

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
MUTU GURU DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1  
dalam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

**LUTFYANNA SARY PRASETYO**

**NPM. 1611030180**

**Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H/2020 M**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
MUTU GURU DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1  
dalam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

**LUTFYANNA SARY PRASETYO**

**NPM. 1611030180**

**Manajemen Pendidikan Islam**



**Pembimbing I : Drs. H. Badrul Kamil, M.Pd.i**

**Pembimbing II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H/2020 M**

## ABSTRAK

Dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, kebijakan kepala sekolah menjadi peran penting yang harus selalu memperhatikan dan mengupayakan khususnya dalam aspek perekrutan tenaga pendidik (guru) yang bermutu dan edukatif demi memajukan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, serta memberikan dorongan dan arahan tentang pentingnya kualitas/mutu yang harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik (guru). Ketentuan ini pun sudah tertera didalam Undang-Undang tentang pentingnya meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Dalam hal ini peneliti memberikan batasan masalah agar lebih fokus terhadap sistem yang berjalan dari aspek manajemen sumber daya tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif, metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Hasil penelitian bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, apakah sudah terlaksana dengan baik. Dilihat dari program yang berjalan saat ini di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung tentang berjalannya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, adalah tugas besar yang harus dilakukan yayasan sekolah dan para tenaga guru dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang bermutu baik serta edukatif.

**Kata Kunci :** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tenaga Pendidik*





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

**Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289**

**PERSETUJUAN**

**JUDUL SKRIPSI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN MUTU GURU DI SMA AL-  
AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

**NAMA : Lutfyanna Sary Prasetyo**

**NPM : 1611030180**

**JURUSAN : Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk Di Munaqosyahkan Dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosyah  
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

**PEMBIMBING I**

**Drs. H. Badrul Kamil, M. Pd.i**  
**NIP.196104011981031003**

**PEMBIMBING II**

**Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd**  
**NIP.1966081719951210002**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**  
**NIP. 196407111991032003**



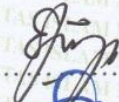


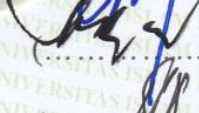
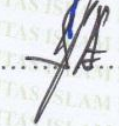
**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung” disusun oleh, Lutfyanna Sary Prasetyo, NPM : 1611030180 program studi Manajemen Pendidikan Islam, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Kamis, 14 Mei 2020.

**Tim Penguji**

Ketua : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd (.....)  
Sekretaris : Indarto, M.Sc (.....)  
Pembahas Utama : Dr. H. Subandi, MM (.....)  
Pembahas Pendamping I : Drs. H. Badrul Kamil, M.Pd.i (.....)  
Pembahas Pendamping II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

**Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**

NIP.1964080281988032002

## MOTTO

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ أَلَمْ يَكُنْ لِلْإِنْسَانِ جَاهِلًا ۝ أَلَمْ يَعْلَم بِالْقَلَمِ ۝ عُلِّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَم

Artinya : “Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”. (QS. Al-Alaq : 1-5)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama AlQur'an dan Terjemahannya, (Bandung: Jumanatul Ali Art,2004)

## PERSEMBAHAN

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan mengucap syukur kepada Allah SWT. yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Saya persembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi ini :

1. Kepada kedua orangtua ku, Bapak Agus Anton Prasetyo dan Ibu Sugianti yang tiada hentinya memberikan kasih sayang, semangat, doa, dukungan, nasihat, kasih sayang dan pengorbanan yang tidak tergantikan demi kesuksesanku dengan skripsi ini menjadi salah satu wujud buktiku kepada mereka, Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan maghfiroh kepada keduanya. Amin
2. Kepada kedua adik ku, Nova Miftahul Fitri Dwi Prasetyo dan Afwan Alfaizi Prasetyo yang telah memberikan motivasi, semangat, dan doa dalam penyelesaian skripsi ini. Keluarga besarku yang tak bisa ku sebutkan satu persatu yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya.
3. Beserta Almamaterku tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengalaman ilmiah yang akan ku kenang sepanjang masa.

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta Hidayah-Nya. Atas limpahan Rahmat-Nya penulis hanturkan sembah sujud karena telah diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Hambatan-hambatan yang ada dalam penulisan skripsi ini bukan suatu keluhan bagi penulis, namun dengan kesadaran dan intropeksi diri bahwa penulis merupakan Hamba Allah SWT yang tidak dapat dipisahkan dari sifat lupa, lemah dan lalai. Sholawat teriring salam semoga tercurahkan kepada Nabi Besar Nabi Muhamad SAW, yang dinantikan syafaatnya di akhirat kelak.

