

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU  
PENDIDIKAN SMPN 3 PULUNG PONOROGO**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Menyelesaikan Program Sarjana  
Manajemen Pendidikan Islam



**Oleh:**

**Erma Eviana**

NIM: 211217021

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
JUNI 2022**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU  
PENDIDIKAN DI SMPN 3 PULUNG PONOROGO**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana  
Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**Erma Eviana**

NIM: 211217021

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**JUNI 2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini atas nama saudara :

Nama : Erma Eviana  
NIM : 211217021  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah

Pembimbing



Ais Nurbawani, MM.  
NIDN.2009068103

Tanggal 19 April 2022

Mengetahui,

Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. Muhammad Thoyib, M.Pd.  
NIP. 19890404 200901 1 012



**KEMENTERIAN AGAMA RI**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**PENGESAHAN**

Skripsi atas nama saudari :

Nama : Erma Eviana

NIM : 211217021

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo

Telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 10 Juni 2022

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam, pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 17 Juni 2022

Ponorogo, 22 Juni 2022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



**Dr. H. Moh. Miftchul Choiri, M. A**  
NIP. 197404181999031002

Tim Penguji

Ketua Sidang : Dr. Kharisul Wathoni, M.Pd.I

Penguji I : Dr. Umar Sidiq, M.Ag

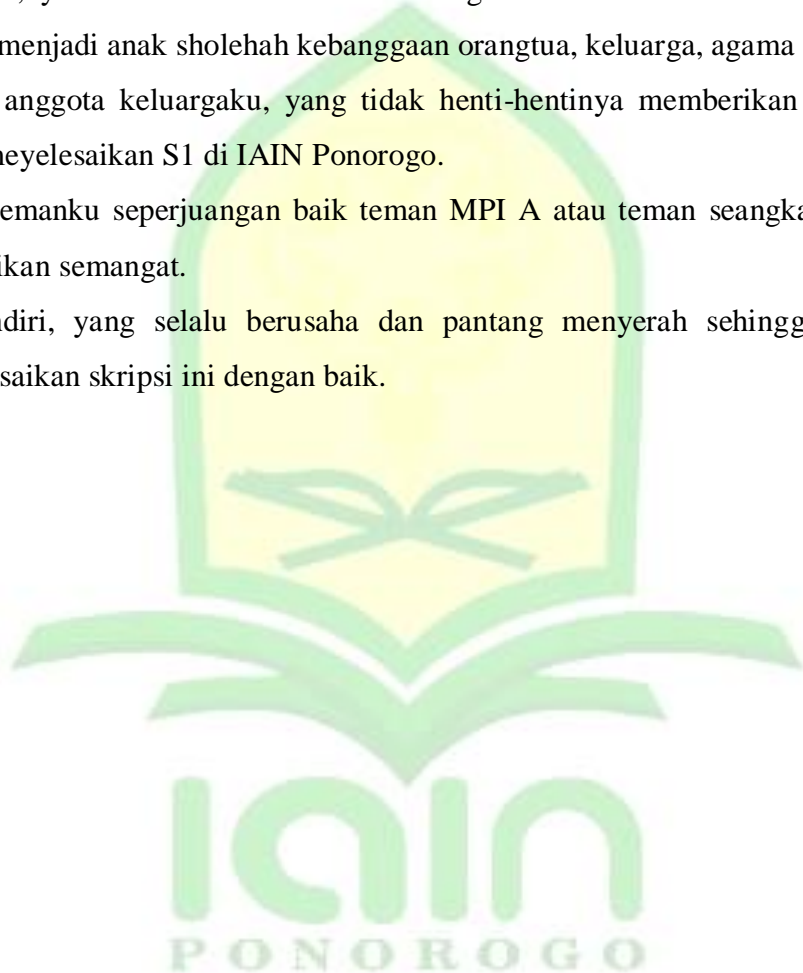
Penguji II : Aris Nurbawani, MM

(  
(  
(

## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur Kepada Allah SWT atas segala nikmatnya, karya tulisan penelitian ini ku persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua. Karena telah memberikan dukungan dan do'a sehingga dapat menyelesaikan penelitian dengan lancar tanpa adanya kendala.
2. Kakakku, karena terus menerus memberi semangat dalam meraih cita, jangan mudah putus asa, yakinlah usaha tidak akan mengkhianati hasil. Doa terbaik untukmu dan semoga menjadi anak sholehah kebanggaan orangtua, keluarga, agama dan bangsa.
3. Seluruh anggota keluargaku, yang tidak henti-hentinya memberikan semangat untuk segera menyelesaikan S1 di IAIN Ponorogo.
4. Teman-temanku seperjuangan baik teman MPI A atau teman seangkatan, yang selalu memberikan semangat.
5. Diri sendiri, yang selalu berusaha dan pantang menyerah sehingga akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.



## MOTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

*“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui” (QS. Al-Anfal Ayat 27)<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup> Al-Qur'an, 8:27.

## ABSTRAK

**EVIANA, ERMA. 2022.** *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.* **Skripsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing, Aris Nurbawani, MM.

### **Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan**

Data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report* tahun 2016 menyatakan mutu pendidikan di Indonesia menduduki peringkat 10 dari 14 negara berkembang. Manajemen sumber daya manusia juga mempunyai peran dalam peningkatan mutu pendidikan dan pengelolaan pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo sehingga menghasilkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan secara terus menerus dan berkesinambungan. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi MSDM dalam meningkatkan mutu pendidikan SMPN 3 Pulung Ponorogo.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo (2) mendeskripsikan metode rekrutmen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo (3) mendeskripsikan penempatan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo (4) mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Keabsahan data diuji dengan: triangulasi, ketekunan pengamatan, dan perpanjangan pengamatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya (1) perencanaan sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo disusun berdasarkan kegiatan analisis faktor penyebab perubahan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui evaluasi tahunan (2) Proses rekrutmen SMPN 3 Pulung yaitu menganalisis kebutuhan posisi, merencanakan proses rekrutmen, pasang lowongan, melakukan wawancara, dan memilih kandidat yang cocok (3) Proses penempatan SDM SMPN 3 Pulung Ponorogo dilakukan dengan mempertimbangkan faktor pengetahuan, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja (4) Pengembangan SDM SMPN 3 Pulung Ponorogo dilakukan dengan mengikutsertakan tenaga pendidik pelatihan diklat, bimbel, dan MGMP, sedangkan untuk tenaga kependidikan diikutsertakan pelatihan pustakawan, asset, persuratan dan lain-lain.



## PERYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Erma Eviana  
NIM : 211217021  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMPN 3  
PULUNG PONOROGO

Dengan ini menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang telah dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). adapun ini dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 09 September 2022

Yang Membuat Pernyataan



**Erma Eviana**

**NIM. 211217021**



## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ERMA EVIANA

NIM : 211217021

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo”

Dengan ini, saya mengatakan dengan sebenarnya skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini dari hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, April 2022

Yang Membuat Pernyataan



**Erma Eviana**  
NIM. 211217021

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil‘ālamīn, atas nikmat dan karunia dari Allah SWT. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, suri tuladan dan penolong umat dari zaman jahiliyah menuju zaman islamiyah yang kita rasakan pada saat ini. Dan yang kita nanti-nantikan syafaatnya di yaumul qiyamah. Rasa syukur di panjatkan kehadiran-NYA atas limpahan rahmat dan kasih sayangnya penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.”

Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Pendidikan Islam pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Dalam kesempatan ini tak lupa peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung. Mulai dari membimbing, mengarahkan, memberikan solusi sampai memotivasi, sehingga skripsi ini dapat selesai. Terimakasih kepada:

1. Dr. Hj. Evi Mu’afiah, M. Ag. selaku Rektor IAIN Ponorogo.
2. Dr. H. Moh. Munir, Lc., M. Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Ponorogo.
3. Dr. Muhammad Thoyib, M. Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam IAIN Ponorogo.
4. Aris Nurbawani, MM, selaku Dosen Pembimbing skripsi.
5. Seluruh pihak SMPN 3 Pulung Ponorogo yang telah membantu dan tidak dapat di sebutkan satu persatu.

Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat peneliti harapkan untuk perbaikan penelitian selanjutnya. Ada baiknya semua datangnya dari Allah SWT, ada kurangnya itu dari peneliti sendiri. Peneliti hanya bisa berharap semoga hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk sesame dan khususnya kepada SMPN 3 Pulung sebagai tempat untuk melaksanakan penelitian, mudah-mudahan dapat menjadi secerah harapan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan sekolah unggul di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

Ponorogo, April 2022

Peneliti,

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	iv
MOTO.....	v
ABSTRAK .....	vi
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	viii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	ix
KATA PENGANTAR .....	xi
DAGTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xii
DAGTAR LAMPIRAN .....	xiii
TRANSLITERASI .....	xiiv
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian .....	3
C. Rumusan Masalah .....	3
D. Tujuan Penelitian .....	3
E. Manfaat Penelitian .....	4
F. Sistematika Pembahasan .....	5
<b>BAB II TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU DAN KAJIAN TEORI</b> <b>.....</b>	<b>6</b>
A. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu.....	6
B. Kajian Teori .....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2. Mutu Pendidikan .....	21
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
1. Pendekatan Penelitian .....	25
2. Jenis Penelitian .....	26
3. Kehadiran Peneliti .....	26

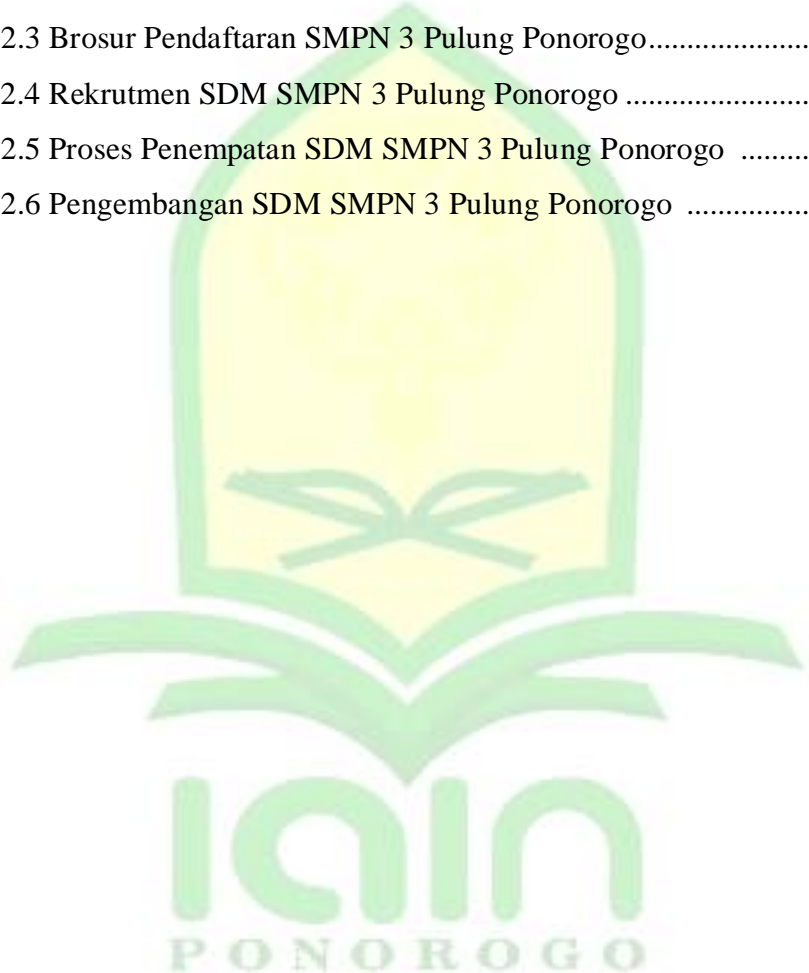
4. Lokasi Peneliti .....	26
5. Data dan Sumber Data .....	27
6. Teknik Pengumpulan data .....	28
7. Teknik Analisis Data .....	29
8. Keabsahan Data .....	31
9. Tahapan Pelaksanaan Penelitian .....	32
<b>BAB IV : TEMUAN PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Dekripsi Data Umum .....	33
1. Profil SMPN 3 Pulung Ponorogo .....	34
a. Identitas Sekolah .....	34
b. Sejarah Singkat SMPN 3 Pulung Ponorogo .....	35
c. Letak geografis .....	35
d. Visi .....	35
e. Misi .....	35
2. Keadaan Guru dan Siswa .....	36
a. Data Guru/Staf .....	36
b. Data Siswa .....	37
B. Deskripsi Data Khusus .....	39
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo .....	39
2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo .....	42
3. Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo .....	45
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo .....	47
<b>BAB V : PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
A. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo .....	52
B. Analisis Rekrutman Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo .....	54
C. Analisis Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo .....	54
D. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan	

Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.....	59
<b>BAB VI : PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>64</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>102</b>
<b>SURAT IJIN PENELITIAN .....</b>	<b>103</b>
<b>SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN .....</b>	<b>104</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>105</b>



## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1 Teknik Analisis Data Menurut Miles Dan Huberman ..... 29
2. Gambar 2.1 Rapat Evaluasi Tahunan SMPN 3 Pulung Ponorogo ..... 40
3. Gambar 2.2 Perencanaan SDM SMPN 3 Pulung Ponorogo .....41
4. Gambar 2.3 Brosur Pendaftaran SMPN 3 Pulung Ponorogo..... 43
5. Gambar 2.4 Rekrutmen SDM SMPN 3 Pulung Ponorogo .....44
6. Gambar 2.5 Proses Penempatan SDM SMPN 3 Pulung Ponorogo ..... 46
7. Gambar 2.6 Pengembangan SDM SMPN 3 Pulung Ponorogo ..... 49





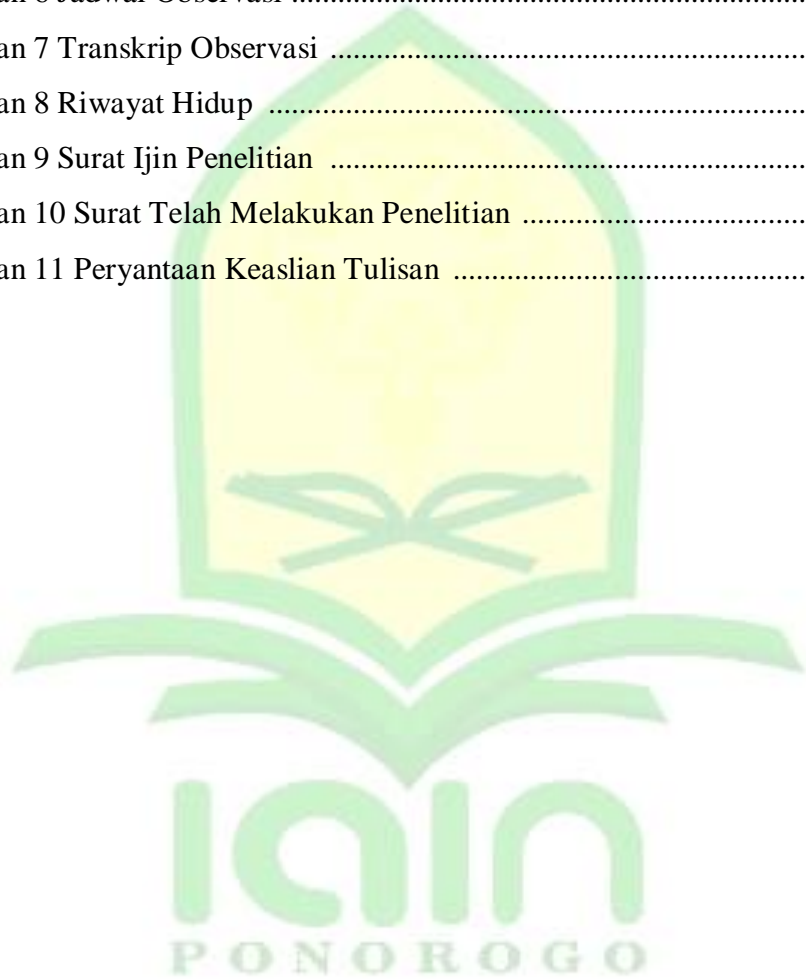
## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian ..... 7
2. Tabel 1.1 Invesntaris SMPN 3 Pulung Ponorogo ..... 37



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Instrumen Wawancara .....	64
2. Lampiran 2 Jadwal Wawancara .....	68
3. Lampiran 3 Transkrip Wawancara .....	69
4. Lampiran 4 Jadwal Dokumentasi .....	78
5. Lampiran 5 Transkrip Dokumentasi .....	79
6. Lampiran 6 Jadwal Observasi .....	91
7. Lampiran 7 Transkrip Observasi .....	97
8. Lampiran 8 Riwayat Hidup .....	102
9. Lampiran 9 Surat Ijin Penelitian .....	103
10. Lampiran 10 Surat Telah Melakukan Penelitian .....	104
11. Lampiran 11 Pernyataan Keaslian Tulisan .....	105



## TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi Arab-Indonesia yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

ء	=	'
ب	=	B
ت	=	T
ث	=	Th
ج	=	J
ح	=	H
خ	=	Kh
د	=	D
ذ	=	Dh
ر	=	R

ز	=	Z
س	=	S
ش	=	Sh
ص	=	ṣ
ض	=	ḍ
ط	=	ṭ
ظ	=	ẓ
ع	=	'
غ	=	Gh
ف	=	F

ق	=	Q
ك	=	K
ل	=	L
م	=	M
ن	=	N
و	=	W
ه	=	H
ي	=	Y

*Tā' marbūṭa* tidak ditampilkan kecuali dalam susunan *idāfa*, huruf tersebut ditulis t. Misalnya:

فطانة = *faṭāna*; النبي فطانة = *faṭānat al-nabī*  
Diphthong dan Konsonan Rangkap

وا	=	Aw
يأ	=	Ay

وا	=	Ū
يأ	=	Ī

Konsonan rangkap ditulis rangkap, kecuali huruf *waw* yang didahului *ḍamma* dan huruf *yā'* yang didahului *kasra* seperti tersebut dalam tabel.

