

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan suatu proses pencerdasan kehidupan bangsa yang menjadi salah satu sarana dalam membangun bangsa. Pendidikan menjadi salah satu penentu dalam persaingan di era globalisasi ini. Jika kualitas pendidikan di suatu negara baik maka sumber daya manusianya akan baik pula. Sekolah merupakan lembaga penentu dalam memajukan dan mengembangkan pendidikan di Indonesia, disekolah peserta didik bebas untuk mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya.¹ Oleh sebab itu, mutu pendidikan di sekolah merupakan hal yang sangat penting bagi peserta didik maupun sekolah. Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 bahwa tujuan pendidikan nasional di Indonesia ialah “Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, 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

¹ Syafaruddin dan Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2011), hal. 66.

² Undang-Undang No. 20 Tahun 2002 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3.

Berdasarkan undang-undang di atas dapat kita artikan bahwa tujuan dari pendidikan nasional adalah untuk menjadikan setiap warga Negara Indonesia sebagai seseorang yang tidak hanya berwawasan luas tetapi juga memiliki potensi yang bermanfaat untuk diri sendiri dan lingkungannya, serta memiliki budi pekerti luhur. Untuk mencapai hal tersebut, maka diperlukan pendidikan yang bermutu.

Islam merupakan agama yang sangat konsen untuk memotivasi umatnya untuk menimba ilmu/ belajar bukan hanya bekerja dan berjihad saja. Hal ini tergambar lewat firman Allah Swt. dalam Al - Qur'an Surat At - Taubah (9) : 122 yang berbunyi :

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴿١٢٢﴾

Artinya : “Tidak sepatutnya bagi mukmin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”(At-Taubah : 122).³

Keberhasilan dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan (sekolah) akan sangat bergantung kepada manajemen komponen-komponen pendukung pelaksanaan kegiatan seperti kurikulum, peserta didik, pembiayaan, tenaga pelaksana dan sarana prasarana. Komponen-komponen tersebut merupakan satu kesatuan dalam upaya pencapaian tujuan lembaga

³ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah Al-Hakim, (Surabaya: Cv Sahabat Ilmu, 2001), hal. 187.

pendidikan (sekolah), artinya bahwa satu komponen tidak lebih penting dari komponen lainnya. Akan tetapi, satu komponen memberikan dukungan bagi komponen lainnya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan (sekolah) tersebut. Pada dasarnya pendidikan adalah pengajaran yang diselenggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Pendidikan adalah segala pengaruh yang diupayakan sekolah terhadap anak dan remaja yang diserahkan kepadanya agar mempunyai kemampuan yang sempurna dan kesadaran terhadap hubungan-hubungan dan tugas-tugas sosial mereka.⁴

Manajemen pendidikan merupakan alternatif strategis untuk meningkatkan kualitas suatu pendidikan. Manajemen sekolah dapat secara langsung mempengaruhi dan menentukan efektif tidaknya kurikulum, berbagai peralatan belajar, waktu mengajar, dan proses pembelajaran. Keberhasilan suatu pendidikan tidak hanya dilihat dari manajemen kelas, kurikulum, murid dan sebagainya, tetapi juga dilihat dari sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya- sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi

⁴ Binti Maunah, *Landasan Pendidikan*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2022), hal. 3.

perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya.

Sumber daya manusia yang sangat berperan penting dalam menentukan kemajuan suatu Negara. Walaupun Negara tersebut mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah akan tetapi kalau tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka Negara tersebut tidak akan bisa maju dan berkembang. Maka dari itu banyak pakar para ahli mengatakan bahwa sumber daya manusia itu merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi ataupun dalam suatu lembaga, apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga tersebut berdasarkan sebagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya kemudian dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Menurut Malayu Hasibuan dalam bukunya Candra Wijaya sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki suatu individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencangkup keseluruhan dari daya pikir dan daya fisiknya.⁵ Yang dimaksud dengan sumber daya manusia pada penelitian ini adalah orang-orang yang melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan sekolah. Personil di sekolah meliputi guru yang

⁵ Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafida, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: LPPPI, 2019), hal. 2.

disebut tenaga edukatif dan untuk karyawan disebut sebagai tenaga administratif. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Mawansyah dalam bukunya Candra Wijaya manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.⁶ 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 pendidikannya. Salah satu usaha untuk meningkatkan mutu 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. Dalam penerapan manajemen sumber

⁶ *Ibid.*, hal. 3.

daya manusia harus ada pembagian tanggungjawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan optimal.