Skripsi ini berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan guna mendapat gelar sarjana pendidikan pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Raden Intan Lampung.

Dengan penuh kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik yang bersifat moral, material maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.



2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. dan Dr. Oki Dermawan selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. H. Badrul Kamil, M.Pd.i selaku pembimbing 1 (satu) yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga terwujudnya karya ilmiah ini sebagaimana yang diharapkan.
4. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd. selaku pembimbing 2 (dua), ditengah kesibukan beliau yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen, Pegawai dan seluruh civitas akademika di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
6. Kepala sekolah, Bapak/Ibu guru serta peserta didik Sekolah Menengah Atas Al-Azhar 3 Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan berkenaan memberikan bantuan baik berupa tenaga maupun pikiran selama peneliti melakukan penelitian hingga terselesainya skripsi ini.
7. Perpustakaan Tarbiyah dan Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu peneliti dari awal semester perkuliahan hingga sampai sekarang dalam penyusunan skripsi telah banyak menyediakan literatur yang relevan dengan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku tercinta, Siti Maryati, Nuristi, Leni Nuraini, dan Fitri Feb serta orang-orang terdekat yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
9. Teman-teman seperjuangan MPI D, terima kasih atas segala dukungan yang diberikan, merasa sangat beruntung bisa dipersatukan dengan kalian selama kalian kurang lebih 4 tahun dikelas yang sama. Teman-teman MPI angkatan

2016, teman-teman KKN 11 desa Tritunggal Kec Wawaykarya Lampung Timur, dan teman-teman PPL SMP Budaya Bandar Lampung terima kasih banyak atas kebersamaan yang terjalin selama ini, terima kasih atas motivasi dan dukungannya.

10. Kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik langsung maupun yang tidak langsung.

Semoga atas motivasi, semangat dan doa dari semua pihak baik yang tercantum maupun tidak tercantum, dapat menjadi catatan ibadah di sisi Allah SWT Amin. Akhir kata penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini disebabkan terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan kritik dan saran yang bersifat membangun skripsi ini.

Semoga karya yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua, serta jerih payah dan amal bapak dan ibu serta teman-teman semua mendapat balasan dari Allah SWT, Amiin

2020

Bandar Lampung, Desember

Penulis,

Lutfyanna Sary Prasetyo  
NPM.1611030180

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 LATAR BELAKANG.....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	5
C. Latar Belakang .....	5
D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian .....	11
E. Rumusan Masalah .....	12
F. Tujuan Masalah.....	12
G. Manfaat Penelitian .....	12
H. Metode Penelitian.....	13
1. Pengertian Metode Penelitian .....	13
2. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	14
3. Sumber Data Penelitian.....	15
4. Teknik Pengumpulan Data.....	16
5. Analisis Data .....	20
6. Uji Keabsahan Data.....	22
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>24</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	27
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	28

B. Pengertian Mutu pendidikan .....	33
C. Karakteristik Mutu Pendidikan .....	37
D. Faktor Mutu Pendidikan.....	40
E. Standar Mutu Pendidikan.....	45
F. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan.....	49
G. Hasil Penelitian yang Relevan .....	51
<b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>55</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
1. Sejarah Singkat SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung .....	55
2. Profil Sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung .....	56
3. Visi, Misi, dan Tujuan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung .....	57
4. Letak Geografis.....	63
5. Keadaan Guru dan Karyawan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung	63
a. Data Tenaga Pendidik .....	63
b. Data Tenaga Kependidikan.....	67
c. Tugas Tambahan dan Struktur Organisasi .....	69
B. Deskripsi Data Penelitian.....	77
1. Perencanaan Peningkatan Mutu Guru .....	77
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN .....</b>	<b>86</b>
A. Temuan Penelitian.....	86
B. Pembahasan.....	90
1. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.....	90

a. Perencanaan Peningkatan Mutu Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.....	91
b. Sistem Rekrutmen Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung	93
c. Seleksi Pelamar Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung ...	95

**BAB V PENUTUP ..... 99**

A. Kesimpulan .....	99
B. Rekomendasi.....	100

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR TABEL**

**LAMPIRAN LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Hasil Pra Penelitian Tentang Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.....	10
Tabel 3.2 Data Kepala Sekolah yang Pernah Menjabat di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung .....	57
Tabel 3.3 Data Tenaga Pendidik SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.....	64
Tabel 3.4 Data Tenaga Kependidikan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung .....	67
Tabel 3.5 Struktur Organisasi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.....	69
Tabel 3.6 Data Peserta Didik SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.....	76