Bacaan panjang

ا	=	Ā
---	---	---

يا	=	Ī
----	---	---

وا	=	Ū
----	---	---

Kata sandang<sup>2</sup>

لا	=	al-
----	---	-----

الش	=	al-sh
-----	---	-------

لاو	=	wa'I-
-----	---	-------

<sup>2</sup> Buku Pedoman Peulisan Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2020, 108.

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan pertumbuhan ekonomi suatu Negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan merupakan upaya yang terencana dalam proses pembimbingan dan pembelajaran bagi individu agar berkembang dan tumbuh menjadi manusia yang mandiri, bertanggung jawab, kreatif, berilmu, sehat, dan berakhlak mulia, baik dilihat dari aspek jasmani maupun rohani.<sup>3</sup>

Krisis pendidikan yang melanda bangsa Indonesia saat ini membuat kekhawatiran tersendiri bagi para orang tua dan pihak sekolah yang telah dipercaya sebagai lembaga pendidik. Lemahnya tingkat berfikir peserta didik menjadi sebuah tantangan besar bagi para pengelola dunia pendidikan.<sup>4</sup> Data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016*, mutu pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru sebagai komponen penting dalam pendidikan berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Faktanya memang 75% sekolah di Indonesia tidak memenuhi standar layanan minimal pendidikan. Rendahnya kapabilitas tenaga pengajar ini berimbas pada kualitas pendidikan di setiap daerah.<sup>5</sup>

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*nation character building*). Masyarakat yang cerdas akan memberikan nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang ke luar dari krisis dan menghadapi dunia global.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan

---

<sup>3</sup> Inanna, Peran Pendidikan Dalam Membangun Karakter Bangsa Yang Bermoral, *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Volume 1 Nomor 1*( Januari 2018), 4.

<sup>4</sup> Abdul rahmat dan syaiful kadir, *Kepemimpinan Pendidikan dan B/udaya Mutu* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017). 1.

<sup>5</sup> Dzikrur Rohmani, Rifqi & Hilmi, *Menyoal Sistem Pendidikan di Indonesia*, (2017), 10.

kualitas SDM tersebut adalah pendidikan, sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan.<sup>6</sup> Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan.<sup>7</sup>

Dalam perspektif mikro atau tinjauan secara sempit dan khusus, faktor dominan yang berpengaruh dan berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan ialah guru yang profesional dan guru yang sejahtera. Oleh karena itu, guru sebagai suatu profesi harus profesional dalam melaksanakan berbagai tugas pendidikan dan pengajaran, pembimbingan dan pelatihan yang diamanahkan kepadanya.<sup>8</sup>

SDM memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumber daya ini. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer.<sup>9</sup>

Peran manajemen sumber daya manusia telah meningkat menjadi peran yang strategis dan sangat penting dalam menunjang kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Semua aspek dari perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, kepemimpinan, dan pengendalian juga diperlukan untuk mengarahkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.<sup>10</sup>

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran dalam peningkatan mutu pendidikan. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai pengatur dan pengelola pendidikan sehingga dihasilkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Mutu sekolah perlu ditingkatkan, salah satunya adalah dengan cara meningkatkan mutu tenaga pendidikny dan tenaga kependidikannya. Sekolah yang bermutu sangat didambakan masyarakat. Pengajar yang bermutu diharapkan dapat membentuk anak didik yang bermutu dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan tersebut. Jika mutu pendidikan baik maka suatu lembaga akan mudah mencapai tujuan pendidikan secara maksimal.

---

<sup>6</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 1-2.

<sup>7</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 1.

<sup>8</sup> Umar Sidiq, Kajian Kritis Terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, *Edukasi*, Volume 03, Nomor 02 (November 2015), 902.

<sup>9</sup> Benjamin, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Zahir Publising, 2017), 1.

<sup>10</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013),

SMPN 3 Pulung merupakan lembaga pendidikan yang jauh dari perkotaan. Para pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk meningkatkan mutu pendidikannya agar tidak ketinggalan jauh dari sekolah-sekolah yang berada di kota. Meskipun banyak lembaga pendidikan yang lebih bagus tetapi masih banyak siswa yang berminat bersekolah di SMPN 3 Pulung Ponorogo, karena kegigihan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya yang terus meningkatkan kualitas dan kemampuannya. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung, yang selanjutnya penelitian ini diberi judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo”.

## **B. Fokus Penelitian**

Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam. Maka penulis memandang penelitian ini dibatasi hanya meneliti terkait perencanaan, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo ?
2. Bagaimana metode rekrutmen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo ?
3. Bagaimana penempatan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo ?
4. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo ?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.
2. Untuk mendeskripsikan metode rekrutmen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.
3. Untuk mendeskripsikan penempatan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.
4. Untuk mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.



### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teori, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang dapat memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah yaitu, diharapkan sebagai masukan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.
- b. Bagi guru yaitu, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo.
- c. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

### **F. Sistematika Pembahasan**

Hasil penelitian ini ditulis dalam enam bab dibahas kedalam subbab, sedangkan susunan secara sistematisnya sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, berisi tinjauan permasalahan yang dibahas, yaitu terdiri dari Latar Belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II yaitu Telaah Hasil Penelitian Terdahulu dan Kajian Teori, dalam kajian teori berfungsi untuk melihat acuan teori yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian.

Bab III Metode Penelitian, menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV Deskripsi Data, terdiri dari pemaparan hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi data umum dan deskripsi data khusus.

Bab V Pembahasan Hasil Penelitian, hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang memuat hasil penelitian dan menjawab rumusan masalah tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

Bab VI Penutup, menguraikan tentang kesimpulan dan saran. Pada bab ini menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan agar mempermudah pembaca dalam menggambarkan intisari, dan sebagai pelengkap peneliti mencantumkan daftar pustaka dan lampiran-lampiran.



## **BAB II**

### **TELAAH PENELITIAN TERDAHULU DAN KAJIAN TEORI**

#### **A. Telaah Penelitian Terdahulu**

Beberapa kajian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diteliti sebelumnya, sebagai berikut:

Skripsi pertama oleh Naila Fadilatul Khasanah dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2018 yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN 12 Bandar Lampung”. Dalam penyusunan skripsi tersebut, menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*). Hasil dari penelitian skripsi tersebut yaitu, (1) Perencanaan karier dapat mengubah nilai-nilai atau sikap yang tadinya belum baik menjadi lebih baik, (2) Pengembangan karier untuk mencapai suatu rencana sesuai dengan jalur, (3) Pengembangan organisasi untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai. (4) Manajemen penilaian kinerja guru tentang kedisiplinan, loyalitas dan bagaimana bertanggung jawab. Serta tingkat pelaksanaan tugas yang telah dicapai seseorang, (5) Penentuan kebutuhan pelatihan mengorientasi kepada pegawai baru, dan yang sebelumnya mengetahui IT dapat mengikuti workshop, (6) Peserta pelatihan bahwa kepala sekolah dapat menentukan mana yang ikut pelatihan agar tidak mengganggu KBM, (7) Evaluasi pelatihan kepala sekolah agar para pegawai dapat mengumpulkan laporan hasil pelatihan, agar kepala sekolah dapat memperbaiki kekurangan keterampilan.<sup>11</sup> Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas tentang Manajemen Sumber Daya manusia. Perbedaannya, penelitian tersebut hanya fokus pada Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) yang mencakup semua tahapan-tahapan MSDM yaitu meliputi perencanaan, pengembangan karier, pengembangan organisasi, penilaian kinerja, kebutuhan pelatihan, peserta pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Sedangkan penelitian ini berfokus MSDM dalam peningkatan mutu pendidikan dan hanya membahas tentang perencanaan, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan sumber daya manusia.

Skripsi yang kedua oleh Maesaroh dari Universitas Islam Negeri Walisongso Semarang 2019 dengan judul “ Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD HJ. Isriati Baiturrahman 2”.

---

<sup>11</sup> Naila Fadilatul Khasanah, “Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN 12 Bandar Lampung”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung ,2018). 65.

Dalam penyusunan skripsi tersebut, menggunakan metode penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif. Hasil penelitian tersebut yaitu, sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada satu saja dalam hal ini kepala sekolah dibantu oleh orang yang ditunjuk dan salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan yaitu dengan meningkatkan mutu pembelajaran.<sup>12</sup> Penelitian tersebut membahas tentang Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD HJ Isriati Baiturrahman 2, yang dibahas dalam penelitian tersebut adalah tentang efektifitas dan bagaimana pengelolaan MSDM. Sedangkan penelitian ini berfokus tentang Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan yang meliputi tentang perencanaan, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan sumber daya manusia, dan sama sekali tidak membahas tentang keefektifitasan MSDM.

Skripsi yang ketiga oleh Diana Nurbayati dari universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2019, dengan judul “Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”. Dalam penyusunan skripsi tersebut, menggunakan metode penelitian lapangan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu, program kualifikasi pendidikan guru program ini sudah relevan dengan teori karena sudah memenuhi syarat yaitu minimal 1. Jadi dalam hal ini menunjukkan bahwa MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung mempunyai kompetensi guru yang baik.<sup>13</sup> Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas tentang Manajemen Sumber Daya manusia. Perbedaannya, penelitian tersebut hanya fokus pada MSDM. Sedangkan penelitian ini berfokus MSDM dalam peningkatan mutu pendidikan. Perbedaannya penelitian tersebut berfokus pada Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dan sama sekali tidak membahas tentang langkah-langkah Manajemen Sumber Daya Manusia.

---

<sup>12</sup> Maesaroh, *Efektifitas “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD HJ. Isriati Baiturrahman 2”*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongso, Semarang, 2019). 54.

<sup>13</sup> Diana Nurbayati, “Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2019). 75.

Table 1.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Peneliti	Persamaan peneliti	Perbedaan Peneliti	
					Penelitian terdahulu	Penelitian sekarang
1	Naila Fadilatul Khasanah	2018	Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN 12 Bandar Lampung	Penelitian ini yaitu sama-sama membahas Manajemen Sumber Daya Manusia	Meneliti secara keseluruhan tentang MSDM.	Berfokus pada MSDM dalam peningkatan mutu pendidikan dan hanya membahas tentang perencanaan, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan sumber daya manusia.
2	Maesaroh	2019	Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD HJ. Isriati Baiturrahman 2	Penelitian ini yaitu sama-sama membahas Manajemen Sumber Daya Manusia	Membahas tentang efektifitas dan bagaimana pengelolaan MSDM.	Berfokus pada MSDM dalam peningkatan mutu pendidikan dan hanya membahas tentang perencanaan, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan sumber daya manusia.
3	Diana Nurbayati	2919	Manajemen	Penelitian ini	Berfokus pada Pelatihan dan	Berfokus pada MSDM dalam

			<p>Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung</p>	<p>yaitu sama-sama membahas Manajemen Sumber Daya Manusia</p>	<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dan sama sekali tidak membahas tentang langkah-langkah Manajemen Sumber Daya Manusia.</p>	<p>peningkatan mutu pendidikan dan hanya membahas tentang perencanaan, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan sumber daya manusia.</p>
--	--	--	---	---	---	---





## B. Kajian Teori

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Management berasal dari *to manage* yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang siapa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban secara baik, efektif dan efisien.<sup>14</sup>

Terry, menjelaskan “*management is performance of conceiving and achieving desired results by means of group effort consisting of utilizing human talent and resources*”. Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>15</sup>

Harsey dan Blanchard mengemukakan “*management is a process of working with and through individuals and groups and other resources to accomplish organizational goal*”. Proses bekerjasama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen.<sup>16</sup>

Dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan proses memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>17</sup>

Kaswan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menagani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholder*. MSDM merupakan system yang mempunyai beberapa fungsi,

---

<sup>14</sup> Wijaya dan Rifa’I, *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien* (Medan: Perdana Publishing, 2016), 14

<sup>15</sup> *Ibid*, 14.

<sup>16</sup> *Ibid*, 14-15.

<sup>17</sup> *Ibid*, 15.

kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.<sup>18</sup>

Sedangkan Edy Sutrisno lebih spesifik mengatakan bahwa “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.<sup>19</sup>

Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan alat manajerial yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM).<sup>20</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>21</sup>

Manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia yang ada di sekolah sebagai sumber yang vital dan memberikan sumbangan bermakna terhadap pencapaian tujuan pendidikan, serta menjamin bahwa sumber itu dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.<sup>22</sup>

## 2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

### a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu :

1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan

---

<sup>18</sup> Benjamin Bukit dkk, *Pengembangn Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017), 11.

<sup>19</sup> *Ibid*, 11.

<sup>20</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 5.

<sup>21</sup> Zainal Arifin, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2 Nomor 2* (November 2017). 310.

<sup>22</sup> Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah*, (Ponorogo: Nata Karya, 2018), 59.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

1. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai yang paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

c. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi harus menganalisis jika terjadi kinerja negative dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai.

d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan kinerja karyawan;
2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
3. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian memperkerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

1. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja
2. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di perusahaan Indonesia.<sup>23</sup>

3. Tujuan MSDM

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pertahanan perkembangan yang terjadi pada organisasi masing-masing organisasi.

Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemerkejaan secara legal
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- c. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya

---

<sup>23</sup> Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008). 6-8.

- d. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
  - e. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
  - f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.<sup>24</sup>
4. Perencanaan SDM

George Milkovich dan Paul C. Nystrom menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses peramalan, pengembangan pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat. Tujuan khusus dari perencanaan SDM antara lain:

- a. Menyeimbangkan antara biaya penempatan dan pemanfaat karyawan. Ini melibatkan perbandingan biaya antar kedua sumber daya yang berbeda dan memilih kombinasi yang optimal.
- b. Menentukan kebutuhan rekrutmen. Merupakan prasyarat penting bagi proses perekrutan untuk menghindari masalah yang tidak diharapkan.
- c. Menentukan kebutuhan pelatihan. Secara fundamental hal ini penting untuk perencanaan program pelatihan, yang perlu untuk menilai tidak hanya kuantitas tetapi juga kualitas keterampilan yang dibutuhkan karyawan.
- d. Pengembangan manajemen. Suksesi manajer yang terlatih dan berpengalaman merupakan hal penting untuk efektivitas organisasi, dan ini tergantung pada informasi yang akurat tentang kebutuhan masa depan dalam semua kedudukan manajemen.
- e. Hubungan karyawan dan industri; kebutuhan akan rencana bisnis; asumsi tentang produktivitas; SDM hasil merger, akuisisi, dan divestasi, keputusan yang berdampak pada hubungan kerja organisasi.<sup>25</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, perencanaan pendidikan dan latihan memegang peranan penting dan sekaligus juga

---

<sup>24</sup> *Ibid*, 8-9.

<sup>25</sup> Suawatno, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 45-47.



menjadi bagian dari perencanaan tenaga kerja. Berikut ini beberapa tujuan dari perencanaan tenaga kerja :

- a. Mendukung perkembangan ekonomi dengan :
  1. Penyediaan tenaga kerja pendidik dan terlatih
  2. Alokasi secara optimum sumber daya pendidikan
- b. Pemenuhan permintaan masyarakat (*social demand*)
- c. Keadilan sosial melalui pemerataan pendapat dan pemerataan pendidikan
- d. Menciptakan kesempatan kerja<sup>26</sup>

## 5. Rekrutmen

Veithzal Rivai menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan.<sup>27</sup>

Menurut Faustino Cardoso Gomes, rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk bekerja dalam organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar saat kelak dia diangkat sebagai pegawai.<sup>28</sup>

Dari beberapa definisi yang disampaikan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses atau tindakan yang diambil oleh suatu organisasi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, yang mampu menempati posisi tertentu yang sedang dibutuhkan oleh organisasi itu sendiri.

### 1) Proses rekrutmen

Proses rekrutmen sumber daya manusia anatara lain:

- a. Mengidentifikasi jabatan yang kosong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan

Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di suatu lembaga atau organisasi. Hal ini disebabkan adanya pegawai

---

<sup>26</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), 20.

<sup>27</sup> *Ibid*, 62.

<sup>28</sup> Mu'ah dan Masram, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Profesional* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), 23.



yang dipindahkan atau di promosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK atau karena pension yang direncanakan. Pemenuhan kebutuhan jumlah pegawai harus disesuaikan dengan jumlah jabatan atau formasi yang kosong.

b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan

Analisis jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Hal ini terkadang disebut studi jabatan, yang mempengaruhi tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab, dan kebutuhan kepegawaian yang diselidiki.