Sumber daya manusia harus dikelola dengan seoptimal mungkin untuk mencapai mutu pendidikan mulai dari rekrutmen dan seleksi pendidikan. Dengan adanya kriteria yang telah ditetapkan dalam seleksi, maka sekolah akan memperoleh sumber daya yang berkualitas seperti tenaga kependidikan dan pendidik yang berkompentensi. Sekolah akan berprestasi unggul apabila pendidik dan sumber daya lainnya mampu berkontribusi secara maksimal. Sumber daya manusia yang berkompeten dapat mengatarkan banyak peserta didiknya pada prestasi sehingga mutu pendidikan akan meningkat.

Pada kegiatan sekolah, unsur manusia merupakan unsur penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh manusia-manusia yang menjalankannya. Seberapa lengkap dan baik fasilitas seperti gedung, perlengkapan, alat kerja, metode-metode kerja, dan dukungan masyarakat, namun jika manusia-manusia yang bertugas menjalankan program sekolah itu kurang berpartisipasi, maka akan sulit untuk mencari tujuan pendidikan yang diharapkan.⁷ Kepala sekolah atau madrasah wajib mendayagunakan seluruh personil secara efektif dan efesien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah atau madrasah tersebut tercapai secara optimal. Pendayagunaan ini ditempuh dengan jalan memberikan tugas dan jabatan sesuai kemampuan dan kewenangan masing-

⁷ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hal. 29-30.

masing individu. Oleh karena itu adanya “*job discription*” yang jelas sangat diperlukan.⁸

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).⁹ Mutu pendidikan sendiri merupakan gambaran kemampuan suatu sistem pendidikan yang dikelola secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor input agar menghasilkan output yang semaksimal mungkin. Berdasarkan pengertian tersebut mutu pendidikan mencakup gambaran kemampuan seluruh komponen pendidikan disekolah yang sesuai dengan tujuan dan standar yang ditetapkan.¹⁰

Dalam hal pendidikan mutu merupakan hal yang sangat penting untuk terus ditingkatkan atau dikembangkan. Yang artinya, peningkatan mutu merupakan hal yang wajib dilakukan oleh satuan lembaga pendidikan untuk memperbaiki hasil dari penyelenggaraan pendidikan agar sesuai dengan arah kebijakan yang telah ditetapkan. Lembaga pendidikan dapat melaksanakan peningkatan mutu dengan empat cara, yaitu: perencanaan, pelaksanaan, *monitoring*, dan perbaikan. Yang dimana dalam keempat ini merupakan kunci pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan

⁸ Suryo Subroto, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hal. 48

⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus besar bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), hal. 604.

¹⁰ Riza Nur Fadila dkk, *Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, *Jurnal Akuntabilitas Majemen Pendidikan*, Vol. 8, No. 1, 2020, hal. 82.

mutu pendidikan. Mulai dari perencanaan pegawai, pelaksanaan pegawai (*open recruitment*) 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.

Mutu pendidikan yang baik dapat dilihat dari output yang dihasilkan, seperti dari prestasi bidang akademik dan non akademik. Mutu pendidikan suatu sekolah tidak hanya dilihat dari prestasinya tetapi dapat juga dilihat dari terciptanya output yang berkualitas yang memiliki daya saing di masyarakat. Output yang baik didapat dari pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien. Untuk dapat menciptakan output pendidikan yang baik tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di sekolah.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia harus dilakukan usaha secara terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien. Bagus tidaknya mutu pendidikan di sekolah dapat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah tersebut. Tenaga pendidik juga berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah, seperti pemberian materi pembelajaran haruslah lengkap sesuai dengan standar pendidikan di Indonesia dan metode pembelajaran yang digunakan tenaga pendidik dapat mewakili alat yang digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu

mengenai kondisi baik atau tidaknya sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha, murid, hingga pegawai pembantu.

