

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks penelitian

Organisasi terdiri dari berbagai elemen penting yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Pada dasarnya organisasi merupakan wadah sekumpulan orang-orang yang bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, dipimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan lain-lain agar mampu digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Seperti yang tercantum pada surat Al-Maidah ayat 2 yang berkaitan dengan prinsip-prinsip penyusunan organisasi yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “...dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertaqwalah kepada Allah, sungguh Allah sangat berat siksa-Nya” (Q.S. Al-Maidah : 2)

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa dalam sebuah organisasi diperlukan adanya kerjasama yang mana segala proses yang dijalankan bertujuan hanya dalam kebaikan, bukan dalam hal kemaksiatan, keburukan, atau kemungkarannya. Seiring berkembang dan majunya

teknologi tentunya akan mempengaruhi gaya hidup, kebiasaan dan pikiran dari setiap manusia. Untuk itu dalam menggerakkan organisasi perlu adanya sumber daya manusia yang mampu berfikir dan bekerja secara cerdas agar organisasi ini tak akan ketinggalan atau tergerus oleh perkembangan zaman. Salah satu bentuknya adalah organisasi atau lembaga pendidikan.

Pendidikan tentunya tidak dapat dipisahkan dari peran manusia. Dengan berbagai macam tingkatan dan jenis, pendidikan selalu dibutuhkan manusia untuk bekal dalam menjalani kehidupan dan dapat bertahan hidup sebagai makhluk sosial. Pendidikan tidak akan pernah berakhir. Pendidikan layaknya makanan yang harus di isi dan di isi setiap hari hingga berujung pada transformasi hidup. Maka dari itu pendidikan adalah mutlak bagi setiap individu manusia. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia, serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dengan pendidikan yang berkualitas dan berintegritas tinggi, maka akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.¹ Sehubungan dengan pernyataan itu, pendidikan mempunyai peran penting dalam kehidupan manusia dalam menemukan jati diri manusia.

¹ Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hal. 2-29

Pendidikan juga memiliki peran yang sangat strategis, karena pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia. Peran strategis pendidikan tersebut melibatkan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan mempunyai peran dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu, tenaga pendidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional, sehingga menghasilkan kualitas pendidikan bagi peserta didik yang bermutu. Seperti yang tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Sisdiknas, pasal 3 yang berbunyi “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemajuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”² Dari undang undang tersebut sudah jelas dijelaskan bahwasanya pendidikan sangat penting bagi manusia terutama pada rohani, akhlak, kepribadian dan jasmani dari manusia. Hal ini menunjukkan bahwa mutu sangat perlu ditingkatkan agar terciptanya kualitas yang sesuai dengan harapan yang ada di bangsa Indonesia. Untuk itu lembaga khususnya sumber daya manusia nya harus kerja ekstra dalam pembentukan program agar mutu pendidikan mampu ditingkatkan. Kebijakan program untuk

² Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, (Bandung: Citra Umbara,2014), hal. 5.

meningkatkan mutu pendidikan meliputi 3 aspek, yaitu: pertama, mengembangkan kurikulum berkelanjutan disemua jenjang dan jenis pendidikan. Kedua, meningkatkan kesejahteraan dan profesionalitas guru. Ketiga, pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan.³

Manajemen adalah suatu proses menata dan menggerakkan sumber-sumber potensial baik yang bersifat manusia maupun non manusia untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁴ Sumber daya manusia mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja organisasi dan tujuan lembaga yang ada dalam pendidikan, apalagi dalam peningkatan mutu pendidikan. Itulah sebabnya mengapa dalam pendidikan sangat dibutuhkan peran dari manajer untuk memecahkan secara langsung persoalan-persoalan yang ada dalam pendidikan. Pengelolaan persoalan-persoalan yang berkaitan dengan sumber daya manusia tersebut dapat diartikan sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia di pendidikan dapat dilihat sebagai bentuk desain sistem formal organisasi yang memastikan penggunaan talenta manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam pendidikan. Untuk itu, pendidikan harus dikelola dengan baik dan secara berkelanjutan agar meningkat mutu penidikannya. Salah satu usaha untuk meningkatkan mutu

³ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Konsep, Strategi, dan Implementasi, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 42.

⁴ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Pendidikan*, Substansi Inti Pengelolaan Lembaga Pendidikan, (Tulungagung: IAIN Tulungagung Press, 2017), hal. 11.

pendidikan adalah dengan cara menyusun, merencanakan, membangun, menggerakkan, mengendalikan, dan mengawasi sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut agar terus berkembang dengan baik dan bermutu. Dalam hal sumber daya manusia (SDM), melemahnya kualitas SDM merupakan permasalahan utama yang bisa menjadi penghambat dalam perkembangan pendidikan nasional. Oleh karena itu diperlukan SDM berkualitas yang selalu berinovasi dalam bidangnya.

Manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan sangat penting diterapkan kepada warga sekolah umumnya dan tenaga pendidik khususnya agar menimbulkan kepuasan dan cita-cita tinggi terhadap mutu pendidikan bagi peserta didik. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Peran serta sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan bukan hanya aktif, tetapi kesadaran akan pentingnya pendidikan juga harus aktif tanpa paksaan apapun. Itulah hakikat sebenarnya peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Maka dari itu banyak para ahli mengatakan bahwasannya manajemen sumber daya manusia merupakan faktor sentral disuatu lembaga atau organisasi khususnya pendidikan. Dalam hal apapun manusialah yang berperan penting dalam setiap pengelolaan lembaga atau organisasi. Karena apapun bentuknya tujuan organisasi, dibuat berdasarkan kebutuhan atau

kepentingan manusia dan akan dikelola juga oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor terpenting di dalamnya.

Mutu dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* mengandung arti kandungan baik buruk suatu benda, kadar, taraf, atau derajat (untuk kependidikan adalah derajat kecerdasan, kepandaian, dan sebagainya)⁵. Dalam pendidikan mutu merupakan suatu hal yang sangat urgent untuk terus ditingkatkan atau dikembangkan, artinya peningkatan mutu merupakan hal yang wajib diambil oleh satuan lembaga pendidikan guna memperbaiki hasil dari penyelenggaraan pendidikan agar sesuai dengan arah kebijakan yang telah ditetapkan oleh warganya agar mampu berjalan secara efektif dan efisien. Pendidikan yang bermutu merupakan pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan yang dilandasi oleh kompetensi personal dan social yang secara menyeluruh atau biasa disebut sebagai kecakapan hidup (*life skill*).⁶ Satuan pendidikan dapat melaksanakan peningkatan mutu dengan empat cara yakni perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan perbaikan. Yang dimana dalam keempat ini merupakan kunci yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mulai dari perencanaan pegawai,

⁵Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus besar bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), hal. 604

⁶ Prim Masrokan Mutohar dan H. Jani, *Mutu dan Daya Saing Pendidikan Tinggi Islam : Tinjauan Kepemimpinan, Layanan, Budaya Akademik, dan Kinerja*, (Tulungagung: Cahaya Abadi, 2020), hal. 11-12.

pelaksanaan pegawai (open rekrutmen), pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi hingga mutasi, serta pemberian *reward*/penghargaan atau kompensasi kepada pegawai. Hal tersebut sangat diperlukan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan oleh lembaga dengan mengandalkan manajemen sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia yang berperan didalam peningkatan mutu ini diantaranya adalah Kepala Sekolah, guru, pegawai tata usaha, murid, hingga pegawai pembantu terlaksananya proses pendidikan yang ada di sekolah. Menciptakan sekolah yang sangat bermutu pendidikannya tidaklah mudah. Hal ini diperlukan kerja keras, kecerdasan dan kekompakan serta kemauan dan proaktif dalam menjemput bola kesuksesan agar tercapainya suatu peningkatan mutu yang sesuai dengan tujuan dan cita-cita pendidikan bagi bangsa Indonesia. Jadi, peningkatan sumber daya terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan adalah prioritas utama dalam proses peningkatan mutu pendidikan. Karena kedua element tersebut merupakan bagian dari terciptanya sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Sebagaimana yang tertulis dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa: pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis,
2. Mempunyai komitmen secara profesionalitas untuk meningkatkan

mutu pendidikan,

3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁷

Sehubungan dengan konteks tersebut, peneliti mengajukan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tulungagung, dimana sekolah tersebut mempunyai potensi yang sangat besar untuk menjadi sebuah lembaga pendidikan yang diakui kredibilitas mutu pendidikannya dan tumbuh menjadi salah satu MAN yang menghasilkan lulusan yang dapat bersaing di pendidikan. Secara Geografis MAN 2 Tulungagung merupakan madrasah yang letaknya strategis karena dekat dengan jalan raya dan mudah dijangkau dengan kendaraan umum atau pribadi, suasana madrasah yang hijau dan bersih sehingga memungkinkan suasana belajar mengajar menjadi lebih kondusif.

MAN 2 Tulungagung merupakan salah satu sekolah unggulan yang ada di daerah Kabupaten Tulungagung dan berdiri atas dukungan organisasi islam, yang mana didalamnya terdapat segudang prestasi yang dimiliki serta visi dan misi dalam menunjukkan sekolah yang mengedepankan sifat kebersamaan, inovatif, dan kompetitif dalam memperoleh keberhasilan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang ada di sekolahan ini sangat baik. Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan

⁷ Departemen Agama RI, Direktorat Jendral Pendidikan, hal. 8

suatu penelitian secara lanjut yang difokuskan pada sumber daya manusia. Sehingga penulis mengadakan sebuah penelitian dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 2 Tulungagung”**.

B. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini mempunyai arah dan ruang lingkup yang jelas, maka permasalahan yang akan dikaji dapat difokuskan kedalam pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Tulungagung
2. Bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Tulungagung
3. Bagaimana pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Tulungagung
4. Bagaimana evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Tulungagung

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian diatas, maka tujuan penelitian diatas sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Tulungagung
2. Untuk mengetahui pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Tulungagung

3. Untuk mengetahui pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Tulungagung
4. Untuk mengetahui evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Tulungagung

D. Kegunaan Penelitian

Hal-hal yang akan diperoleh dari penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 2 Tulungagung” sebagaimana tujuan, maka kegunaan penelitian adalah sebagaimana berikut:

1. Secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu rujukan dalam khazanah keilmuan dan kontribusi akademis khususnya dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan

2. Secara praktis

Temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mampu dijadikan sumber masukan, khususnya:

- a. Bagi Lembaga

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan tambahan terhadap lembaga yang diteliti untuk menjadi lembaga yang lebih baik dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan mutu pendidikan.

- b. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bisa menjadi bahan rujukan dan simakan bagi peneliti selanjutnya, terutama penelitian yang beraspek manajemen sumber daya manusia dan peningkatan mutu, sehingga mampu mengembangkan dan menemukan teori baru.

d. Bagi Perpustakaan IAIN Tulungagung

Hasil ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di bidang manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan.

e. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi dan khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan

E. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini, penegasan istilah bertujuan memberikan kemudahan dalam pemahaman serta menghindari kesalahan pahaman dalam penafsiran dari pembaca. Selain itu, memberikan batasan yang berfokus pada kajian penelitian yang diharapkan peneliti. Penegasan istilah dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Penegasan konseptual

Secara konseptual, penegasan istilah dalam penelitian ini

dijabarkan sebagai berikut:

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan skill atau keterampilan seseorang dalam mengelola sebuah organisasi agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen seringkali diartikan sebagai penerapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian demi tercapainya visi dan misi suatu organisasi. Sedangkan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik dari individual, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh lingkungan dan keturunannya.⁸ Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur bagaimana hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki individu agar mampu maksimal secara efisien dan efektif. Selain itu manajemen juga merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi atau lembaga terutama kontribusinya pada pendidikan.

b. Mutu Pendidikan

Mutu merupakan ukuran baik buruknya suatu benda, taraf, kadar, derajat, kepandaian dan kecerdasan.⁹ Mutu dapat dimaksudkan sebagai poses yang terstruktur untuk memperbaiki

⁸Benjamin Bukit. dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), hal. 2

⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hal. 768

output yang dihasilkan. Menurut pendapat Danim mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang dan jasa.¹⁰ Menurut pendapat Sallis mutu adalah sebuah filosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.¹¹ Sedangkan menurut pendapat Mutohar, Jani, dan Trisnantari mutu pendidikan adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan baik yang berkaitan dengan kompetensi kejuruan yang dilandasi oleh kompetensi personal dan social yang dimiliki oleh setiap individu sebagai suatu kecakapan hidup (*life skill*).¹²

Mutu dalam konteks pendidikan berkaitan erat dengan proses dan hasil.¹³ Di dalam proses pendidikan akan terjadi proses pelaksanaan pembelajaran disekolah atau madrasah yang berjalan sesuai kaedah-kaedah dan prinsip-prinsip dalam manajemen mutu pendidikan. Adapun prinsi-prinsip

¹⁰ Prim Masrokan Mutohar, dkk, *Manajemen Pendidikan; Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran di Era New Normal*, (Tulungagung: Akademia Pustaka, 2020) hal. 4.

¹¹ *Loc.cit*

¹² *Loc.it*

¹³ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Pendidikan: Substansi Inti Penelolan Lembaga Pendidikan*, (Yoogyakata: Lingar Media, 2017) hal. 262.

manajemen mutu berdasarkan ISO 9001:2015 atas dasar pembaruan ISO 9001:2008 yang berisikan sebagai berikut:¹⁴

(1) Berfokus pada pelanggan (peserta didik)

Fokus utama dari ISO adalah kepuasan pelanggan atau dalam pendidikan ada peserta didik. Prinsip ini menjadi dasar dan prinsip utama bagi lembaga pendidikan yang ingin mengedepankan peningkatan mutu. Prinsip fokus pelanggan ini dilakukan dengan melakukan survei dan identifikasi kepada pihak-pihak yang terlibat baik orang tua murid dan peserta didik agar lembaga tahu seberapa besarkah kepuasan yang dirasakan peserta didik atas pelayanan pendidikan yang diberikan lembaga tersebut.