Ada lima tahap dasar analisis jabatan yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin, yaitu sebagai berikut:

1) Pengumpulan latar belakang informasi

Pada tahap ini dikumpulkan semua informasi dan diadakan pengujian terhadap informasi yang ada. Di samping itu, dibuat juga deskripsi jabatan, bagan organisasi informasi tentang upah dan gaji.

2) Pemilihan kedudukan yang representatif

Tahap ini merupakan tahap penentuan kedudukan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan persyaratan yang telah ditentukan.

3) Pengumpulan data analisis jabatan

Tahap ini merupakan pengumpulan data yang relevan dengan kemampuan dan skill pegawai.

4) Pengembangan deskripsi jabatan

Tahap ini merupakan tahap pengembangan deskripsi jabatan yang berhubungan dengan keperluan lembaga.

5) Pengembangan spesifikasi jabatan

Pada tahap ini diuraikan kebutuhan jabatan, seperti kemampuan, sifat-sifat, bakat, skill, dan pengalaman pegawai.<sup>29</sup>

c. Menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari

Ada dua alternatif untuk mencari kandidat pegawai, yaitu dari dalam lembaga organisasi atau dari luar lembaga/organisas. Jika di

---

<sup>29</sup> Zainal Arifin, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2 Nomor 2 (November 2017). 313.

ambil dari dalam, apabila kebutuhan pegawai untuk masa depan yang telah direncanakan, maka perlu juga diketahui siapa kira-kira pegawai yang saat ini yang dapat dipindahkan atau dipromosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar lembaga maka perlu dipertimbangkan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

d. Memilih metode rekrutmen yang tepat

Ada banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh sebuah lembaga dalam melakukan rekrutmen. Metode-metode tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Iklan. Pengiklanan (*advertising*) adalah suatu metode efektif untuk penarikan tenaga kerja (pegawai).
- 2) *Employee referrals*. Para pegawai lembaga sekarang bias merekomendasikan pencari pekerjaan kepada departemen personalia.
- 3) *Walk-ins & write-ins*. Pelamar atau pencari pekerjaan datang sendiri ke lembaga atau perusahaan dan mengisi blangko lamaran yang disediakan. Kemudian lamaran-lamaran ini disimpan di dalam suatu file sampai ada lowongan pekerjaan atau sampai lamaran dinyatakan tidak valid lagi.
- 4) Lembaga pendidikan. Lembaga/perusahaan bekerjasama dengan lembaga pendidikan untuk mendapatkan tenaga kerja yang siap guna dan siap pakai, biasanya dimulai dengan penerimaan magang mahasiswa, jika mahasiswa itu layak mereka dapat direkrut menjadi karyawan.
- 5) Depnakertrans. Metode penarikan tenaga kerja (rekrutmen) melalui departemen pemerintahan.
- 6) Organisasi buruh. Lembaga/perusahaan bekerjasama dengan organisasi karyawan buruh dalam hal ini serikat buruh, perusahaan biasanya meminta kepada serikat buruh daftar tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tepat.

- 7) Nepotisme. Metode penarikan tenaga kerja oleh lembaga/perusahaan dengan pertimbangan hubungan kekeluargaan, kesamaan suku, agama, daerah, atau yang lainnya.<sup>30</sup>
- e. Pemanggilan kandidat yang memenuhi persyaratan
- Pada tahap ini lembaga atau organisasi melakukan pemanggilan kepada pelamar yang telah memenuhi persyaratan-persyaratan administrative sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.
- f. Menyaring / menyeleksi kandidat
- Langkah selanjutnya adalah menyaring kandidat. Prosedur seleksi perlu dilakukan jika: 1) pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang; 2) ada lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi. Beberapa teknik seleksi yang sering digunakan adalah formulir lamaran, data biografi, referensi dan rekomendasi, wawancara, test kemampuan dan kepribadian, test fisik/fisiologis, test simulasi pekerjaan dan *assessment center*.
- g. Membuat penawaran kerja
- Setelah proses seleksi dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, maka selanjutnya perlu disiapkan penawaran kerja. Termasuk disini adalah mempersiapkan perjanjian kerja, memperkenalkan secara lebih mendalam tentang peraturan dan kondisi kerja di perusahaan, dan memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja. Hal terpenting dalam tahap ini adalah petugas rekrutmen harus menyiapkan kandidat cadangan untuk berjaga-jaga kalau kandidat pertama menolak tawaran kerja atau terjadi hal-hal tak terduga.
- h. Mulai bekerja
- Proses rekrutmen tidak berhenti begitu saja setelah kandidat menerima penawaran kerja. Pada saat sudah menjadi pegawai maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar ia dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama. Pegawai yang

---

<sup>30</sup> *Ibid*, 314.

bersangkutan harus dimonitor dan dinilai kinerjanya secara teratur, serta diberikan pelatihan dan pengembangan.<sup>31</sup>

## 6. Penempatan SDM

### a. Pengertian Penempatan

Penempatan (*placement*) merupakan langkah selanjutnya yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia setelah dilakukannya rekrutmen dan seleksi. Penempatan adalah suatu kegiatan menempatkan para pekerja yang dinyatakan diterima dalam suatu pekerjaan dan diperkenalkan dengan organisasi melalui berbagai bentuk pengenalan yang disebut dengan istilah orientasi.<sup>32</sup>

### b. Faktor-faktor dan tujuan penempatan SDM

Dalam melakukan penempatan sumber daya manusia hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

#### 1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku, maupun pengalaman dari orang lain. Pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

#### 2. Keterampilan Kerja

Dengan meningkatnya keterampilan sumber daya manusia maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya sebab sumber daya manusia menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja, sehingga diharapkan tidak diperlukan pengawasan.

#### 3. Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah merupakan pekerjaan yang sejenis yang pernah dilakukan oleh sumber daya manusia. Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam

---

<sup>31</sup> Zainal Arifin, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2 Nomor 2 (November 2017). 313-321.

<sup>32</sup> Surwahyuni Latief, Analisis Kebutuhan Staf, Rekrutmen SDM, Penempatan SDM, dan Penilaian Kinerja SDM, STISIP Nurdin Hamzah Jambi, [https://www.researchgate.net/publication/338764614\\_analisis\\_kebutuhan\\_staf\\_rekrutmen\\_SDM\\_penempatan\\_SDM\\_dan\\_penilaian\\_kinerja\\_SDM](https://www.researchgate.net/publication/338764614_analisis_kebutuhan_staf_rekrutmen_SDM_penempatan_SDM_dan_penilaian_kinerja_SDM), 11.

penempatan kerja sumber daya manusia. Pengalaman bekerja seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.

Setiap pekerjaan yang di laksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan sumber daya manusia , manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang sumber daya manusia atau calon sumber daya manusia dengan tujuan antara lain agar sumber daya manusia bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.<sup>33</sup>

## 7. Pengembangan dan Pelatihan SDM

### a. Pengembangan SDM

Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, serta pendidikan dan pelatihan. Pengembangan MSDM ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi.<sup>34</sup>

### b. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude, dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat diwujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

### c. Jenis dan strategi pelatihan

#### 1. Jenis pelatihan

Jenis-jenis pelatihan sumber daya manusia sebagai berikut:

##### a. *On the job training*

Orientasi lapangan ini biasanya dilaksanakan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara

---

<sup>33</sup> Rusman, Penempatan Sumber Daya Manusia Profesional Di lembaga Pendidikan Islam, <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Tadarus/article/view/348/259> , 129-130.

<sup>34</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 105.



langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Orientasi yang berhasil harus memenuhi empat hal utama; pertama, karyawan baru harus merasa diterima dan nyaman; kedua, orang itu harus memahami organisasi tersebut dalam makna luas (masa lalu, masa kini, budaya dan visi masa depan); ketiga, fakta kunci seperti kebijakan dan prosedur, karyawan harus jelas mengenai apa yang diharapkan dalam hal pekerjaan dan perilaku; keempat, orang itu harus mulai menjalankan proses untuk membiasakan diri dengan cara perusahaan bertindak dan melakukan banyak hal.<sup>35</sup>

b. *Outside training*

Dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan di luar (*outside training*), dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar (diserahkan kepada pihak lain). Pelatihan luar ini keunggulannya adalah; a) memberikan pencitraan pada karyawan bahwa perusahaan mampu melakukan kegiatan pelatihan di luar; b) meminimalisasi pengaruh iklim kerja langsung; c) lebih sedikit masalah yang akan timbul; dan d) bias sekaligus dengan program ice breaking perusahaan (*refresing*).<sup>36</sup>

c. Strategi pelatihan

Strategi yang dapat ditempuh dalam pelatihan SDM dimulai dari pengkajian kebutuhan (*need assessment*) untuk suatu program, persiapan dan pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas implementasi pelatihan. Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

a. Pengkajian kebutuhan (*need assessment*)

Salah satu kegiatan dalam pengkajian ini adalah mengkaji mutu untuk kerja personil. Agar perencanaan pelatihan mencapai sasaran, maka perusahaan (*users*) perlu mengkaji mutu untuk kerja karyawan di lingkungannya secara komprehensif.

---

<sup>35</sup> *Ibid*, 119.

<sup>36</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 119.



b. Persiapan dan pelaksanaan pelatihan

Pelaksanaan pelatihan memerlukan persiapan. Di antara persiapan itu adalah membuat kebijakan pertemuan dengan instruktur, membuat jadwal mempersiapkan fasilitas proses belajar mengajar. Untuk persiapan pelatihan perlu mengadakan pertemuan dengan seluruh instruktur. Kita tidak boleh berasumsi bahwa kurikulum atau silabus sudah cukup memadai untuk pegangan menyampaikan materi.<sup>37</sup>

**B. Mutu pendidikan**

a. Konsep Mutu

Mutu memiliki pengertian yang bervariasi. Seperti Nomi Pfeffer dan Anna Coote setelah mereka berdiskusi tentang mutu dalam jasa kesejahteraan, bahwa mutu merupakan konsep yang licin. Mutu mengimplikasikan hal-hal yang berbeda pada masing-masing orang, tak dapat dipungkiri setiap orang setuju terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan.<sup>38</sup>

Mutu sebagai sebuah konsep yang absolut, dalam definisi absolut sesuatu yang bermutu merupakan bagian dari standar yang sangat tinggi dan tidak dapat diungguli. Produk-produk yang bermutu adalah sesuatu yang dibuat dengan sempurna dan membutuhkan biaya yang mahal. Produk-produk tersebut dapat dinilai serta membuat bangga dan puas bagi pemiliknya.<sup>39</sup>

Mutu juga dapat digunakan sebagai suatu konsep yang relatif. Definisi relatif tersebut memandang mutu bukan sebagai mutu atribut produk atau layanan, tetapi sesuatu yang dianggap berasal dari produk atau layanan tersebut. Mutu dapat dikatakan ada apabila sebuah layanan memenuhi spesifikasi yang ada. Mutu merupakan sebuah cara yang menentukan apakah produk terakhir sesuai standar atau belum.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> *Ibid*, 120..

<sup>38</sup> Edward Sallis, *Total Quality Management in Education Model, Teknik, dan Implementasinya*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2015), 40.

<sup>39</sup> *Ibid*, 42.

<sup>40</sup> *Ibid*, 44.

## b. Pengertian Mutu Pendidikan

Menurut Hari Sudrajad pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun nonakademik, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta akhlak-akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skilli*), pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya atau manusia dengan peibadi yang integral mereka yang mampu mengintegalkan ilmu, iman, dan amal.<sup>41</sup>

Mutu pendidikan merupakan dua istilah yang berasal dari mutu dan pendidikan, artinya menunjuk pada kualitas produk yang dihasilkan lembaga pendidikan atau sekolah. Yaitu dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun yang lain, serta lulusan relevan dengan tujuan.

Menurut pengertian diatas sekolah yang bermutu mempunyai beberapa indikator yaitu: pertama, jumlah siswa yang banyak, ini menandakan antusias masyarakat terhadap lembaga pendidikan sangat tinggi. Kedua, memiliki prestasi akademik maupun non akademik. Ketiga, lulusan relevan dengan tujuan lembaga pendidikan, artinya sesuai standar yang telah ditentukan oleh sekolah.

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu memenuhi harapan dan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat untuk mewujudkan harapan masyarakat, sekolah dan guru harus mempunyai harapan yang tinggi terhadap siswa.<sup>42</sup>

## c. Faktor-faktor Peningkatan Mutu Pendidikan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, Sudarwan Danim mengatakan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima faktor, yaitu:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah, kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam

---

<sup>41</sup> Hari Sudrajad, *Manajemen Peningkatan Mutu Bderbasis Sekolah; Peningkatan Mitu Pendidikan Melalui Iplementasi KBK*, (Bandung; Ci[ta Lekas Garafika, 2005), 17.

<sup>42</sup> Amrullah Aziz, Peningkatan Mutu Pendidikan, *Jurnal Study Islam*, volume 10, no. 2( Desember 2015), 1.

bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.

2. Guru, pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah.
3. Siswa, pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
4. Kurikulum, adanya kurikulum yang konsistenm dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan nenudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga tujuan dapat dicapai secara maksimal.
5. Jaringan kerjasama, tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata ( orang tua dan masyarakat ) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah telah diupayakan melalui berbagai kegiatan penataran, seminar, pendidikan pelatihan ataupun workshop. Melalui berbagai kegiatan tersebut dikenalkan pada inovasi-inovasi pembelajaran, karena inovasi adalah sebagai suatu kebutuhan.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Saifulloh dan Hermanto, Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah, <http://oaji.net/pdf.html?n=2017/5501-1505896010.pdf> Vol 5 No. 2, (November 2012). 3.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan di SMPN 3 Pulung ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu strategi *inquiry* yang menekankan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol, maupun deskripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multimetode, bersifat alami dan *holistic*, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif. Dari sisi lain dan secara sederhana dapat dilakukan bahwa tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan jawaban terhadap suatu fenomena atau pertanyaan melalui aplikasi prosedur ilmiah secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kualitatif.<sup>44</sup>

Denzim and Licoln menekankan bahwa dalam penelitian kualitatif menggunakan dua pendekatan, yaitu *interpretative* dan *naturalistic*. Ini berarti mempelajari sesuatu dalam setting alami mereka, dan mencoba membuat pengertian atau interpretasi fenomena dalam konteks makna mereka.<sup>45</sup>

Menurut Shank merumuskan bahwa penelitian kualitatif sebagai: “*a form of systematic empirical inquiry into meaning*”. Sistematis dalam konteks ini diartikan sebagai direncanakan, tertib (*ordered*) dan umum (*public*), serta sesuai dengan aturan-aturan yang disetujui oleh anggota komunitas penelitian kualitatif, sedangkan *empirical* dimaknai sebagai suatu tipe *inquiry grounded* yang berakar dalam dunia pengalaman. *Inquiry into meaning* diartikan sebagai peneliti mencoba memahami dan menghayati bagaimana orang lain membuat pemahaman mengenai pengalaman mereka.<sup>46</sup>

Secara garis besar penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan memahami fenomena yang dialami oleh subyek penelitian. Misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan sebagainya, secara *holistic* dengan cara deskriptif dalam suatu konteks khusus yang dialami tanpa ada campur tangan manusia dan

---

<sup>44</sup> <sup>44</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2017), 328.

<sup>45</sup> *Ibide*, 328

<sup>46</sup> *Ibid*, 328

dengan memanfaatkan secara optimal swbagai metode ilmiah yang lazim digunakan.<sup>47</sup>

## 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan di SMPN 3 Pulung ini merupakan jenis penelitian studi kasus. Apabila seseorang ingin memahami latar belakang suatu persoalan, atau interaksi individu di dalam suatu unit, social atau mengenai suatu kelompok individu secara mendalam, utuh, *holistic*, intensif, dan *naturalistic*, maka penelitian kasus merupakan pilihan utama dibandingkan dengan jenis penelitian kualitatif yang lain. Penelitian kasus adalah suatu proses pengumpulan data dan informasi secara mendalam, mendetail, intensif, *holistic*, dan sistematis tentang orang, kejadian, *social setting* (latar sosial), atau kelompok dengan menggunakan berbagai metode dan teknik serta banyak sumber informasi untuk memahami secara efektif bagaimana orang, kejadian, latar alami itu beroperasi atau berfungsi sesuai dengan konteksnya.<sup>48</sup>

## 3. Kehadiran Peneliti

Peneliti sebagai orang yang melakukan observasi mengamati dengan cermat terhadap obyek penelitian. Untuk memperoleh data tentang penelitian ini, maka peneliti terjun langsung ke lapangan. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini berperan sebagai instrumen kunci yang berperan sebagai pengamat non partisipan, dimana peneliti harus turun ke lapangan tidak melibatkan diri langsung dalam kehidupan obyek penelitian.<sup>49</sup>

Dengan kehadiran peneliti, peneliti dapat mengetahui secara langsung bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai pengumpul data.

## 4. Lokasi Peneliti

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 3 Pulung yang bertempat di Dsn. Cengkir, Ds. Singgahan, Kec. Pulung. Peneliti memilih lembaga ini karena tempatnya yang strategis dan dan ingin mengetahui tentang sistem MSDM lembaga tersebut, yang keberadaanya jauh dari kota. Peneliti memilih lokasi ini karena SMPN 3 Pulung Ponorogo merupakan lembaga pendidikan yang jauh dari

---

<sup>47</sup> Umar Sidiq dan Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: Nata Karya, 2019), 5.

