.

Keunggulan lain yang dimiliki SD Islam Excellent yaitu adanya program tahfiz dan *qira'ati*, program bahasa inggris, program belajar computer, prestasi akademik dan non akademik yang bagus, memiliki gedung belajar megah dan ruangan yang cukup, tenaga pendidik dan kependidikan yang cukup, adanya program shalat berjamaah, hafal *juz'amma* sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah Kota Bukittinggi bertujuan agar siswa yang tamat SD telah mempunyai hafalan *juz'amma*. Sekolah ini merupakan sekolah Adiwiyata serta berprestasi dan meraih kejuaraan diberbagai cabang seperti tahfiz al-qur'an, meraih medali pada cabang whusu dan mendapatkan peringkat pertama pada nilai UN dari 17 sekolah dasar yang berada di Kecamatan Birugo Tigo Baleh (ABTB) Kota Bukittinggi.

Paparan di atas menjelaskan bahwa sekolah SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus ini memiliki strategi keunggulan bersaing yang berbeda dengan sekolah lain, hal ini terlihat dari perbedaan produk, layanan dan kemampuan yang dimiliki SDM dilingkungan sekolah. Disamping itu, situs ini juga menitik beratkan dan menfokuskan kepada siswa tentang tahfiz al-qur'an sehingga menjadi nilai tawar kepada masyarakat yang akhirnya masyarakat tertarik untuk memasukkan anaknya ke sekolah tersebut.

Beberapa keunikan yang di paparkan di atas, tentu tidak terlepas dari hasil kerja keras yang dimiliki oleh guru dan karyawan dilingkungan lembaga tersebut. Disamping itu, tentu di dukung dengan adanya pelaksanaan

manajemen yang bagus yang telah dirancang dari program-program sekolah dan dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai tonggak peradaban di lingkungan pendidikan tersebut, sehingga akhirnya meraih banyak penghargaan dari berbagai cabang.

Dari konteks penelitian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dalam bentuk Disertasi yang berjudul *“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah (Studi Multisitus SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukittinggi)”*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisis system MSDM yang diterapkan situs ini sehingga dapat meningkatkan mutu dan daya saing sekolah yang akan berefek kepada *outcome* yaitu berupa kepercayaan dan kepuasan masyarakat yang sangat tinggi terhadap lembaga pendidikan tersebut.

B. Fokus Dan Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada MSDM yang dititik beratkan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu guru dan karyawan dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukittinggi. Adapun permasalahan yang akan peneliti ungkap dijabarkan dalam pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimana sistem rekrutment tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukittinggi?

2. Bagaimana kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukit Tinggi?
3. Bagaimana pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukit Tinggi?
4. Bagaimana sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukit Tinggi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus dan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskriptifkan system rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukit Tinggi.
2. Untuk menganalisis kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukit Tinggi.
3. Untuk menganalisis pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukit Tinggi.

4. Untuk menganalisis system evaluasi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Exellent Plus Kota Bukit Tinggi.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini yang berjudul manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu dan daya saing (studi multi situs di SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukittinggi) diharapkan penelitian ini tentu memiliki manfaat yang besar apalagi melihat persaingan yang semakin ketat dengan menawarkan berbagai program unggulan antar lembaga pendidikan, adapun manfaatnya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membangun konsep baru serta memberikan kontribusi terhadap perkembangan keilmuan, terutama dalam memperkaya khazanah keilmuan tentang teori yang berkaitan dengan komponen MSDM dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah.

2. Secara Praktis

- a. Bagi pengelola lembaga pendidikan Islam, diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan dalam mengelola MSDM penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan untuk mengelola MSDM dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah.

- b. Bagi kepala sekolah, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam merencanakan, mengembangkan dan mengevaluasi MSDM dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah.
- c. Setelah dipublikasikan, diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai inspirasi dan acuan awal untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap topic yang sejenis dengan penelitian ini.

E. Penegasan Istilah

Untuk mempermudah pemahaman dan menghindari multi tafsir pembaca terhadap fokus penelitian ini, maka peneliti memberikan penjelasan tentang penegasan istilah. Adapun istilah yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian Istilah Secara Konseptual

a. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen SDM mengacu kepada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, system-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan.¹⁵ Sedangkan menurut Robert L. Mathis, dkk mengemukakan bahwa MSDM merupakan rancangan system-sistem formal dalam suatu organisasi agar dapat memastikan penggunaan bakas manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasional.¹⁶

¹⁵ Raymon A. Neo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Jakarta: Salempa Empat, 2010), 5.