Adapun masalah mengenai pendidikan yang ada di Indonesia, salah satunya yaitu mengenai masalah penempatan guru yang masih sering terjadi. Penempatan guru bidang studi yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal ini dapat menyebabkan guru tidak bisa mengajar dengan seoptimal mungkin. Menurut Jakaria, ketidaklayakan mengajar guru dapat disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya yaitu ketidaksesuaian antara bidang studi yang diajarkan dengan latar belakang pendidikan guru.¹¹

Masalah penempatan guru biasanya dapat terjadi karena sekolah mengalami kekurangan guru. Oleh sebab itu, guru yang ada harus bisa mengajar bidang studi lain untuk memenuhi kebutuhan siswanya. Kekurangan guru ini sering terjadi di daerah terpencil, karena tidak meratanya penyaluran guru ke daerah tersebut.¹²

Sehubungan dengan konteks tersebut, peneliti melakukan penelitian di SMP Negeri 2 Ngantru, dimana sekolah tersebut mempunyai potensi yang besar untuk menjadi sebuah lembaga pendidikan yang diakui kredibilitas mutu pendidikannya. Secara geografis SMP Negeri 2 Ngantru ini terletak di hampir perbatasan Tulungagung, Blitar, dan Kediri. Sekolah ini merupakan salah satu lembaga pendidikan yang mempunyai sumber

¹¹ Y. Jakaria, *Analisis Kelayakan Dan Kesesuaian Antara Latar Belakang Pendidikan Guru Sekolah Dasar Dengan Mata Pelajaran Yang Diampu*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, Vol. 20 No. 4, 2014, hal. 3 - 8.

¹² Hengki Nurhuda, *Masalah-Masalah Pendidikan Nasional*, DIRASAH Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Dasar, Vol. 5, No. 2, 2020. Hal. 131.

daya manusia yang berkualitas terutama dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya. Disini guru dan siswa saling berperan aktif dalam setiap pembelajaran untuk menghasilkan dan meningkatkan pendidikan yang bermutu. Hal ini dapat dibuktikan melalui prestasi yang telah diperoleh oleh peserta didik maupun sekolah. Adapun prestasi yang telah didapatkan yaitu juara 3 lomba gerakan toilet bersih se-Kabupaten Tulungagung, juara 1 dan 3 Sepak Takraw se-Kabupaten Tulungagung¹³. Hal ini dapat dipicu dengan adanya tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya. SMP Negeri 2 Ngantru selalu melakukan evaluasi terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta menempatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya. Dengan diadakannya evaluasi dan penempatan sumber daya manusia sesuai bidangnya dapat membuat mutu pendidikan meningkat.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian secara lanjut yang difokuskan pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, penulis mengadakan sebuah penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Ngantru”.

¹³ Observasi dengan Ketua Tata Usaha, Ibu Siti Kunayah, hari Rabu, tanggal 8 Februari 2023, pukul 08.00 WIB.

B. Fokus Penelitian

Berangkat dari konteks penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat peneliti kemukakan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Ngantru?
2. Bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Ngantru?
3. Bagaimana pengendalian sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Ngantru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian di atas, maka tujuan dari peneliti sebagai berikut:

1. Untuk mendeksripsikan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Ngantru
2. Untuk mendeksripsikan pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Ngantru
3. Untuk mendeksripsikan pengendalian sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Ngantru

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberi manfaat pada dunia pendidikan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini menguatkan teori manajemen sumber daya manusia menurut Garry Dessler dan teori mutu menurut Edward Sallis. Serta diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi sekaligus mengembangkan wawasan penulis dan pembaca yang mengambil ruang lingkup tema yang sama, khususnya dalam bidang pendidikan.

2. Kegunaan secara praktis

a. Bagi lembaga pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi lembaga pendidikan sebagai masukan, pertimbangan, dan bahan evaluasi dalam melaksanakan kegiatan manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi kepala sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana yang produktif bagi kepala sekolah mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

c. Bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan..

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya dalam menyusun karya ilmiah sejenis sebagai bahan referensi tambahan.