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 223.

<sup>49</sup> *Ibid*, 223.



perkotaan. Para pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk meningkatkan mutu pendidikannya agar tidak ketinggalan jauh dari sekolah-sekolah yang berada di kota..

## 5. Data dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data tersebut dapat diperoleh dan memiliki informasi kejelasan tentang bagaimana mengambil data tersebut dan bagaimana data tersebut diolah. Jenis data dibagi dua yaitu :

### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang sumber datanya langsung memberikan data kepada pengumpul data yang biasanya melalui wawancara.<sup>50</sup> Sumber data dalam penelitian ini adalah Bapak Edi Wuryanto, S.Pd, S.Kom selaku Kepala Sekolah dan Ibu Wiranti, S.Pd selaku Waka Kurikulum SMPN 3 Pulung Ponorogo. Untuk mendapatkan data primer, peneliti mewawancarai sumber data/informain terkait proses Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pendidikan, pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, dan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pendidikan.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sumber datanya tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan lewat orang lain atau dokumen.<sup>51</sup> Sumber data dalam penelitian ini adalah data-data dokumen di SMPN 3 Pulung Ponorogo. Untuk mendapatkan data sekunder, peneliti mengumpulkan atau meminjam dokumen-dokumen yang dimiliki oleh sekolah yaitu dokumen profil sekolah yang berisikan ; sejarah sekolah, visi misi sekolah, profil sekolah, data-data mengenai kepala sekolah dan para guru, struktur organisasi, dan data hasil pengembangan mutu pendidikan.

---

<sup>50</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&d)*, ( Bandung: Alfabeta, 2012). 15

<sup>51</sup>. *Ibid*,15



## 6. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif sebagai berikut:

### a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu interaksi yang didalamnya terdapat pertukaran/*sharing* aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif, dan informasi. Wawancara bukanlah suatu kegiatan di mana satu orang hanya bertugas untuk melakukan/memulai pembicaraan sementara yang lain hanya mendengarkan. Menurut Stewart & Cash mereka menyebutkan bahwa wawancara sesungguhnya adalah forum interaksi yang sangat dimungkinkan terjadinya pertukaran informasi antara *interviewer* dan *interviewee*.<sup>52</sup>

Dalam melakukan teknik wawancara ini, keberhasilan dalam mendapatkan informasi tergantung dari kemampuan peneliti dalam melakukan wawancara. Dalam hal ini yang bertindak sebagai narasumber adalah Bapak Edi Wuryanto, S.Pd, S.Kom selaku Kepala Sekolah dan Ibu Wiranti, S.Pd selaku Waka Kurikulum SMPN 3 Pulung Ponorogo untuk mendapatkan informasi dan data umum mengenai sistem manajemen sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

### b. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah adanya perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang ingin dicapai. Perilaku yang tampak dapat berupa perilaku yang dapat dilihat langsung oleh mata, dapat didengar, dapat dihitung, dan dapat diukur. Pada dasarnya, tujuan dari observasi adalah untuk mendiskripsikan lingkungan (*site*) yang diamati, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, individu-individu yang terlibat dalam lingkungan tersebut beserta aktivitas dan perilaku yang dimunculkan, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu yang terlibat tersebut.<sup>53</sup>

Dalam penelitian ini teknik observasi digunakan untuk mengamati dan mencatat berbagai peristiwa yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

### c. Dokumentasi

---

<sup>52</sup> Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: Nata Karya, 2019), 72.

<sup>53</sup> *Ibid*, 71.

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Para pakar selalu mengartikan dokumen dalam dua pengertian, pertama sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan daripada kesaksian lisan, artefak, terlukis dan lain-lain. Kedua, diperuntukan bagi surat resmi dan surat Negara seperti, perjanjian, undang-undang, hibah, konsesi dan lainnya.<sup>54</sup>

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti bisa berupa dokumen resmi seperti surat putusan, surat intruksi, sementara dokumen tidak resmi seperti surat nota, dan surat pribadi yang dapat memberikan informasi pendukung terhadap suatu peristiwa<sup>55</sup>. Dalam teknik dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo. Dalam hal ini, dokumentasi yang digunakan untuk memperoleh beberapa data yaitu:

1. Sejarah berdirinya SMPN 3 Pulung Ponorogo.
2. Letak geografis SMPN 3 Pulung Ponorogo.
3. Visi dan misi SMPN 3 Pulung Ponorogo.
4. Struktur organisasi SMPN 3 Pulung Ponorogo.
5. Keadaan guru dan murid SMPN 3 Pulung Ponorogo.
6. Sarana dan prasarana SMPN 3 Pulung Ponorogo.

## 7. Teknik analisis data

Analisis data berarti mengatur secara sistematis bahan hasil wawancara dan observasi, menafsirkannya dan menghasilkan suatu pemikiran, pendapat, teori atau gagasan yang baru.<sup>56</sup> Menurut Miles and Huberman ada tiga serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam analisis data yang terdiri dari, sebagai berikut:

### a. *Data reduction* (Reduksi data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk

<sup>54</sup> *Ibid*, 71.

<sup>55</sup> Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. 73.

<sup>56</sup> Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulan* (Jakarta: Grasindo, 2010),

melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bilamana diperlukan.

b. *Data display* (penyajian data)

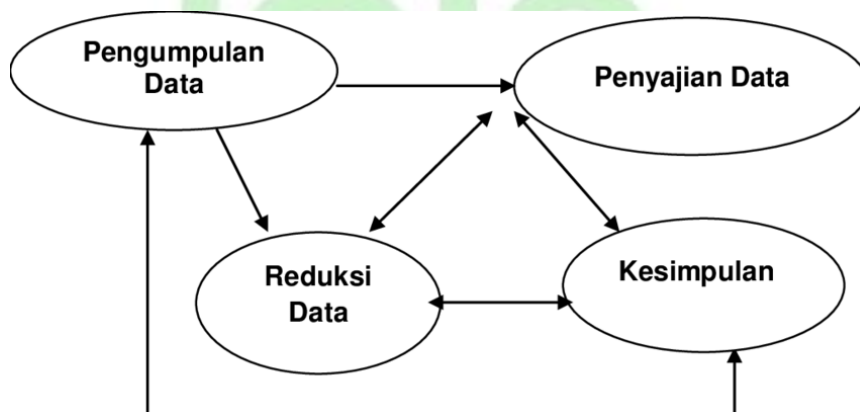
Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Kalau dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat disajikan dalam bentuk table, grafik dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah difahami.

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Data yang disajikan oleh peneliti adalah mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

c. *Conclusion Drawing /Verifikasi*

Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Tetapi bila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, dibuktikan oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.



Gambar 1.1 Teknik Analisis Data Menurut Miles Dan Huberman

## 8. Keabsahan data

Agar data penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai peneliti ilmiah maka perlu diadakan uji keabsahan data. Adapun teknik pengujian keabsahan data adalah sebagai berikut:

### a. Perpanjang Pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan peneliti akan kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk rapport, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Berapa lama perpanjangan pengamatan ini dilakukan, akan sangat tergantung pada kedalaman, keluasan dan kepastian data.

### b. Meningkatkan ketekunan

Ketekunan pengamatan yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data berdasarkan “seberapa tinggi derajat ketekunan peneliti di dalam melakukan kegiatan pengamatan”. Ketekunan adalah sikap mental yang disertai dengan ketelitian dan keteguhan di dalam melakukan pengamatan untuk memperoleh data penelitian.

### c. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan cara, dan berbagai waktu dengan penjelasan sebagai berikut

- 1) Triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.
- 2) Triangulasi teknik, dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner.
- 3) Triangulasi waktu, data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> *Ibid*, 90-95

## 9. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

- a. Tahap Pra-lapangan
  1. Menyusun rancangan penelitian
  2. Memilih lapangan penelitian
  3. Mengurus perijinan penelitian
  4. Menjajagi dan menilai lokasi penelitian
  5. Memilih dan memanfaatkan informan
  6. Menyiapkan perlengkapan penelitian
  7. Persoalan etika penelitian.<sup>58</sup>
- b. Tahap Lapangan
  1. Memahami latar penelitian dan persiapan diri
  2. Memasuki lapangan
  3. Berperan serta mengumpulkan data
- c. Tahap Pengolahan Data
  1. Reduksi data
  2. Display data
  3. Analisis data
  4. Mengambil kesimpulan dan verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Djunaidi dan Fauzan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Malang: Ar-Ruzz Media, 2012), 144-148.

<sup>59</sup> Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, 47.

## BAB IV DESKRIPSI DATA

### A. Deskripsi Data Umum

Berikut ini deskripsi data umum di SMPN 3 Pulung Ponorogo

#### 1. Profil SMPN 3 Pulung Ponorogo

##### a. Identitas Sekolah<sup>60</sup>

Nama Sekolah	: SMP Negeri 3 Pulung
Alamat	: Jl. Raya Pulung – Pudak Km 07 Ponorogo
Desa/ Kecamatan	: Singgahan / Pulung
Kab / Kota	: Ponorogo
No. Telp./ HP	: (0352) 7101144
NSS / NSM / NDS	: 2010511170005
Kategori Sekolah	: Rintisan SSN *)
Tahun Didirikan	: 1996
Tahun Beroperasi	: 1996/1997
No. Rekening sekolah	: Bank Jatim : 0202157459
Kepemilikan Tanah	: Pemerintah
a) Status Tanah	: Milik Sendiri
b) Luas Tanah	: 10.415 m <sup>2</sup>

##### b. Sejarah singkat SMPN 3 Pulung Ponorogo<sup>61</sup>

Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Pulung berada di pinggir Jalan Raya Pulung – Pudak Km 7 Singgahan-Pulung-Ponorogo. SMPN 3 Pulung merupakan salah satu sekolah unggulan baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Berbagai prestasi telah mengukir perjalanan SMP ini, baik di tingkat kecamatan, maupun di tingkat kabupaten. Dalam usianya yang relative muda (berdiri sejak tahun 1997) SMPN 3 Pulung ini telah mampu berbenah diri, baik dari segi sarana prasarana pembelajaran maupun peningkatan mutu SDM (sumber daya manusia) khususnya tenaga pendidiknya. Melalui pengiriman berbagai

---

<sup>60</sup> Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 06/D/05-10/2021

<sup>61</sup> Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 01/D/05-10/2021



macam diklat dan penataran, baik yang diadakan di tingkat kabupaten maupun tingkat propinsi.

Dalam menunjang belajar siswa saat ini SMPN 3 Pulung telah mempunyai 12 rombongan belajar yang didukung oleh 25 orang guru yang berpendidikan sarjana sesuai dengan bidang pengajaran masing-masing.

Selain itu dalam kegiatan pembelajarannya juga didukung oleh sarana dan prasarana yang lengkap seperti mushola, ruang perpustakaan, ruang keterampilan, ruang laboratorium, ruang multimedia, ruang komputer, lapangan olahraga, basketball, volleyball, atletik dan sebagainya. Juga ditunjang oleh ruang kelas dan ruang TU yang sangat memadai. SMPN 3 Pulung Ponorogo telah didukung Area Hotspot, sehingga anak-anak semakin mudah mengakses segala informasi dari dunia Internet.

Sebagai upaya penunjang bakat minat dan kemampuan siswa, maka diadakan tambahan berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang diberikan disekolah antara lain : Pramuka, Atletik, Volleyball, Basketball, Multimedia, TPQ, Seni Membatik Shibori, SENI Tari dan sebagainya.

Dengan keberadaan SMPN 3 Pulung yang mempunyai lokasi yang sangat strategis dan terletak dipinggir jalan raya Pudak km 7 kearah timur dari pusat kecamatan, maka sangat mudah dijangkau dari segala penjuru, serta didukung oleh mudahnya dan banyaknya transportasi umum, karena merupakan jalur penghubung utama antara kecamatan Pulung dan kecamatan Pudak. Oleh karena itu keadaan ini sangat memudahkan siswa dan guru untuk bermobilisasi serta berinteraksi dengan SMPN 3 Pulung tersebut.

c. Letak Geografis<sup>62</sup>

Lokasi tepatnya berada di desa Singgahan Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Jawa Timur. Tepatnya di Jl. Raya Pulung – Pudak Km 7. Adapaun batas-batas wilayah Desa Singgahan yang menjadi lokasi SMPN 3 Pulung Ponorogo adalah sebagai berikut:

- Sebelah barat berbatasan dengan Desa Patik Kec. Pulung

---

<sup>62</sup> Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 02/D/05-10/2021

- Sebelah timur berbatasan dengan Desa Wagir Kidul Kec. Pulung
- Sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan sooko
- Sebelah utara berbatasan dengan desa Bekiring kec. Pulung

Dengan keadaan tanah yang berada di dataran tinggi atau termasuk di lereng gunung wilis bagian selatan, maka wilayah tersebut dapat dikategorikan cukup ramai dan cukup mudah dijangkau karena posisinya di pinggir jalan raya .

d. Visi<sup>63</sup>

SMPN 3 Pulung memiliki visi sebagai berikut:

*“Unggul Dalam Prestasi, Berbudi Luhur, Berbudaya dan Peduli Lingkungan Dilandasi Iman dan Taqwa”*

e. Misi<sup>64</sup>

SMPN 3 Pulung memiliki misi sebagai berikut:

1. Mengembangkan dan melaksanakan kurikulum tingkat satuan pendidikan berbasis lingkungan.
2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien.
3. Mengoptimalkan pelaksanaan penilaian outentik secara berkelanjutan.
4. Meningkatkan selisih nilai Ujian Nasional.
5. Menanamkan dan membudidayakan nilai-nilai ketaqwaan terhadap Allah SWT dalam kehidupan sehari-hari.
6. Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan pendukung ramah lingkungan.
7. Meningkatkan SDM pendidik dan tenaga kependidikan.
8. Meningkatkan potensi non akademik.
9. Meningkatkan ekstrakurikuler.
10. Melaksanakan pengembangan penggalangan dana dari berbagai sumber.

---

<sup>63</sup> Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 03/D/5-10/2021

<sup>64</sup> *ibid*

## 2. Keadaan guru dan siswa<sup>65</sup>

Berikut ini data guru/staf dan data siswa SMPN 3 Pulung Ponorogo

### a. Data Guru / Staf

Guru dan Staf TU di SMPN 3 Pulung Ponorogo sudah memenuhi kriteria yang sesuai dengan standar kualifikasi. Adapun jumlah guru dan staf TU di SMPN 3 Pulung Ponorogo sebanyak 25. Guru terdiri dari 17 PNS dan 1 guru tidak tetap (GTT). Jumlah staf TU terdiri dari 5 orang PNS dan 1 GTT.

### b. Data siswa

Jumlah siswa 5 tahun terakhir ini di SMPN 3 Pulung Ponorogo terdapat 1.081 siswa. Dengan rincian sebagai berikut:

1. Kelas VII pada tahun 2017 berjumlah 83 siswa dengan jumlah rombel 4 kelas, tahun 2018 berjumlah 66 siswa dengan jumlah rombel 3 kelas, tahun 2019 berjumlah 72 dengan jumlah rombel 3 kelas, tahun 2020 berjumlah 71 dengan jumlah rombel 3 kelas, tahun 2021 berjumlah 50 dengan jumlah rombel 3 kelas.
2. Kelas VIII tahun 2017 berjumlah 82 dengan jumlah rombel 4 kelas, tahun 2018 berjumlah 81 dengan jumlah rombel 4 kelas, tahun 2019 berjumlah 79 dengan jumlah rombel 3 kelas, tahun 2020 berjumlah 70 dengan jumlah rombel 3 kelas, tahun 2019 berjumlah 72 dengan jumlah rombel 3 kelas, tahun 2020 berjumlah 70 dengan jumlah rombel 3 kelas, tahun 2021 berjumlah 67 dengan jumlah rombel 3 kelas.
3. Kelas IX tahun 2017 berjumlah 84 siswa dengan jumlah rombel 4 kelas, tahun 2018 berjumlah 81 siswa dengan jumlah rombel 4 kelas, tahun 2019 berjumlah 79 dengan jumlah rombel 3 kelas, tahun 2020 berjumlah 65 dengan jumlah rombel 3 kelas, tahun 2021 berjumlah 70 dengan jumlah rombel 3 kelas.

---

<sup>65</sup> Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 07/D/05-10/2021

### 3. Sarana dan prasarana<sup>66</sup>

Berikut ini sarana dan prasaran di SMPN 3 Pulung

#### a. Gedung Sekolah

Sekolah ini mempunyai gedung milik sendiri dengan luas tanah 10.415 m<sup>2</sup>. Dengan jumlah rombongan belajar 12. Gedung ini digunakan untuk kegiatan belajar mengajar, ekstrakurikuler, maupun kegiatan-kegiatan lainnya.

#### b. Ruang Kepala Sekolah

Sekolah ini mempunyai ruang kepala sekolah yang cukup lebar dan memiliki akses yang dekat dengan ruang tara usaha. Hal ini memudahkan Kepala Sekolah untuk koordinasi dengan bagian tata usaha.