¹⁶ Robert L. Mathis, Jhon H. Jackson, *Human Resource Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 3.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktifitas yang dilakukan untuk mencapai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dengan berbagai rintangan baik bersifat internal maupun eksternal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta system-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja yang dimiliki pegawai.¹⁷

b. System Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen merupakan proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat dalam melaksanakan pekerjaan organisasional.¹⁸ Sedangkan menurut Neo bahwa rekrutmen SDM merupakan suatu praktik dan aktifitas yang dijalankan oleh organisasi dengan tujuan utamanya untuk mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial.¹⁹

Sedangkan dalam sistem rekrutmen tenaga kependidikan dilakukan proses seleksi dan penempatan. Seleksi idealnya dilakukan melalui proses secara tepat, selektif dan ketat. Karena seleksi merupakan tindakan prediksi terhadap kelayakan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang calon kependidikan sehingga seseorang yang direkrut menjadikan tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.²⁰

¹⁷ Nurul Ulfatin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 24.

¹⁸ L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 227.

¹⁹ Neo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 226.

²⁰ Collin Morgan, *Profesional Development For Educational Management: Pengembangan Profesional Untuk Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), 191.

c. Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kinerja merupakan hasil dari tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kerja, kriteria yang telah ditentukan untuk disepakati dalam pelaksanaan kerja.²¹

Sedangkan manajemen kinerja merupakan sarana pemipin dalam memastikan aktifitas pegawai dan keluaran yang dihasilkan sama dengan sasaran organisasi. Sehingga manajemen kinerja ini merupakan inti untuk mencapai keunggulan dalam bersaing.²²

d. Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengembangan (*development*) mengacu kepada pendidikan formal, pengalaman kerja hubungan, penilaian kepribadian dan kemampuan yang membantu para karyawan dalam mempersiapkan dirinya dimasa depan.²³ Pengembangan SDM mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang bisa menambah keterampilan dan wawasan dalam melaksanakan tugas secara spesifik.²⁴

Pengembangan SDM merupakan suatu proses dalam meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan,

²¹Vethzal Rivai dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem Ynag Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 50.

²² Neo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 451

²³ Neo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 523

²⁴ Komaruddin Satradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, (Bandung: Kapp Sigma, 2002), 51.

keterampilan, keahlian serta wawasan yang sesuai dengan perkembangan IPTEK. Pengembangan ini bertujuan agar setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan menjadi tanggungjawab pekerjaan yang menjadi tugas yang diberikan sesuai dengan perkembangan zaman.²⁵

e. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Evaluasi merupakan suatu kegiatan atau tindakan yang dilakukan secara sistematis dalam menjangkau dan menganalisis informasi yang relevan dengan teknik tertentu untuk membuat keputusan dalam menggunakan seperangkat alat pengukuran sampai sejauh mana tujuan program telah terlaksana.²⁶ Sedangkan penilaian kinerja secara sederhana dilakukan melalui proses organisasi, melakukan penilaian terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja dan meningkatkan produktifitas kinerja sekolah.²⁷

Sedangkan pendapat Gibson menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan kegiatan dalam membandingkan kinerja seseorang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.²⁸ Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan system pengukuran formal,

²⁵ Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 138.

²⁶ *Ibid*, 149

²⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Cet. 3, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), 395.

²⁸ James L. Gibson, et. Al, *Organization: Behavior, Structure, Processes*, (New York: The McGraw Hill Companies Inc, 2012), 19.

terstruktur dalam menilai dan mempengaruhi sifat-sifat karyawan dalam bekerja, tingkahlaku dan hasil pekerjaan serta ketidakhadiran dalam melaksanakan tugas yang diembannya.²⁹

f. Mutu Sekolah

Mutu merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan produk, jasa serta proses yang berkaitan dengan lingkungan dan manusia dalam memperbaiki *output* yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.³⁰ Sedangkan mutu secara umum merupakan gambaran serta karakteristik secara menyeluruh dari bidang atau jasa yang menunjukkan kemampuan dan harapan dari kepuasan pelanggan. Adapun dalam konteks pendidikan maka mutu mencakup *input*, proses dan *output* pendidikan.³¹ Menurut M. Juran, mutu merupakan kesesuaian dengan penggunaan (*fitness for use*). Ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan.³²

g. Daya Saing Sekolah

Daya saing terdiri dari dua kata yaitu daya berarti kekuatan dan saing merupakan suatu pencapaian yang lebih tinggi dari yang lain baik dari segi mutu atau memiliki keunggulan tertentu, baik yang

²⁹ Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Pendidikan: Analisis Substansif Dan Aplikasinya Dalam Institusi Pendidikan*, (Malang: Universitas Malang, 2003), 77.