E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah ini ditulis dengan tujuan untuk memberikan penjelasan definisi yang benar serta memberikan batasan istilah agar tidak terjadi penafsiran yang salah dalam memahami judul penelitian tersebut. Penegasan istilah dalam penelitian dibagi menjadi dua yaitu:

1. Penegasan Konseptual

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Garry Dessler dalam bukunya Mahmudah dan Endah manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.¹⁴ Dessler menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain: perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan, dan pengendalian.¹⁵

Dengan adanya beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan atau

¹⁴ Mahmudah Enny Widyaningrum dan Endang Siswati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2017), hal. 2.

¹⁵ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba, 2015), hal. 4.

seni dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada agar dapat berjalan efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan pendidikan.

b. Mutu Pendidikan

Menurut Edward Sallis mutu merupakan derajat kepuasan luar biasa yang diterima oleh pelanggan (*costumer*) sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya.¹⁶ Mutu adalah kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*services*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaaction*) pelanggan (*customers*) yang dalam pendidikan dikelompokkan menjadi dua, yaitu internal customer dan eksternal. Internal customer yaitu siswa atau mahasiswa sebagai pembelajar dan eksternal customer yaitu masyarakat dan dunia industri.¹⁷ Sedangkan menurut Muzamil mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.¹⁸

Dengan adanya beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan adalah ukuran baik atau buruknya proses

¹⁶ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, (Yogyakarta: Ircisod, 2012), hal. 54.

¹⁷ Nanang Fatah, *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 2.

¹⁸ Muzamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hal. 206.

pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok melalui upaya lembaga pendidikan.

2. Penegasan Operasional

Dalam penelitian ini manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan sekolah dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada agar dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan tercapai. Sumber daya manusia yang akan penulis teliti adalah tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Ngantru. Kemudian fungsi manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini dibatasi menjadi 3 yaitu perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian sumber daya manusia, dan pengendalian sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini mutu pendidikan adalah ukuran baik atau buruknya proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok melalui upaya lembaga pendidikan. Secara nasional standar mutu pendidikan merujuk kepada Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 yang terdapat 8 indikator standar mutu pendidikan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 4 indikator standar mutu pendidikan. Adapun indikator tersebut antara lain: standar kompetensi kelulusan, standar pendidik dan kependidikan, standar sarana dan prasarana, serta standar pengelolaan.

F. Sistematika Pembahasan

Teks proposal ini disusun mengacu dengan mengacu buku pedoman penyusunan skripsi.¹⁹ Secara teknik penulisan skripsi ini dibagi menjadi tiga bagian, yang Pertama, bagian bagian awal skripsi terdapat beberapa halaman yang terletak sebelum halaman yang memiliki bab. Kedua, bagian skripsi yang didalamnya membahas beberapa bab sesuai dengan format atau sistematika penulisan dalam penelitian kualitatif. Ketiga, bagian akhir terdapat daftar rujukan, lampiran-lampiran yang berisi tentang dokumentasi penelitian.

Dalam penelitian ini disusun dari 6 bab, dari bab satu dengan lainnya saling berkaitan secara sistematis, dalam artian pembahasan skripsi telah disusun secara berurutan dari bab 1-6. Oleh karena itu, dalam penyusunan penelitian harus dimulai dari bab 1, kemudian bab 2, hingga seterusnya sampai bab 6. Hal ini bertujuan agar pembaca mampu memahami secara utuh menyeluruh. Adapun sistematika penulisan skripsi dapat diuraikan, sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal ini terdapat halaman judul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, lembar pernyataan keaslian, motto, persembahan, prakata, daftar lampiran, abstrak, dan daftar isi.

¹⁹ Tim Penyusun Pedoman Penyusunan Skripsi Tahun 2017 FTIK Tulungagung

2. Bagian Inti

a. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang konteks penelitian, fokus dan rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

Konteks penelitian ini berisi tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Ngantru Kabupaten Tulungagung.

Fokus dan rumusan masalah ini yaitu tentang pembatasan masalah penelitian dan mengenai pertanyaan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Ngantru meliputi bagaimana perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Ngantru Kabupaten Tulungagung.

Tujuan penelitian yaitu tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui upaya yang dilakukan dengan manajemen sumber daya manusia yang baik sesuai dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Ngantru Kabupaten Tulungagung.

Kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan ini yaitu membahas tentang deskripsi secara umum

berisi tentang harapan peneliti, agar pembaca mampu mengetahui keadaan realistik di lokasi penelitian.