#### c. Ruang Guru

Memiliki luas 7 x 12 m<sup>2</sup> dan mampu menampung 25 guru. Dilengkapi dengan meja, kursi, almari dan kamar mandi khusus bapak/ibu guru.

#### d. Ruang Kelas

Di SMPN 3 Pulung terdapat 12 kelas dengan rincian kelas VII 4 kelas, kelas VIII 4 kelas dan kelas IX 4 kelas. Masing-masing kelas memiliki luas 7 x 9 m<sup>2</sup>. Rata-rata dalam satu kelas terdiri dari 20-25 anak.

#### e. Perpustakaan

Lembaga ini mempunyai perpustakaan dengan luas 10 x 15 m<sup>2</sup>. Dengan ruangan yang cukup luas memudahkan anak-anak mencari dan membaca buku karena ruangnya yang nyaman.

#### f. Laboratorium

Ada dua jenis laboratorium untuk memunjang kegiatan belajar mengajar, yaitu :

##### 1. Lab. Computer

Di SMPN 3 Pulung terdapat 1 laboratorium computer dengan luas 10x 15 m<sup>2</sup>. Dilengkapi satu set computer yang masih baik.

---

<sup>66</sup> Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 05/D/05-10/2021

## 2. Lab. IPA

Di SMPN 3 Pulung terdapat 1 laboratorium IPA dengan luas 10 x 15 m<sup>2</sup>. Untuk praktik mata pelajaran biologi seperti untuk mengetahui kerangka manusia dan melihat struktur tumbuhan dengan mikroskop dan mapel fisika seperti rangkaian listrik seri dan paralel.

### g. Masjid

Sekolah ini mempunyai satu masjid dengan luas 10 x 15 m<sup>2</sup>. Yang terletak di sebelah barat pintu masuk utama dari arah utara.

### h. Kamar Mandi

Terdapat 2 kamar mandi khusus siswa dengan luas 4 x 6 m<sup>2</sup>. Dan satu kamar mandi khusus guru di ruang guru. Kedaan masing-masing kamar mandi cukup baik.

### i. Penjaga

Sekolah ini dilengkapi dengan ruang penjaga dengan luas 4 x 6 m<sup>2</sup>. Terdapat 2 penjaga untuk menjaga sekolah tersebut.

### j. Inventaris

Berikut ini inventaris yang dimiliki SMPN 3 Pulung Ponorogo

Tabel 2.1 Invesntaris SMPN 3 Pulung Ponorogo

Jenis Ruang	Jumlah	Ukuran (m <sup>2</sup> )	Jenis Ruang	Jumlah	Ukuran (m <sup>2</sup> )
Perpustakaan	1	10 x 15	Lab. Computer	1	10 x 15
Lab. IPA	1	10 x 15	Ketrampilan	1	-
Lab. Bahasa	-	-	Kesenian	-	-
Guru	1	7 x 12	Penjaga	1	4 x 6
Kantor	1	7 x 12	Kamar Mandi	2	4x 6

## B. Deskripsi Data Khusus

### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo

Berdasarkan hasil kajian yang telah peneliti telah dilakukan terhadap hasil wawancara dengan narasumber dan observasi, terdapat temuan-temuan penelitian sebagai berikut:

Dalam konteks MSDM bagi lembaga sekolah, perencanaan merupakan proses, pengembangan pengimplementasian, peramalan, dan pengontrolan yang menjamin lembaga sekolah mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat yang secara otomatis lebih bermanfaat.

Perencanaan SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo dilakukan dengan menganalisis faktor perubahan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terlebih dahulu melalui evaluasi tahunan, kemudian membaca lingkungan eksternal untuk perubahan yang mempengaruhi penawaran tenaga kependidikan, dan menyusun perencanaan yang menentukan kebutuhan tenaga kerja dan kriteria yang diperlukan calon pelamar yang akan direkrut. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom selaku Kepala Sekolah di SMPN 3 Pulung Ponorogo:

Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMPN 3 Pulung dilakukan melalui kegiatan analisis faktor penyebab perubahan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui evaluasi tahunan, membaca lingkungan eksternal untuk perubahan yang mempengaruhi penawaran tenaga kependidikan, dan menyusun perencanaan yang menentukan kebutuhan tenaga kerja dan kriteria yang diperlukan calon pelamar yang akan direkrut<sup>67</sup>

Evaluasi merupakan kegiatan mengumpulkan informasi mengenai kinerja sesuatu dimana informasi tersebut dapat dipakai untuk alternatif dalam membuat keputusan. Evaluasi tahunan tersebut dijadwalkan setiap bulan Oktober rutin setiap tahunnya, untuk meningkatkan kualitas para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan mengidentifikasi masalah-masalah seperti kekurangan guru dan staf TU. yang melakukan analisis dan evaluasi tersebut adalah Tim Pengembang Sekolah yang terdiri dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Komite Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan. Analisis kebutuhan SDM

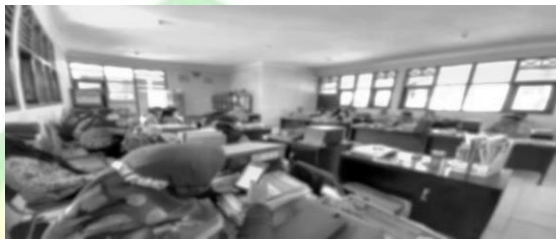
---

<sup>67</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/4-10/2021



tersebut untuk perencanaan SDM jangka panjang. Seperti yang disampaikan Ibu Wiranti, S.Pd selaku Waka Kurikulum SMPN 3 Pulung Ponorogo: “Evaluasinya dilaksanakan setahun sekali rutin mbak di bulan Oktober, gunanya untuk meningkatkan kualitas para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan mengidentifikasi masalah-masalah seperti kekurangan guru dan staf TU.”<sup>68</sup>

Berikut ini dokumentasi rapat evaluasi tahunan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta mengidentifikasi masalah-masalah seperti kekurangan guru dan staf TU di SMPN 3 Pulung Ponorogo :



Gambar 2.1 rapat evaluasi tahunan SMPN 3 Pulung Ponorogo

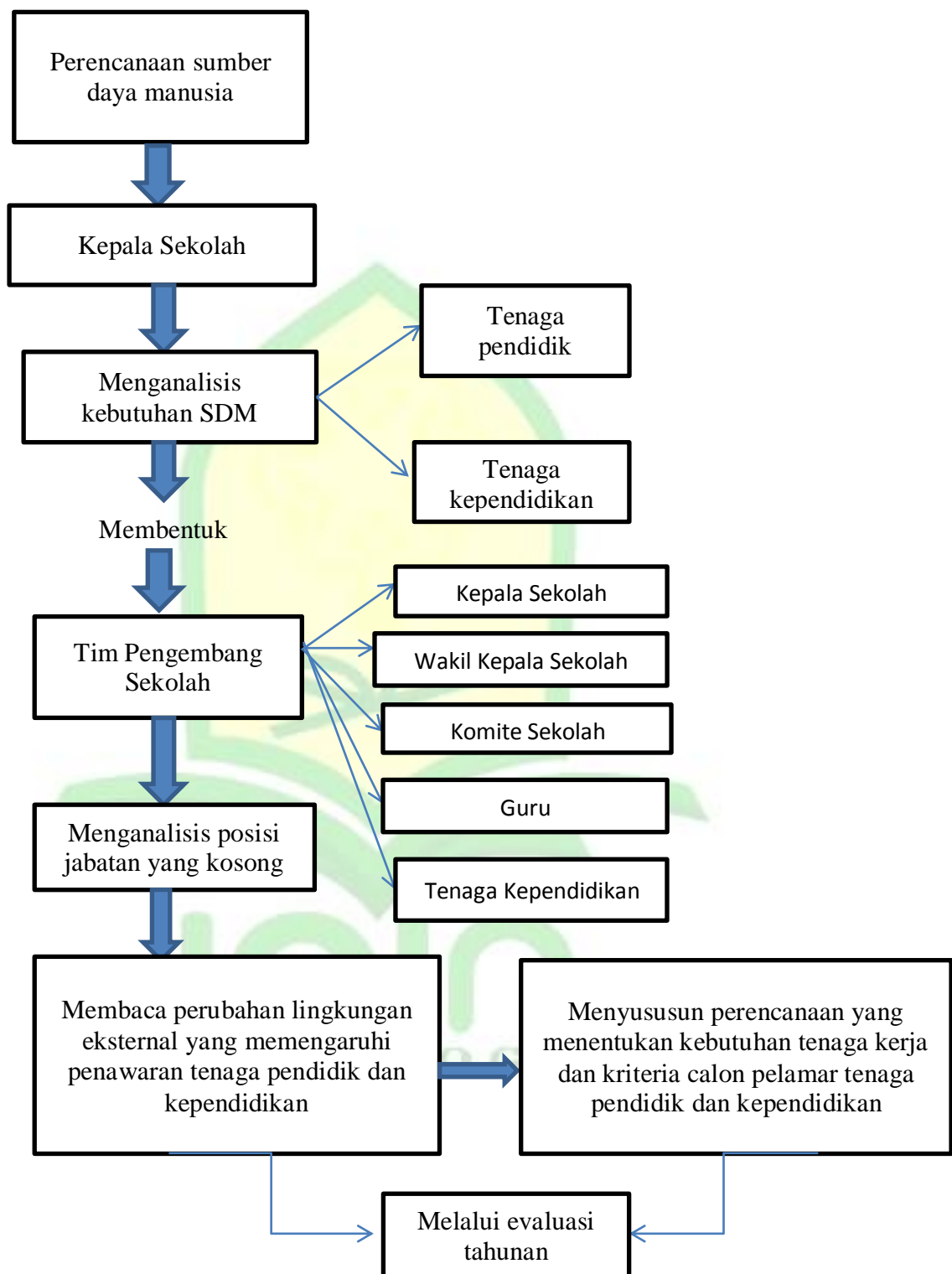
Perencanaan SDM di SMPN 3 Pulung dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dengan adanya perencanaan SDM SMPN 3 Pulung Ponorogo dapat menyesuaikan antara tenaga kerja dengan baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan. Seperti yang dikatakan Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom proses menentukan kebutuhan SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo yaitu :“Melalui analisis kebutuhan SDM (job analisis), misalnya jam mengajar yang tersedia 48 jam pelajaran guru yang dibutuhkan adalah 2 orang, karena minimal guru mengajar 24 jam. Jika kekurangan tenaga kependidikan maka lembaga akan mencari SDM /tenaga baru.”<sup>69</sup>

Berdasarkan pernyataan bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom, perencanaan sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo dilakukan melalui kegiatan analisis faktor penyebab perubahan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui evaluasi tahunan, yaitu melalui proses yang pertama pendataan posisi yang kosong, kemudian melakukan rapat untuk membuka rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. seperti yang diungkapkan Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom sebagai berikut :”Prosesnya itu ya mendata posisi kosong yang perlu di isi dari semua tingkat kelas. Kemudian mengadakan

<sup>68</sup> Lihat Traskrip Wawancara Nomor : 02/W/4-10/2021

<sup>69</sup> *Ibid*,

rapat untuk membuka rekrutmen”.<sup>70</sup> Proses perencanaan SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo jika saya gambarkan seperti gambar 2.2 dibawah ini :



Gambar 2.2 Perencanaan SDM SMPN 3 Pulung Ponorogo

<sup>70</sup> *Ibid*,

Kendala yang dihadapi SMPN 3 Pulung Ponorogo ini pada saat proses perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah terkait dengan anggaran dan menunggu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari pemerintah. Seperti yang diungkapkan Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom berikut :“Kendala yang dihadapi itu diantaranya, yaitu terkait dengan anggaran dana sekolah dan menunggu penugasan PNS dari pemerintah.”<sup>71</sup>

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa perencanaan SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu melalui proses analisis faktor penyebab perubahan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan adanya analisis kebutuhan SDM akan mempermudah sekolah untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai yang dibutuhkan SMPN 3 Pulung Ponorogo.

## 2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo

Rekrutmen merupakan proses selanjutnya setelah perencanaan. Rekrutmen merupakan proses atau tindakan yang diambil oleh suatu organisasi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, yang mampu menempati posisi tertentu yang sedang dibutuhkan oleh organisasi itu sendiri. Sepertihalnya rekrutmen yang dilakukan di SMPN 3 Pulung Ponorogo berdasarkan wawancara dengan Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom, bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus sesuai dengan kriteria dalam bidang masing masing dan yang terpenting harus bisa memanfaatkan ilmu teknologi dengan baik.<sup>72</sup>

Rekrutmen sumber daya manusia dilakukan atas dasar kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan adanya proses rekrutmen, akan mempermudah lembaga sekolah mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan bermutu. Seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Edi Wuryanto selaku kepala sekolah di SMPN 3 Pulung : “Iya, karena proses rekrutmen itu sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidik, dan jika melakukan rekrutmen secara asal-asalan akan mempengaruhi mutu pendidik. Maka

---

<sup>71</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/4-10/2021

<sup>72</sup> *Ibid*

dilakukan proses rekrutmen yang baik dan benar agar mendapatkan tenaga pendidik yang bermutu.”<sup>73</sup>

Proses perencanaan rekrutmen yang digunakan SMPN 3 Pulung Ponorogo yang menjadi sumber pelaksanaan berasal dari luar organisasi sekolah maupun berasal dari luar organisasi sekolah, karena semua sumber bisa ditentukan dari kebutuhan guru yang ada disekolah apabila ada kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lembaga sekolah akan membuka lowongan baik dimedia cetak maupun media elektronik yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Kekurangan tersebut akibat dari guru yang sudah pensiun atau guru yang dimutasi ke lembaga sekolah lainnya. tahap rekrutmen di SMPN 3 Pulung Ponorogo yaitu, menganalisis kebutuhan posisi, merencanakan proses rekrutmen, pasang lowongan, memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara kepada pelamar, dan memilih kandiddat yang cocok dan diberikan kesempatan untuk mengajar. Yang melakukan rekrutmen di SMPN 3 Pulung Ponorogo adalah Tim Pengembang Sekolah.<sup>74</sup>

Berikut ini dokumentasi brosur pendaftaran peserta didik baru SMPN 3 Pulung Ponorogo yang diinformasikan melalui melalui media elektronik seperti *Facebook* :



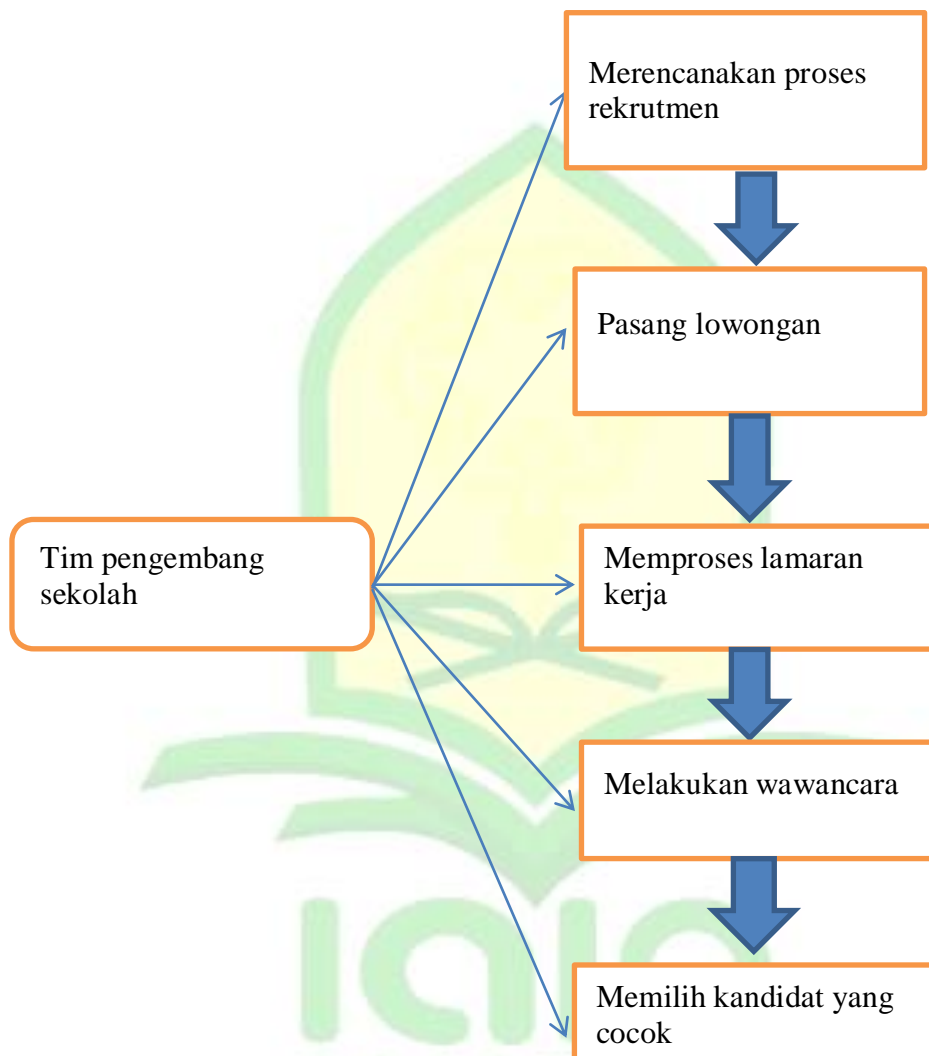
Gambar 2.3 Brosur Pendaftaran Peserta didik Baru SMPN 3 Pulung Ponorogo

Setiap kegiatan pasti ada kendala, seperti di SMPN 3 Pulung Ponorogo saat ini. Kendala yang dihadapi yaitu kurangnya anggaran karena anggaran hanya dari dana BOS Pemerintah, dan yang mendaftar terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan analisis sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom selaku kepala

<sup>73</sup> *Ibid*

<sup>74</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/4-10/2021

sekolah di SMPN 3 Pulung Ponorogo : “Ya ada mbak kendalanya, seperti kurangnya anggaran karena hanya menunggu dari dana BOS Pemerintah dan yang paling sering terjadi itu yang mendaftar terkadang tidak sesuai kebutuhan.” Proses rekrutmen sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo jika saya gambarkan seperti gambar 2.4 dibawah ini :



Gambar 2.2 Rekrutmen SDM SMPN 3 Pulung Ponorogo

Setelah melakukan proses rekrutmen tahap selanjutnya adalah seleksi sumber daya manusia. Tujuan dari seleksi ini adalah untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menemukan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga sekolah. Ada beberapa kriteria yang dibutuhkan saat seleksi sumber daya manusia diantaranya seperti yang diungkapkan Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom selaku Kepala Sekolah SMPN 3 Pulung Ponorogo, yaitu: " Tentunya harus sesuai dengan bidangnya masing-masing, dan yang terpenting harus bisa memanfaatkan ilmu teknologi dengan baik. Tetapi untuk saat ini sekolah

belum mengadakan rekrutmen guru dan karyawan baru, karena jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah terpenuhi”.<sup>75</sup>

Dari hasil wawancara di atas, proses rekrutmen di SMPN 3 Pulung Ponorogo yaitu menganalisis kebutuhan posisi, merencanakan proses rekrutmen, pasang lowongan, memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara kepada pelamar, dan memilih kandidat yang cocok dan diberikan kesempatan untuk mengajar. Selanjutnya menyeleksi para pelamar kerja untuk penempatan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

### 3. Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo

Penempatan merupakan langkah selanjutnya yang dilakukan dalam MSDM setelah dilakukannya rekrutmen dan seleksi. Penempatan adalah suatu kegiatan menempatkan para pekerja yang dinyatakan diterima dalam suatu pekerjaan dan diperkenalkan dengan organisasi.