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami judul skripsi ini, dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa kata dalam judul skripsi ini. Adapun judul skripsi yang dimaksudkan adalah manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Adapun pengertian beberapa istilah tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, peraturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen merupakan proses untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai.<sup>1</sup>

Manajemen adalah juga tugas, aktivitas dan fungsi. Terlepas dari aturan yang mengikat untuk mengatur unsur-unsur pada perencanaan, pengorganisasian, tujuan, dan pengawasan adalah hal-hal yang sangat penting. James, "*Manajemen is fundamental human activity*"<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Melayu S.P, Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, Bumi Aksara, 2014, h.1

<sup>2</sup> James H. Donnelly. JR, *Fundamental Of Management*, (Irwin Dorsey: Business Publications, 1981), h.1.

Manajemen adalah aktivitas manusia yang sangat mendasar. Siagian: Kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain .<sup>3</sup>

## 2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran dan kemampuannya menghadapi berbagai tantangan , baik secara internal maupun eksternal , melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai .<sup>4</sup>

Dalam konteks nasional, pendidikan diharapkan menghasilkan manusia Indonesia seutuhnya yang cerdas, beriman, dan bertakwa terhadap Tuhan YME, berbudi luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang menarik serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.<sup>5</sup> Maka dari itu tujuan utama pendidik ialah membantu para peserta didik untuk mengembangkan diri mereka dengan cara membantu masing-masing .

Individu untuk mengenal diri mereka sendiri sebagai manusia yang unik, dan mewujudkan potensi-potensi yang ada dalam diri

---

<sup>3</sup> Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Cet. 20; Jakarta: Haji Masagung, 1989), h.5.

<sup>4</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016,h.2

<sup>5</sup> A. Samad Usman. "Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah," *Jurnal Ilmiah Didaktika* 15, no. 1 (2014), h.15.



mereka<sup>6</sup>. Dalam Al-Quran telah dijelaskan dalam surah Al-Jatsiyah ayat 13 yang berbunyi:

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

لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya : “Dan telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari padaNya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”

Berdasarkan ayat diatas sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resource yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawaban kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk memegang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada .

Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga karena dengan segala potensi

---

<sup>6</sup> Chairul Anwar, *Buku Terlengkap Teori-teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemp* (Yogyakarta IRCiSoD, 2017, h, 230).

yang dimilikinya, pegawai dapat terus berlatih dan berkembang, sehingga lebih bisa berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi .

### 3. Mutu guru

Mutu guru adalah kualitas seorang guru baik pemahamannya atau kemampuannya terhadap interaksi belajar mengajar yang indikatornya dapat dilihat dari hasil prestasi belajar siswa, baik itu prestasi dalam menempuh ujian semester ataupun prestasi dalam menempuh ujian akhir. Pengertian mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk baik berupa barang maupun jasa, baik yang dapat dipegang maupun yang tidak dapat dipegang. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu atau kualitas dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan<sup>7</sup>.

### 4. SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung merupakan sekolah milik yayasan yang terletak di Jl. Muhammad Nur 1, RT 09, Sepang Jaya, Wayhalim Bandar Lampung.

---

<sup>7</sup> Djam'an Satori, *Pengawasan dan Penjaminan Mutu guru* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.49.

## B. Alasan Memilih Judul

Argumen pemilihan judul dalam penelitian ini lebih didasari oleh suatu keinginan untuk mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung.

## C. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi persaingan antar lembaga saat ini menuntut lembaga pendidikan harus mampu bertahan berkompetisi lembaga dengan pendidikan lain. Salah satu hal yang dapat di tempuh suatu lembaga pendidikan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu guru. Beberapa faktor utama seperti kompetensi guru, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik secara intensif dan kompensasi berdasarkan kinerja dipercaya secara umum sebagai aktivitas manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja suatu lembaga pendidikan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, dalam meningkatkan organisasi atau lembaga pendidikan antara lain; manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusianya<sup>8</sup>. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh

---

<sup>8</sup> Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung 1996, h.13

karena itu, mengharuskan kita untuk selalu hati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Menurut Snyder, manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menentukan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Menurut Christina dan Maren, kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi<sup>9</sup>.