Dengan hal ini, dapat disimpulkan bahwa dalam bab ini merupakan titik acuan dari bab-bab selanjutnya, artinya bab-bab selanjutnya berisi tentang pengembangan teori yang bertujuan sebagai pendukung teori yang mengacu pada bab I ini.

b. Bab II Landasan Teori

Dalam Bab II landasan teori ini berisi tentang tinjauan pustaka atau buku, jurnal, maupun skripsi yang berisi teori-teori yang dipergunakan dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang memiliki relevansi terkait dengan penelitian dan paradigma penelitian.

Kajian pustaka dari penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia, mutu pendidikan. Bab ini berisi tentang teori-teori “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Ngantru Kabupaten Tulungagung”.

Penelitian terdahulu berisi tentang hasil penelitian skripsi dan Tesis dengan tema yang sama atau mirip tetapi berbeda tempat penelitiannya, yaitu Manajemen kesiswaan dalam meningkatkan kedisiplinan siswa. Hal ini bertujuan untuk dijadikan bahan perkembangan dan tambahan referensi bagi penelitian skripsi selanjutnya.

c. Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini terdapat uraian, sebagai berikut:

- 1) Rancangan Penelitian, menjelaskan tentang jenis pendekatan yang digunakan serta alasan menggunakan jenis dan pendekatan yang digunakan.
- 2) Kehadiran Peneliti, dalam penelitian ini kehadiran peneliti sangatlah penting, maka dari itu kehadiran peneliti menjelaskan tentang karakteristik penelitian kualitatif, yaitu peneliti sebagai *human instrument*.
- 3) Lokasi, lokasi penelitian merupakan letak geografis sekolah yang menjadi lokasi penelitian dan terdapat keunikan penelitian.
- 4) Data dan Sumber Data, berisi tentang data yang didapatkan dari lapangan melalui teknik observasi partisipan, wawancara secara mendalam, dan studi dokumentasi.
- 5) Analisis Data, dalam hal ini penelitian dilakukan dengan penelitian menggunakan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta terdapat jadwal penelitian yang dilakukan selama penelitian.
- 6) Pengecekan Keabsahan Data, dalam hal ini penelitian melakukan uji keabsahan dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan cara triangulasi.

7) Tahap-Tahap Penelitian, dalam tahap ini bertujuan supaya penelitian lebih terarah dan fokus sehingga dapat tercapai hasil kevalidan yang maksimal. Tahap penelitiannya yaitu: persiapan, pelaksanaan, dan penyelesaian.

d. Bab IV Paparan Data dan Temuan Penelitian

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi data, temuan penelitian, dan analisis data. Dalam deskripsi menyajikan paparan data kasus di SMP Negeri 2 Ngantru Tulungagung. Data diperoleh dari hasil wawancara mendalam, observasi partisipan dan dokumentasi. Kemudian temuan penelitian menguraikan tentang hasil penelitian yang disajikan dalam deskripsi data yang sesuai dengan pernyataan penelitian.

e. Bab V Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bab ini memuat keterkaitan antar pola-pola, kategori, dimensi, posisi, temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya serta penjelasan dari temuan teori yang dungkapkan dari lapangan. Temuan penelitian dapat memperkuat teori sebelumnya atau menolak teori sebelumnya dengan penjelasan yang rasional. Apabila temuan penelitian merupakan penemuan baru dan sama sekali belum ada dalam temuan atau teori sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa temuan tersebut adalah temuan baru.

f. Bab VI Penutup

Bab ini tentang kesimpulan, implikasi dan saran yang berkaitan dengan masalah-masalah actual dari temuan penelitian. Kesimpulan berupa pernyataan singkat yang merupakan ini dari hasil penelitian yang telah dibahas dalam sub-bab pembahasan. Implikasi ini menjelaskan dampak dari hasil temuan penelitian terhadap dampak perkembangan ilmu pengetahuan. Sedangkan saran ditujukan bagi masdrasah dan penelitian selanjutnya agar dapat dijadikan sebagai bahan wacana, renungan atau bahan kajian penelitian selanjutnya.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir berisi tentang daftar rujukan, lampiran dan biodata penulis.