Proses penempatan di SMPN 3 Pulung Ponorogo dilakukan setelah melalui proses mempertimbangkan faktor-faktor dari pengetahuan, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja agar penempatan sesuai dengan kemampuan dan tupoksinya masing-masing. Seperti yang disampaikan Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom selaku kepala sekolah: “Harus sesuai dengan kemampuan dan tupoksinya masing-masing mbakd an tidak ada guru yang mengajar lebih dari satu mapel karena tuntutan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia untuk mendapatkan TPP harus linier.”<sup>76</sup>

Dengan adanya penempatan akan mempermudah untuk menempatkan para karyawan baru. Selanjutnya pihak SMPN 3 Pulung Ponorogo akan melakukan pelatihan dengan metode on the job training, yaitu sekolah akan memberikan arahan, bimbingan dalam mengembangkkn kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pelatihan dilakukan untuk mengembangkan mutu dan profesionalisme guru dan karyawan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

Berdasarkan pernyataan Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom, untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baru tentu saja tidak langsung bekerja tetapi ada proses orientasi kerja terlebih dahulu. Prosesnya yaitu untuk guru adalah bagaimana cara mengajarnya, kedisiplinannya, pengalamannya,

---

<sup>75</sup> *Ibid*

<sup>76</sup> Lihat Traskrip Wawancara Nomor: 01/W/4-10/2021



prestasinya serta kemampuan yang dimiliki guru tersebut. Dan untuk tenaga kependidikan dengan tes terkait administrasi, kedisiplinan dan kemampuan.<sup>77</sup>

Menurut salah satu tenaga pendidik orientasi sebelum menjadi guru dan staf TU melalui beberapa tahap. Seperti pernyataan dari Ibu Wiranti S.Pd selaku Waka Kurikulum, “ya orientasi saya sebagai guru dulu itu ada banyak hal mbak seperti tes mengajar, tes kedisiplinan, terus tingkat pengetahuan, dan prestasi-prestasi yang saya miliki sedangkan staf TU di tes mbak terkait persuratan, ilmu teknologi, kemampuan tentang administrasi sama kedisiplinannya mbak.”<sup>78</sup>

penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baru di SMPN 3 Pulung Ponorogo selalu sesuai dengan apa yang direncanakan pihak sekolah, untuk guru kesesuaian kemampuan profesionalisme dengan mata pelajaran, jika tidak sesuai dengan mata pelajaran maka dalam proses pendaftaran tidak diterima, sedangkan untuk tenaga kependidikan akan di training terlebih dahulu selama 3 bulan. seperti keterangan dari Bapak Edi wuryanto S.Pd, S.Kom sebagai berikut:

Selama penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baru, selalu sesuai dengan apa yang direncanakan pihak sekolah, untuk guru jika tidak sesuai dengan mata pelajaran maka dalam proses pendaftaran tidak diterima, sedangkan untuk tenaga kependidikan akan di training terlebih dahulu selama 3 bulan<sup>79</sup>

Selama penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sejak awal hingga akhir penempatan sewaktu-waktu akan di rolling tujuannya adalah untuk menambah pengalaman kerja, akan tetapi di SMPN 3 Pulung Ponorogo rollingan itu hanya berlaku untuk tenaga kependidikannya saja. Seperti keterangan dari Bapak Edi wuryanto S.Pd, S.Kom sebagai berikut: “Ya pasti ada mbak tapi untuk guru tidak ada, hanya berlaku untuk karyawan Tata Usaha tujuan untuk menambah pengalaman kerja.”<sup>80</sup> Selain pernyataan dari Bapak Kepala Sekolah Ibu Wiranti S.Pd selaku Waka Kurikulum juga menyatakan bahwa, “tujuan dari rollingan tersebut supaya tenaga kependidikan mengetahui setiap beberapa bagian dan menambah pengalaman untuk meningkatkan kualitas

---

<sup>77</sup> *Ibid*

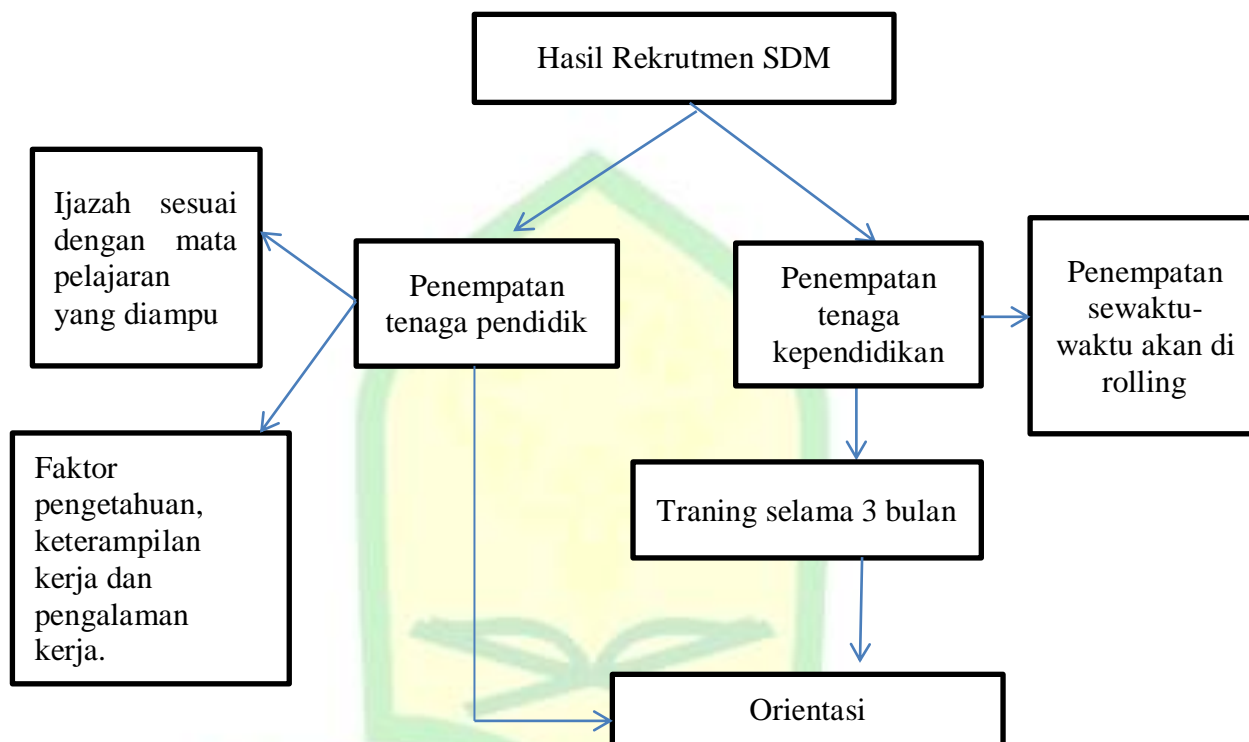
<sup>78</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/4-10/2021

<sup>79</sup> *Ibid*

<sup>80</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/4-10/2021

SDM tenaga kependidikan.”<sup>81</sup> Setiap kegiatan pasti ada kendala, tetapi dalam proses penempatan sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo tidak ada kendala apapun.

Proses penempatan sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo jika saya gambarkan seperti gambar 2.5 dibawah ini :



Gambar 2.5 Proses Penempatan SDM SMPN 3 Pulung Ponorogo

Dari hasil wawancara di atas, penempatan dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menghasilkan SDM yang optimal bagi lembaga sehingga dapat tercapai tujuannya. Dengan penempatan SDM yang tepat akan meningkatkan motivasi dan kinerja lembaga pendidikan. Dengan mempertimbangkan beberapa faktor seperti cara mengajar, kedisiplinan, pengalamannya, prestasi serta kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 3 Pulung Ponorogo akan mudah mencapai tujuan dan dapat meningkatkan mutu pendidikannya.

#### 4. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo

Pengembangan merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektifitas organisasi. Pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan

<sup>81</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/4-10/2021

penelitianan. Dalam meningkatkan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dan tenaga kependidikan melalui diklat, bimtek dan MGMP. Tidak hanya itu saya juga mengikutsertakan tenaga kependidikan pelatihan Pustakawan, terkait dengan Asset, Persuratan dan lain-lain secara teratur. Seperti keterangan dari Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom sebagai berikut:

Untuk meningkatkan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. Yaitu dengan mengikutsertakan guru dan tenaga kependidikan melalui diklat, bimtek dan MGMP. Tidak hanya itu saya juga mengikutsertakan tenaga kependidikan pelatihan Pustakawan, terkait dengan asset, Persuratan dan lain-lain secara teratur<sup>82</sup>

Tenaga pendidik merupakan komponen yang sangat penting meningkatkan mutu pendidikan, untuk itu diwajibkan mengikuti kegiatan yang bisa meningkatkan kemampuan. Seperti keterangan dari Ibu Wiranti S.Pd selaku Waka Kurikulum, “ ya wajib mbak, karena untuk menambah pengetahuan serta untuk meningkatkan kemampuan guru mbak staf TU pun juga wajib diikutkan diikutkan pelatian Pustakawan, terkait dengan asset, Persuratan dan lain-lain secara teratur mbak.”<sup>83</sup>

Pengembangan yang dilakukan di SMPN 3 Pulung Ponorogo ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan dan kualitas guru serta karyawan. Kualitas guru sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan serta pertasi siswa, seperti keterangan dari Bapak Edi wuryanto S.Pd, S.Kom sebagai berikut: “Sangat berpengaruh karena keterampilan bapak/ibu guru istilahnya memberikan variasi pembelajaran kepada anak-anak sangat menentukan seperti pengelolaan kelas, dan untuk menggali potensi setiap siswa.”<sup>84</sup>

Di SMPN 3 Pulung Ponorogo terdapat penilaian kinerja terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Kinerja tenaga pendidik

---

<sup>82</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/4-10/2021

<sup>83</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/4-10/2021

<sup>84</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/4-10/2021

dan tenaga kependidikan merupakan perilaku nyata sebagai prestasi kerja yang dihasilkan. Sebagai tenaga pendidik, guru mengemban tugas dan tanggung jawab yang dimiliki siswa-siswi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya penilaian kinerja dapat diketahui secara tepat target yang harus dicapai. Bentuk dari penilaiannya tersebut adalah penilaian yang dilakukan setiap tahun dan disahkan oleh dinas pendidikan, biasanya diadakan setiap akhir tahun seperti penilaian DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diberikan atasan untuk memperoleh bahan pertimbangan dalam pembinaan PNS, dan dilaksanakan dalam kurun waktu setahun oleh pejabat penilai, yang dituangkan dalam daftar penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) untuk mengembangkan kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam DP3 yang dinilai yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan. Seperti keterangan dari Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom sebagai berikut: “Bentuknya ya seperti, penilaian yang dilakukan setiap tahun dan disahkan oleh dinas pendidikan, biasanya diadakan setiap akhir tahun seperti penilaian DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) serta sekarang terdapat penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai).”<sup>85</sup>

Pengembangan karir seperti, prestasi kerja, skill dan pelatihan juga sangat perlu bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan, sebagai pola kemajuan yang sistematis dan jelas. Di SMPN 3 Pulung Ponorogo untuk mengembangkan karir, pihak sekolah mengikutsertakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pelatihan, seperti workshop baik dilingkungan sekolah maupun diluar lingkungan seperti di Dinas Pendidikan. Pihak sekolah pun memberikan dukungan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan seperti memberikan support, dan dana untuk kegiatan peningkatan karir tersebut. Seperti keterangan dari Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom sebagai berikut:

Ya seperti mengikutsertakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pelatihan, seperti workshop baik dilingkungan sekolah maupun diluar lingkungan seperti di Dinas

---

<sup>85</sup> *Ibid*

Pendidikan. Dan juga memberi dukungan seperti mensupport dan memberikan dana untuk kegiatan<sup>86</sup>

Dasar atau acuan dalam mengembangkan kompetensi dan karir tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo, melihat kemampuan dari masing-masing tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Jika belum sesuai maka dikutkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tersebut. Seperti keterangan dari Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom sebagai berikut: “Dasarnya ya seperti kemampuan masing-masing tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, jika belum sesuai maka dikutkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tersebut.”<sup>87</sup>

Teknologi pada saat ini telah berkembang sangat pesat. Dalam perkembangan teknologi, telah memberikan manfaat bagi kehidupan manusia. Begitu halnya dalam dunia pendidikan, teknologi memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo dituntut untuk memiliki kemampuan merealisasikan antara kemajuan teknologi dengan proses belajar mengajar, supaya mereka mampu bertahan dalam menggali pengetahuan di era modern saat ini. Perkembangan teknologi sangat mempengaruhi arah pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga banyak memunculkan inovasi-inovasi baru yang menunjang proses pembelajaran. Seperti keterangan dari Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom sebagai berikut: “Perkembangan teknologi jelas sangat berpengaruh terhadap pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo”<sup>88</sup>

SMPN 3 Pulung Ponorogo memberikan reward khusus bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi, yaitu berupa diusulkan untuk mengikuti tes calon kepala sekolah dan piagam penghargaan. Kegiatan tersebut diharapkan dapat memotivasi dan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga berujung pada peningkatan kualitas pendidikan. Penghargaan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah bukti lembaga SMPN 3 Pulung Ponorogo sangat peduli terhadap jerih

---

<sup>86</sup> *Ibid*

<sup>87</sup> Lihat Traskip Wawancara Nomor: 01/W/4-10/2021

<sup>88</sup> *Ibid*



payah mereka yang menunjukkan kinerja dari pada yang lain. Seperti keterangan dari Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom sebagai berikut:

Berupa diusulkan untuk mengikuti tes calon kepala sekolah dan piagam penghargaan. Kegiatan tersebut diharapkan dapat memotivasi dan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga berujung pada peningkatan kualitas pendidikan.<sup>89</sup>

Agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo merasa nyaman dan semangat bekerja, maka upaya yang dilakukan sekolah adalah menciptakan hubungan yang harmonis, terbuka dan tidak ada istilah pimpinan bawahan semua sama. Seperti keterangan dari Bapak Edi Wuryanto S.Pd, S.Kom sebagai berikut: “Upaya yang dilakukan sekolah adalah menciptakan hubungan yang harmonis, terbuka dan tidak ada istilah pimpinan bawahan semua sama.”<sup>90</sup>

Setiap kegiatan pasti ada kendala, seperti di SMPN 3 Pulung Ponorogo saat ini. Kendala yang dihadapi pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung, yaitu kemauan dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tergantung pada personal.

Dari hasil wawancara di atas, pengembangan yang dilakukan di SMPN 3 Pulung Ponorogo ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan dan kualitas guru serta karyawan. Kualitas guru sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan serta prestasi siswa.