(2) Kepemimpinan

Disini pemimpin mempunyai peran yang penting dalam kepemimpinannya. Mengatur dan mengelola lembaga agar tercapainya tujuan dari peningkatan mutu pendidikan.

(3) Keterlibatan seluruh personil

Dalam usaha peningkatan kualitas dan menjaga peningkatan mutu, maka lembaga harus melibatkan seluruh stakeholder yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut.

¹⁴ Zainul Abidin, M Syahidul Haq, *E-Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan: Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Sebagai Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan di Era 4*, Vol.09 No 02 Tahun 202, hal. 454-455.

Mulai dari komite, kepala sekolah, waka, guru, TU, murid, hingga orang tua dari peserta didik harus saling membahu dan berkomunikasi agar terciptanya tujuan tersebut.

(4) Pendekatan proses

Prinsip ini memperhatikan proses yang berlangsung agar mencapai hasil yang maksimal. Hal ini memungkinkan lembaga untuk merencanakan proses dan hubungan di antara mereka yang bertujuan untuk selalu melakukan peningkatan terhadap kepuasan pelanggan.

(5) Peningkatan

Lembaga harus selalu melakukan peningkatan. Hal ini sangat penting dilakukan agar mampu mengiringi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

(6) Pengambilan keputusan berdasarkan bukti

Dengan adanya bukti yang nyata akan memperoleh hasil dan keputusan yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

(7) Manajemen relasi

Lembaga mengelola hubungan yang saling menguntungkan dengan pihak berkepentingan untuk mempertahankan peningkatan dan keberhasilan.

Sedangkan hasil dalam mutu pendidikan berkaitan dengan prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu

tertentu (tiap akhir tahun, 2 tahun, 5 tahun bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai tersebut baik berupa prestasi akademik maupun prestasi luar akademik (olahraga, seni, dan ketrampilan). Selain itu prestasi sekolah juga berbentuk kondisi yang tidak dapat dipegang namun dapat dirasakan (*intangible*) seperti disiplin, keakraban, kebersihan, saling menghormati, kerukunan, dan nilai-nilai lainnya yang dikembangkan di sekolah.

Untuk itu, dapat kita simpulkan bahwasanya yang dinamakan mutu pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik buruknya proses yang dilakukan lembaga serta hasil yang diraih oleh lembaga pendidikan tersebut. Didalam mutu pendidikan pada dasarnya mencakup keseluruhan yang ada pada pendidikan, mulai dari input, proses, output dan outcome. Dan input yang dianggap bermutu adalah input yang siap berproses, sedangkan proses pendidikan yang bermutu apabila mampu mencakup pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan.

2. Penegasan operasional

Adapun penegasan operasional dari definisi diatas yang dimaksud dengan judul "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 2 Tulungagung*" adalah mengenai bagaimana pengelolaan sumber daya manusia

(personalia) pada pendidik dan tenaga kependidikan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pemberdayaan sumber daya manusia dan evaluasi SDM sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan yang ada di lembaga tersebut, khususnya MAN 2 Tulungagung.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam pembahasan skripsi nantinya, maka peneliti memandang perlu adanya sistematika penulisan skripsi. Skripsi nanti akan di bagi menjadi 3 bagian yaitu :

1. **BAGIAN AWAL** : Terdiri dari halaman judul, halaman pengajuan, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, dan abstrak.
2. **BAGIAN ISI** : di dalam isi penelitian ini di bagi menjadi 3 bab
 - a. Bab I Pendahuluan, terdiri dari: Konteks Penelitian, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Penegasan Istilah, Sistematika Pembahasan.
 - b. Bab II Kajian Pustaka, bab yang menjelaskan tentang diskripsi teori beserta sub babnya, penelitian terdahulu, kerangka konseptual atau kerangka berfikir penelitian.
 - c. Bab III Metode Penelitian, terdiri dari: Jenis Penelitian, Kehadiran Peneliti, Lokasi Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Pengecekan Keabsahan Data, Tahap-Tahap Penelitian.

- d. Bab IV Hasil Penelitian, terdiri dari: Paparan Data, Temuan Penelitian, Analisis Data.
 - e. Bab V Pembahasan hasil penelitian. Yaitu bab yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.
 - f. Bab VI Penutup, bab berisi kesimpulan, implikasi dan saran serta hasil penelitian
3. **BAGIAN AKHIR** : Terdiri dari daftar pustaka, lampiran, dan daftar riwayat hidup peneliti