³⁰ F. Tjipno dan A. Diana, *Total Quality Manajemen (TQM)*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), 3.

³¹ Depdiknas, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Depdiknas, 2004), 24.

³² Josep M. Juran, A. Blanton Godfrey, *Juran's Quality Handbook*, (New York: Mcgraw Hill, 1999), 21.

dilakukan secara perorangan, kelompok maupun lembaga.³³ Menurut Michael E. Porter pentingnya daya saing karena tiga hal yaitu: 1) dapat mendorong produktivitas dalam meningkatkan kemampuan mandiri, 2) dapat meningkatkan kapasitas ekonomi baik secara konteks regional maupun kuantitas pelaku ekonomi sehingga meningkatkan pertumbuhan ekonomi, 3) adanya kepercayaan bahwa mekanisme pasar lebih bisa menciptakan efisiensi.³⁴

Sedangkan menurut Philip Kotler, daya saing meliputi: 1) kemampuan dalam meneguhkan posisi tawarnya, 2) kemampuan dalam menjalin hubungan dengan lingkungannya, 3) mampu memberikan nilai yang lebih kepada pelanggan sehingga dapat dijangkau dan bermanfaat bagi pelanggan.³⁵

2. Penegasan Istilah Secara Operasional

a. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM dalam penelitian merupakan proses pengelolaan yang dilakukan oleh SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent di mulai dari system rekrutmet tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kriteria dan tahapan yang ditetapkan oleh lembaga. Setelah itu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diberikan pekerjaan sesuai dengan keilmuan yang diembannya. Dalam tahapan

³³ Sumiharjo Tumor, *Daya Saing Daerah Konsep Dan Pengukurannya Di Indonesia*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), 8.

³⁴ Michel E. Porter, *Competitive Advantage, Edisi Revisi Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Indeks Gramedia, 2001), 12.

³⁵ Philip Kotler, *A Framework For Marketing Manajemen*, (New Jersey: Prentice Hall, 2001), 112.

pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh guru dan karyawan ini sekolah memberikan pengembangan dalam bentuk pelatihan dan bimbingan.

Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan wawasan dan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar bisa menciptakan inovasi baru disetiap bidangnya sehingga lembaga tetap eksis di masyarakat sesuai dengan perkembangan zaman. Disamping itu sekolah juga melakukan tindaklanjut dalam bentuk evaluasi kinerja untuk mengetahui ketercapaian program kerja lembaga sehingga tercipta guru dan karyawan profesional dan melahirkan *output* yang berkualitas serta mampu meningkatkan mutu dan daya saing sekolah sesuai dengan perkembangan zaman.

b. Mutu Sekolah

Mutu sekolah yang dimaksud yaitu kualitas yang dimiliki SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent baik bidang akademik maupun non akademik, untuk mendapatkan hasil yang bagus sekolah selalu berupaya dalam rangka meningkatkan *quality control* secara berkesinambungan sehingga sekolah mampu mendapatkan akreditasi yang bagus, memiliki prestasi bidang akademik maupun non akademik, serta memberikan kepuasan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

c. Daya Saing Sekolah

Daya saing merupakan kemampuan yang dimiliki SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent dalam mempertahankan *differensiasi*

sekolah seperti prestasi sekolah, moralitas SDM, kedisiplinan dan lain sebagainya yang berada dilingkungan sekolah, dengan adanya mutu dan daya saing sekolah ini maka dapat menembus dan mendobrak tantangan zaman yang semakin ketat sehingga sekolah mampu bersaing dengan lembaga lain yang setara di lingkungan Kota Bukittinggi.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disertasi ini mengacu kepada buku pedoman disertasi pascasarjana IAIN Tulungagung yang terdiri dari enam bab terdiri dari sub bab. Mulai dari bab pendahuluan, kajian pustaka, metode penelitian, hasil penelitian, pembahasan dan penutup.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran tentang konteks penelitian, fokus dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini merupakan kajian pustaka yang berisikan penjelasan mengenai kajian teori yang menyangkut tentang system rekrutmen, kinerja, pengembangan dan evaluasi kinerja manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pengecekan keabsahan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang analisis terhadap data yang diperoleh dan sekaligus menganalisis data dimasing-masing situs sehingga ditemukan hasil penelitian.

BAB V : PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang analisis secara mendalam sehingga hasil temuan akan benar-benar mencapai hasil yang maksimal serta rekomendasi solusi yang diajukan dan di dialogkan dengan teori.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan akhir dari penelitian serta memberikan gambaran dan tindak lanjut yang dapat digunakan dalam melakukan perbaikan dari system yang telah ada.