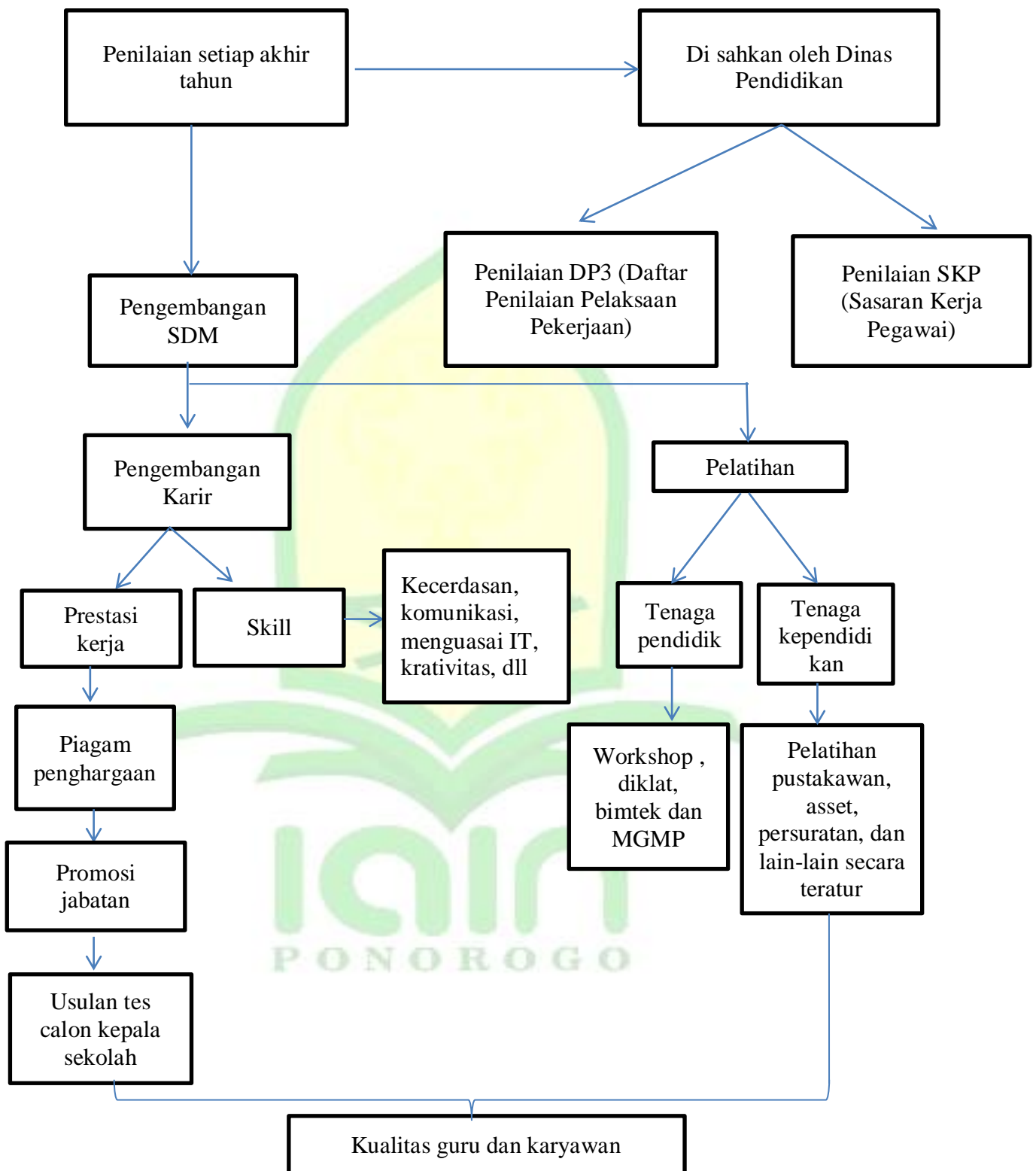
---

<sup>89</sup> *Ibid*

<sup>90</sup> Lihat Traskip Wawancara Nomor: 01/W/4-10/2021



Proses pengembangan sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo jika saya gambarkan seperti gambar 2.6 dibawah ini :



Gambar 2.6 Pengembangan SDM SMPN 3 Pulung Ponorogo

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo**

Perencanaan sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta dapat meningkatkan mutu pendidikan. Untuk sebuah perencanaan SDM yang baik, maka memerlukan kualitas dan kuantitas SDM secara jelas, informasi dan data yang lengkap mengenai SDM, kemudian menganalisisnya.

Perencanaan sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo dilakukan melalui kegiatan analisis faktor penyebab perubahan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui evaluasi tahunan yang dilakukan setiap tahunnya, yaitu melalui proses yang pertama pendataan posisi (SDM) yang kosong dengan maksud dapat menjadi acuan dalam penyusunan perencanaan SDM, kemudian melakukan rapat untuk membuka rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Proses menentukan kebutuhan SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo melalui analisis jabatan, untuk mendidik atau melatih seorang calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk memangku jabatan tersebut, maka terlebih dahulu mengetahui keahlian khusus yang dibutuhkan.

Tenaga pendidik merupakan *stakeholder* pendidikan yang mempunyai peran penting. Analisis kebutuhan SDM merupakan langkah penting dalam perencanaan SDM. di SMPN 3 Pulung Ponorogo perubahan jumlah tenaga pendidik karena ada beberapa hal seperti, perubahan jumlah siswa yang meningkat dan adanya pergantian guru. Kebutuhan tenaga pendidik selalu berubah dipengaruhi banyak faktor, maka dalam menentukan jumlah guru yang akan direkrut memerlukan perencanaan SDM yang matang.

SMPN 3 Pulung Ponorogo juga perlu melakukan analisis kebutuhan SDM tenaga kependidikan, karena terdapat beberapa tugas dan tanggungjawab, diantaranya penyusunan program kerja tata usaha, mengelola administrasi sekolah, mengurus sarana dan prasarana sekolah, penyusunan administrasi kesiswaan, administrasi kurikulum, administrasi kepegawaian, dan administrasi humas. Jumlah kebutuhan pegawai yang akan digunakan sebagai acuan perencanaan dalam menganalisis kebutuhan tenaga kependidikan. Hasil analisis kebutuhan tenaga kependidikan dapat

dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan produktifitas kerja dan meningkatkan mutu pendidikan.

Upaya perencanaan sumber daya manusia dalam sekolah ini tidak hanya dilaksanakan kepala sekolah sendiri tetapi kepala sekolah membentuk Tim pengembangan sekolah dalam perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan ini, diantaranya melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, komite sekolah, guru dan tenaga kependidikan. Tujuan dengan adanya kerjasama yang baik antar pegawai lainnya supaya program apapun yang diterapkan di sekolah ini akan menghasilkan hasil yang di inginkan dan berjalan dengan lancar serta membawa kemajuan untuk sekolah. Maka dari itu kepala sekolah selalu menerapkan kerja sama yang baik dengan pegawai-pegawai sekolah ini.

Tugas dari tim pengembang sekolah adalah, untuk memproses perencanaan SDM, seperti menganalisis posisi jabatan yang kosong. Analisis jabatan perlu dilakukan sebagai tahap awal untuk menyusun perencanaan tenaga kerja. Analisis ini merupakan bagian terpenting dalam perencanaan SDM, karena mempermudah untuk membaca perubahan lingkungan eksternal yang memengaruhi penawaran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, menyusun perencanaan yang menentukan kebutuhan tenaga kerja dan kriteria calon pelamar tenaga pendidik dan kependidikan.

Upaya perencanaan sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo diatur berdasarkan kebutuhan sekolah. Tidak setiap semester atau setiap tahun sekolah membutuhkan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang baru. Perencanaan SDM menjadi elemen lembaga sekolah yang sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan mengurangi pergantian tenaga pendidik dan kependidikan serta menyeimbangkan biaya. Hal ini sejalan dengan tujuan khusus perencanaan SDM yaitu, menyeimbangkan antara biaya penempatan dan pemanfaatan karyawan, menentukan kebutuhan rekrutmen, menentukan kebutuhan pelatihan, pengembangan manajemen dan hubungan karyawan.<sup>91</sup>

Pengadaan perencanaan sumber daya manusia SMPN 3 Pulung Ponorogo untuk menyesuaikan antara tenaga kerja dengan baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan sangat dibutuhkan dalam sekolah, agar dapat mengontrol, mengoptimalkan dan mengimplementasi pegawai serta penempatan pegawai secara

---

<sup>91</sup> Suwatno, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 45-47.

benar dan waktu yang tepat. Hal tersebut sejalan dengan salah satu perencanaan sumber daya manusia untuk peningkatan mutu pendidikan yang disampaikan oleh George Milkovich dan Paul C. Nystrom bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses peramalan, pengembangan pengimplementasian, dan pengontrol yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai dengan benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat.<sup>92</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo sangat penting diterapkan di sekolah, karena dapat membantu mengoptimalkan, dan menjamin pegawai. Perencanaan SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo dilakukan melalui kegiatan analisis faktor penyebab perubahan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui evaluasi tahunan, yaitu melalui proses yang pertama pendataan posisi yang kosong kemudian melakukan rapat untuk membuka rekrutmen tenaga pendidik. Maka dengan adanya proses perencanaan sekolah akan lebih maju dalam perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

#### B. Analisis Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo

Rekrutmen mempunyai peran penting dalam MSDM, mulai dari proses mencari dan mendapatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tepat, akan mendapatkan SDM yang memiliki kualitas yang baik. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus sesuai dengan kriteria dalam bidang masing masing dan yang terpenting harus bisa memanfaatkan ilmu teknologi dengan baik.

Tahap rekrutmen di SMPN 3 Pulung Ponorogo diantaranya merencanakan proses rekrutmen, pihak sekolah menyiapkan rencana untuk posisi yang dibutuhkan, menentukan di mana menempatkan iklan lowongan di media cetak atau online. Selain itu, mengidentifikasi penanggung jawab pekerjaan dari tim pengembang sekolah, memantau proses, mengklasifikasikan proses, dan melakukan wawancara. Hal tersebut sejalan dengan salah satu rekrutmen manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan mutu pendidikan yang disampaikan oleh Veithzal Rivai bahwa, rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi. Selain itu rekrutmen juga dapat

---

<sup>92</sup> *Ibid*

dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan.<sup>93</sup>

Selain Veithzal Rivai, Faustino Cardoso Gomes menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk bekerja dalam organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar saat kelak dia diangkat sebagai pegawai.<sup>94</sup>

Kepala sekolah SMPN 3 Pulung Ponorogo menerapkan program rekrutmen ini di sekolah atas dasar kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan adanya program rekrutmen ini akan mempermudah lembaga sekolah mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan bermutu. Maka dari itu kepala sekolah di SMPN 3 Pulung menerapkan beberapa tahap rekrutmen, diantaranya:

Tim pengembang sekolah SMPN 3 Pulung Ponorogo dapat mempublikasikan lowongan kerja baru untuk mendapatkan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kemudian memilih media untuk menerbitkan iklan lowongan kerja. Media yang digunakan yaitu cetak dan online. Hal ini karena media cetak seperti baliho atau poster yang dipasang mempermudah pelamar mengetahui informasi mengenai lowongan pekerjaan yang diterbitkan. Sementara media online seperti internet saat ini seolah-olah menjadi kebutuhan dasar masyarakat.

Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara, tim pengembang sekolah sudah dipastikan menyiapkan kriteria seleksi untuk membantu proses rekrutmen. Pihak sekolah dapat menghubungi pelamar yang memenuhi syarat dan kriteria melalui telepon untuk memberitahu tentang jadwal wawancara yang dijadwalkan. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan gambaran, tindakan dan sikap pelamar, .

Setelah melakukan wawancara SMPN 3 Pulung Ponorogo akan memilih kandidat yang cocok untuk menempati posisi yang dibutuhkan, dengan mengutamakan keahlian, pengalaman dan sikap yang diharapkan pihak sekolah, serta kejujuran, bertanggung jawab, profesional selama bekerja yang mampu meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

Setelah melakukan proses rekrutmen, maka tahap selanjutnya seleksi sumber daya manusia. Menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Proses

---

<sup>93</sup> Mu'ah dan Masram, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Profesional* , 23.

<sup>94</sup> *Ibid*, 24.



seleksi ini juga penting karena melalui proses ini akan diperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang tepat, sesuai dengan yang diharapkan pihak sekolah. Setelah proses seleksi SMPN 3 Pulung Ponorogo menyiapkan penawaran dan kontrak kerja. Setiap lembaga pendidikan membutuhkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi tinggi yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Proses perencanaan rekrutmen yang digunakan SMPN 3 Pulung Ponorogo yang menjadi sumber pelaksanaan berasal dari luar organisasi sekolah maupun berasal dari luar organisasi sekolah, karena semua sumber bisa ditentukan dari kebutuhan guru yang ada disekolah apabila ada kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lembaga sekolah akan membuka lowongan baik dimedia cetak maupun media elektronik yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Kekurangan tersebut akibat dari guru yang sudah pensiun atau guru yang dimutasi ke lembaga sekolah lainnya.

Proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai upaya untuk mendapatkan guru dan karyawan yang potensial dan memiliki kompetensi dibidangnya sesuai dengan kualifikasi SMPN 3 Pulung Ponorogo. Pelaksanaan rekrutmen sudah berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan tanpa ada interpersi dari pihak manapun meskipun masih ada beberapa hambatan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo ini sangat penting diterapkan, karena dapat membantu pihak sekolah dalam memilih tenaga kependidikan yang mempunyai skill bagus, mempunyai potensi yang memadai dan berprestasi dalam bidang apapun, karena melalui program rekrutmen ini akan mengetahui kekurangan dan kelebihan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang melamar kerja di sekolah ini.

#### C. Analisis Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo

Di instansi pendidikan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat besar jasanya dalam mecerdaskan kehidupan bangsa. Kepala Sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus meiliki kompetensi-kompetensi yang diperlukan di dunia pendidikan, seperti kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi, professional, dan kompetensi kepribadian. Semua kompetensi diatas sangat diperlukan dalam peningkatan mutu pendidikan.



Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Prestasi akademis yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan, sebelumnya harus dipertimbangkan terlebih dahulu. Tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai kelancaran tugas serta dapat menunjang peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

Penempatan dilakukan setelah proses pertimbangan faktor-faktor dari pengetahuan, keterampilan kerja dan pengalaman kerja agar penempatan sesuai dengan kemampuan, kedisiplinan, pengalaman dan prestasi masing-masing. Penempatan sumber daya manusia yaitu suatu penempatan kegiatan yang menempatkan pekerja yang diterima sebagai pekerja sesuai dengan kemampuan, prestasi, pengalaman dan bakat masing-masing. . Dengan hal itu SMPN 3 Pulung Ponorogo mengambil tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dari seseorang yang memiliki pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori Surwahyuni Latief bahwa pengetahuan adalah mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Pengetahuan seorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, maupun pengalaman dari orang lain.<sup>95</sup>

Faktor keterampilan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo penempatan harus sesuai dengan tupoksinya masing-masing, supaya tidak diperlukan pengawasan khusus. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Surwahyuni Latief bahwa keterampilan kerja merupakan keterampilan SDM maka diharapkan pekerja dapat diselesaikan sesuai rencana sebelumnya sebab SDM menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja, sehingga diharapkan tidak diperlukan pengawasan.<sup>96</sup>

Faktor pengalaman kerja di SMPN 3 Pulung Ponorogo tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melewati masa orientasi, untuk Guru dilihat bagaimana cara mengajarnya, kedisiplinannya, pengalamannya, prestasinya serta kemampuan yang dimiliki guru tersebut. Sedangkan untuk tenaga kependidikan melalui tes terkait administrasi, kedisiplinan dan kemampuan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Surwahyuni Latief bahwa pengalaman kerja adalah pekerjaan yang sejenis yang pernah dilakukan oleh SDM. Pengalaman bekerja pada pekerja sejenis perlu

---

<sup>95</sup> Surwahyuni latief, Analisis kebutuhan staf, Rekrutmen SDM, Penempatan SDM, dan Penilaian kinerja SDM, 11.

<sup>96</sup> Ibid, 11.

mendapatkan pertimbangan dalam penempatan kerja SDM. Pengalaman bekerja seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.<sup>97</sup>

Adapaun teori dari Surwahyuni Latief mengenai penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan bahwa, penempatan (*placement*) merupakan langkah selanjutnya yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia setelah dilakukannya rekrutmen dan seleksi. Penempatan adalah suatu kegiatan yang menempatkan para pekerja yang sudah diterima dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan bakat serta diperkenalkan dengan organisasi dengan bentuk pengenalan.<sup>98</sup>

Proses penempatan tenaga pendidik di SMPN 3 Pulung Ponorogo ijazah harus sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, dengan mempertimbangkan faktor pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Sesuai dengan tuntutan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia harus mengantongi ijazah sarjana dan pendidikan yang ditempuh untuk menjadi guru adalah pendidikan linier. Tenaga pendidik tidak hanya memberikan pengetahuan saja pada siswa tetapi tenaga pendidik yang beprestasi adalah yang dapat mendekati siswanya dengan pendekatan kejiwaan agar hubungan guru dan siswa terjalin baik.

Sedangkan untuk tenaga kependidikan di training terlebih dahulu selama tiga bulan. Dalam masa training tenaga kependidikan akan mendapatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan masing-masing agar menjadi lebih baik lagi ke depannya, produktifitas dan efisiensi dapat meningkat, serta mengurangi pergantian tenaga kependidikan yang bisa menghabiskan biaya rekrutmen yang lumayan banyak. Penempatan tenaga kependidikan sewaktu-waktu akan dirolling tujuannya adalah untuk menambah pengalaman kerja.

Dalam hal penempatan di SMPN 3 Pulung Ponorogo jika tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya yang dimana akan membawa dampak yang tidak harmonis dalam melaksanakan tugas masing-masing, maka pihak sekolah mengadakan orientasi kerja terlebih dahulu, supaya mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkompetensi dan dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

---

<sup>97</sup> Ibid, 11.

<sup>98</sup> Surwahyuni Latief, Analisis Kebutuhan Staf, Rekrutmen SDM, Penempatan SDM, dan Penilaian Kinerja SDM, STISIP Nurdin Hamzah Jambi, 11.

Penempatan SDM akan mempermudah untuk menempatkan, motivasi dan kinerja para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam hal ini tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan untuk proktif untuk adaptasi terhadap lingkungan sekolah. Selanjutnya pihak SMPN 3 Pulung Ponorogo akan melakukan pelatihan dengan metode *on the job training*, yaitu sekolah akan memberikan arahan, bimbingan dalam mengembangkan kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pelatihan dilakukan untuk mengembangkan mutu dan profesionalisme guru dan karyawan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

Menurut peneliti penempatan sumber daya manusia perlu diterapkan di sekolah karena digunakan untuk mengenalkan organisasi sekolah kepada para pekerja agar bisa menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing. Serta dengan adanya penempatan akan mempermudah untuk menempatkan para karyawan baru. Selanjutnya pihak SMPN 3 Pulung Ponorogo akan melakukan pelatihan dengan metode *on the job training*.

#### D. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang meningkatkan kompetensi pegawai dalam mencapai efektifitas organisasi sehingga dapat mewujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilaksanakan karena mendapatkan perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. Kegiatan pengembangan ini sangat penting diterapkan karena dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan suatu karir, pendidikan dan pelatihan sebagai pegawai.

Adapaun teori dari Suwanto dan Donni mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, bahwasanya pengembangan merupakan aktivitas yang meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektifitas organisasi. Pengembangan dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan serta manajemen sumber daya manusia ini sangat penting dilaksanakan dan disebabkan adanya perubahan manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi.<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemearn SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 105.

Pengembangan yang dilakukan di SMPN 3 Pulung Ponorogo ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan dan kualitas guru serta karyawan. Kualitas guru sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan serta prestasi siswa, karena keterampilan bapak/ ibu guru istilahnya memberikan variasi pembelajaran kepada anak-anak sangat menentukan seperti pengelolaan kelas, dan untuk menggali potensi setiap siswa.

Di SMPN 3 Pulung Ponorogo terdapat penilaian kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang di sahkan oleh dinas pendidikan setiap tahunnya, seperti penilaiannya DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diberikan atasan untuk pembinaan PNS, yang dituangkan dalam daftar penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) untuk mengembangkan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan. Penilaian dalam DP3 yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan.

Pengembangan SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga visi dan misi lembaga pendidikan dapat dicapai dengan efektif dan efisien

Pengembangan SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo mengacu dalam mengembangkan kompetensi dan karir tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, jika masih belum sesuai dengan acuan, maka dilakukakn pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tersebut, seperti mengikutsertakan guru dan karyawan melalui, kegiatan diklat, bimtek, MGMP, dan pelatihan pustakawan. Teknologi juga sangat berpengaruh dalam pengembangan SDM, karena mampu dijadikan sebagai alat untuk mempermudah proses mengajar dan juga dapat dimanfaatkan oleh siswa untuk menggali ilmu dan memudahkan untuk akses belajar.

Tenaga pendidik merupakan elemen terpenting dalam pendidikan. Menjadi seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus mempunyai empat kompetensi Guru diantaranya, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional guru, dan kompetensi sosial. Untuk meningkatkan kompetensi guru tersebut, Kepala Sekolah SMPN 3 Pulung Ponorogo mengikutsertakan Bapak/Ibu Guru dalam pelatihan workshop, diklat bimtek, dan MGMP. Sedangkan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan Kepala Sekolah mengikutsertakan pelatihan pustakawan, asset, persuratan dan lain-lain secara teratur. Kompetensi sangat menentukan kemajuan akademik dan nonakademik

siswa dan kemampuan pendidik merupakan salah satu pilar utama peningkatan mutu pendidikan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Swanto dan Donni Juni Priansa strategi pelatihan pengkajian kebutuhan merupakan salah satu kegiatan dalam pengkajian ini adalah mengkaji mutu untuk kerja personil agar perencanaan pelatihan mencapai sasaran, maka perusahaan perlu mengkaji mutu untuk kerja karyawan secara komperhensif.<sup>100</sup>

*Skill* bagi tenaga pendidik dan kependidikan juga sangat berpengaruh dalam pengembangan karir. Pengembangan *skill* guru seperti komunikasi sebagai kemampuan dasar guru mengajar, berinteraksi dengan siswa, atasan, teman sejawat, dan orang tua murid. Kecerdasan juga sangat penting bagi guru karena dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Guru dan tenaga kependidikan dituntut untuk menguasai IT karena dapat mensukseskan proses belajar mengajar. *Skill* tenaga pendidik dan kependidikan sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

Keterampilan juga sangat diperlukan sebagai tenaga pendidik dan kependidikan. Bagi tenaga pendidik seperti keempilan bertanya, menjelaskan materi, keterampilan membuka dan menutup kegiatan belajar, membimbing diskusi belajar dan mengelola kelas dapat membuat proses pembelajaran lebih baik dan efektif. Sedangkan bagi tenaga kependidikan keterampilan mengelola administrasi juga sangat berpengaruh dalam kualitas kinerja karyawan.

Pengembangan karir tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan untuk meningkatkan dan memelihara kompetensi untuk meningkatkan kualitas pengerjaan tugas dan kinerja. Penggunaan teknologi juga dapat mempengaruhi pengembangan karir, dengan adanya teknologi mempermudah tenaga pendidik mengakses pembelajaran. SMPN 3 Pulung Ponorogo juga memberikan reward khusus kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi, diantaranya diusulkan untuk mengikuti tes calon Kepala Sekolah dan piagam penghargaan, akan tetapi pihak SMPN 3 Pulung Ponorogo tidak memberikan piagam penghargaan tersebut, melainkan dari kegiatan workshop dan pelatihan yang diadakan oleh pihak Dinas Pendidikan.

Menurut peneliti dengan adanya proses tersebut yang diterapkan oleh lembaga sekolah akan membantu peningkatan guru dan staf lainnya dalam meningkatkan

---

<sup>100</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 119.



mutu pendidikan dan kualitas guru dan staf serta dapat memotivasi dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 3 Pulung Ponorogo.

SMPN 3 Pulung Ponorogo mempunyai Kepala Sekolah yang memiliki rasa tanggungjawab tinggi, memiliki kemampuan memimpin, dan bekerja keras serta disiplin yang tinggi. Selain itu juga mempunyai guru sesuai dengan profesi yang dibutuhkan, guru-guru di SMPN 3 Pulung Ponorogo mengikuti kegiatan seminar sehingga hasil dari seminar tersebut bisa diterapkan di sekolah, sehingga menghasilkan siswa-siswi yang berpotensi dan tertib, kurikulum yang berjalan sesuai dengan anjuran Pemerintah, dan jaringan kerjasama tidak sebatas di lingkungan sekolah dan masyarakat semata, tetapi dengan organisasi lain seperti organisasi ke-NUan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sudarwan Danim yaitu;

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah, kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
2. Guru, pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah.
3. Siswa, pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
4. Kurikulum, adanya kurikulum yang konsisten dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan menudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga tujuan dapat dicapai secara maksimal.
5. Jaringan kerjasama, tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata ( orang tua dan masyarakat ) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output dari sekolah dapat terserap di dalam dunia kerja<sup>101</sup>

Maka dari itu dapat disimpulkan, pengembangan sangat penting dilaksanakan di sekolah karena dengan adanya pengembangan ini dapat meningkatkan mutu

---

<sup>101</sup> Saifulloh dan Hermanto, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. 3.



pendidikan dan kualitas guru serta karyawan lainnya. Pengembangan SDM kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki karir tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin memberikan kontribusi yang baik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk memotivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka akan diberi reward atau penghargaan.



## **BAB VI PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Perencanaan SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta dapat meningkatkan mutu pendidikan. Perencanaan SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo dapat menyesuaikan antara tenaga kerja dengan baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo disusun berdasarkan kegiatan analisis faktor penyebab perubahan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui evaluasi tahunan yang dilakukan setiap tahunnya, yaitu melalui proses yang pertama pendataan posisi (SDM) yang kosong dengan maksud dapat menjadi acuan dalam penyusunan perencanaan SDM, kemudian melakukan rapat untuk membuka rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Proses rekrutmen SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo harus sesuai dengan kriteria dan kemampuan yang dibutuhkan. *Skill* tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan sangat berpengaruh bagi mutu pendidikan dan prestasi siswa. Oleh karena itu seleksi yang dilakukan di sekolah ini sangat ketat. Proses rekrutmen SMPN 3 Pulung Ponorogo, diantaranya merencanakan proses rekrutmen, pihak sekolah menyiapkan rencana untuk posisi yang dibutuhkan, menentukan di mana menempatkan iklan lowongan di media cetak atau online. Selain itu, mengidentifikasi penanggung jawab pekerjaan dari tim pengembang sekolah, memantau proses, mengklasifikasikan proses, dan melakukan wawancara.

Proses penempatan SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo dilakukan dengan mempertimbangkan faktor pengetahuan, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja agar penempatan sesuai dengan kemampuan dan tupoksinya. Penempatan sumber daya manusia perlu diterapkan di sekolah karena digunakan untuk mengenalkan organisasi sekolah kepada para pekerja agar bisa menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.

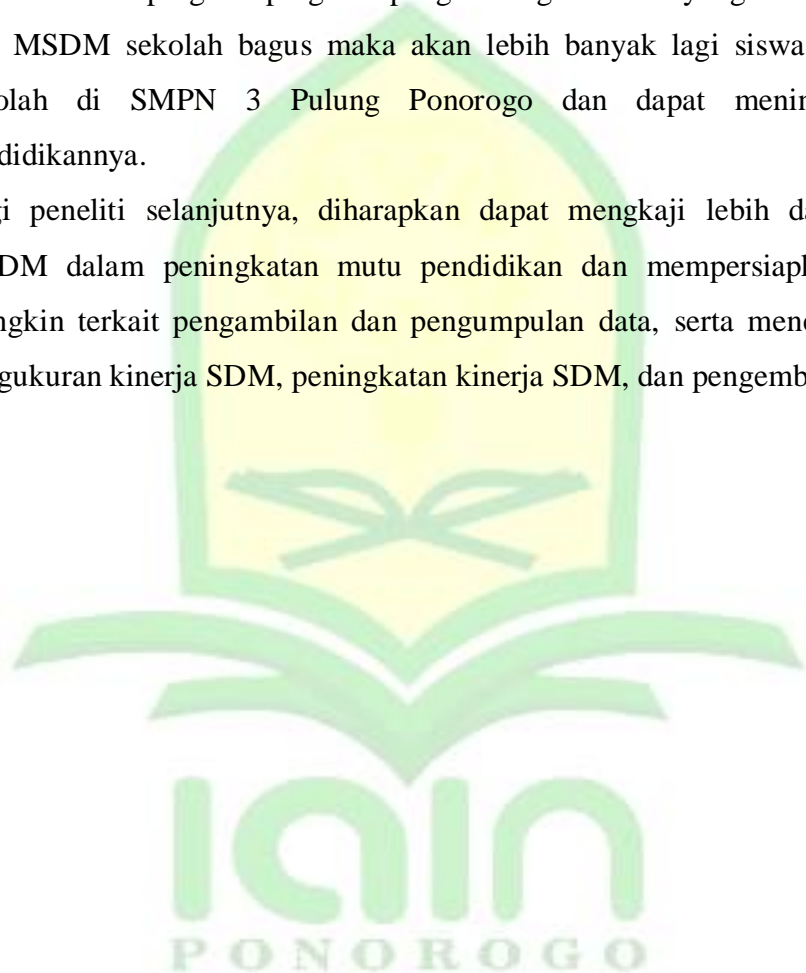
Proses pengembangan SDM di SMPN 3 Pulung Ponorogo dilakukan dengan mengikutsertakan tenaga pendidik pelatihan diklat, bimbek, dan MGMP Tidak hanya itu Kepala Sekolah juga mengikutsertakan tenaga kependidikan pelatihan Pustakawan, terkait dengan asset, Persuratan dan lain-lain secara tetatur. Pengembangan SDM merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki karir tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memperbaiki dan meningkatkan efektifitas

pelaksanaan pekerjaan agar semakin memberikan kontribusi yang baik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

## **2. Saran**

Berdasarkan analisis kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka ada sejumlah saran yang patut menjadi bahan pertimbangan mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMPN 3 Pulung Ponorogo:

1. Bagi Kepala Sekolah, diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan mutu SDM melalui program-program pengembangan SDM yang berkesinambungan, jika MSDM sekolah bagus maka akan lebih banyak lagi siswa yang berminat sekolah di SMPN 3 Pulung Ponorogo dan dapat meningkatkan mutu pendidikannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji lebih dalam mengenai MSDM dalam peningkatan mutu pendidikan dan mempersiapkan diri sebaik mungkin terkait pengambilan dan pengumpulan data, serta meneliti fokus pada pengukuran kinerja SDM, peningkatan kinerja SDM, dan pengembangan SDM.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2 Nomor 2 November 2017.
- Aziz Amrullah. Peningkatan Mutu Pendidikan, *Jurnal Study Islam*, volume 10, no. 2 Desember 2015, <http://ejournal.kopertais4.or.id/index.php/pwhana/article/view/2688>
- Buku Pedoman Peulisan Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2020.
- Djunaidi dan Fauzan, *metodologi Penelitian Kualitatif*. Malang: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Herviana, Vina dan Febryansyah, Angky. *Jurnal Riset Akuntansi Tinjauan atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan Pada Young Entrepreneur Academi Indonesia Bandung*, Vol VIII/No.2/ (Oktober 2016). <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jira/article/view/525/368>
- Inanna. Peran Pendidikan Dalam Membangun Karakter Bangsa Yang Bermoral, *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* Volume 1 Nomor 1 (Januari 2018), <http://ojs.unm.ac.id/JEKPEND/article/download/5057/2888>
- Iryana dan Kawasati, Risky. Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif, (STAIN SORONG), <https://osf.io/cy9de/download/?format=pdf>
- Khasanah, Naila Fadilatul, "Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN 12 Bandar Lampung", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung 2018).
- Latief, Surwahyuni. Analisis Kebutuhan Staf, Rekrutmen SDM, Penempatan SDM, dan Penilaian Kinerja SDM, STISIP Nurdin Hamzah Jambi, [https://www.researchgate.net/publication/338764614\\_analisis\\_kebutuhan\\_staf\\_rekrutmen\\_SDM\\_penempatan\\_SDM\\_dan\\_penilaian\\_kinerja\\_SDM](https://www.researchgate.net/publication/338764614_analisis_kebutuhan_staf_rekrutmen_SDM_penempatan_SDM_dan_penilaian_kinerja_SDM)
- Maesaroh, "Efektifitas Mnajemen Sumber Daa Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD HJ. Isriati Baiturrahman 2", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongso, Semarang 2019).
- Mulyasa, A. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Muri, Yusuf. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Nurbayati, Diana." Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung 2019).

- Priyono, Mamis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014.
- Raco. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan keunggulan*. Jakarta: Grasindo, 2010.
- Rahmat, Abdul dan Kadir, Syaiful. *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Riani, Asri Laksmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Rusman. *Penempatan Sumber Daya Manusia Profesional Di lembaga Pendidikan Islam*  
[,http://journal.umsurabaya.ac.id/index.php/Tadarus/article/view/348/259](http://journal.umsurabaya.ac.id/index.php/Tadarus/article/view/348/259).
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education Model, Teknik, dan Implementasinya*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Sidiq, Umar. *Kajian Kritis Terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Edukasi*, Volume 03, Nomor 02 (November 2015).
- Sidiq, Umar. *Manajemen Madrasah*. Ponorogo: Nata Karya, 2018.
- Sidiq,Umar dan Choiri, Moh. Miftachul. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: Nata Karya, 2019..
- Suawatno, dan Priansa, Donni Juni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&d)*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suryana, Asep. *Tahap-tahap Penelitian Kualitatif Mata Kuliah Analisis Data Kualitatif*,  
[https://www.academia.edu/167200094/TAHAP\\_TAHAPAN\\_PENELITIAN\\_KUALITATIF](https://www.academia.edu/167200094/TAHAP_TAHAPAN_PENELITIAN_KUALITATIF) ( diakses pada 30 November 2020 pukul 17.38 wib).
- Wijaya, Candra dan Rifa'I, Muhammad. *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing, 2016.