Mutu merupakan sesuatu yang dianggap salah satu bagian penting, karena pada dasarnya mutu menunjukkan keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya. Upaya dalam peningkatan mutu guru merupakan isu yang terus-menerus akan menjadi perbincangan dalam pengelolaan/ manajemen pendidikan. Peningkatan mutu guru merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus-menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan untuk dapat dicapai.

Mutu adalah hal yang esensial sebagai bagian dalam proses pendidikan. Proses pembelajaran adalah tujuan organisasi pendidikan. Mutu guru adalah mutu lulusan dan pelayanan yang memuaskan pihak terkait pendidikan. Mutu lulusan berkaitan dengan lulusan dengan nilai yang baik dan diterima

---

<sup>9</sup> Chistina and Maren, "Exporting Services Successfully. Antecedents and Performance of Customer Relationships", (Jurnal of International Marketing, 2010), Vol. 18, No 1, h.86

melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi yang berkualitas dan memiliki kepribadian yang baik .

Guru yang berkualitas merupakan harapan dan tuntunan seluruh *stakeholder* pendidikan. Pentingnya manajemen dalam penyelenggaraan sebuah organisasi merupakan hal yang mutlak diperlukan, demikian halnya dalam pendidikan manajemen bertujuan menciptakan manusia-manusia berkualitas, tentunya hal ini lebih memerlukan pemikiran yang lebih ekstra.<sup>10</sup>

Sebagaimana firman Allah SWT. dalam Al-Quran Surat Al-Baqarah 186 :

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ ۖ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ ۗ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ ﴿١٨٦﴾

Artinya: *Dan apabila hamba-hambaKu bertanya kepadamu tentang Aku, Maka (jawablah), bahwasanya aku adalah dekat. aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, Maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran*<sup>11</sup>.

Penjelasan tentang ayat diatas, yaitu: mengikuti perintah Allah dan syariat islam sehari-hari agar berada berada di jalan yang lurus, senantiasa yakin kepada Allah bahwa setiap insan yang diciptakan memiliki peran dan bermanfaat untuk orang lain.

<sup>10</sup> Muhamad Fadli. “Manajemen Peningkatan Mutu”, *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, vol.1 no.2 (2017), h.216.

<sup>11</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: cv penerbit dipenogoro, 2005), h. 338

Menurut Hasibuan kiat dengan aktivitas manajemen sumber daya manusia dilembaga pendidikan yaitu meliputi: Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Penampilan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir, dan Kelanjutan (pensiun).<sup>12</sup>

#### 1. Perencanaan

Merupakan suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja pendidikan untuk suatu periode tentunya baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu.

#### 2. Rekrutmen

Merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga pendidikan yang sesuai dengan lowongan yang tersedia.

#### 3. Seleksi

Merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah dianggap yang paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan

#### 4. Penempatan

Merupakan penyesuaian antara kebutuhan sekolah dengan spesifikasi keahlian masing-masing tenaga pendidikan yang diterima disekolahan tersebut.

---

<sup>12</sup> Hasibuan, *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 2008), h. 20.

#### 5. Penampilan Kerja

Hal ini sangat dibutuhkan oleh guru (tenaga pendidik) dalam menjalankan tugasnya. Penampilan kerja yang standar adalah penampilan kerja yang memenuhi standar baku penempatan kualifikasi guru yang telah dibuat di sesuai aturan di sekolah.

#### 6. Pelatihan dan Pengembangan

Bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tentunya untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang kan datang.

#### 7. Kompensasi

Sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

#### 8. Keselamatan kerja

Perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan guru.

#### 9. Pengembangan Karier

Untuk meningkatkan profesionalitas, guru dituntut untuk selalu mengembangkan kariernya secara personal dan kelompok.

#### 10. Pemutusan Hubungan Kerja

Merupakan akhir dari karier seorang guru adalah memasuki masa pensiun, dimana kondisi tenaga kependidikan yang tidak bekerja lagi, namun

mendapatkan kompensasi dari pemerintah sebagai hasil kerjanya dalam mengabdikan di institusi pendidikan.<sup>13</sup>

Berbagai upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan guru yang berkualitas. Dari waktu ke waktu telah dilakukan berbagai bentuk instrumen dan terbukti bahwa upaya-upaya tersebut telah memberikan hasil yang menggembirakan, salah satu contoh sebagaimana hasil pra survei yang peneliti lakukan pada tanggal 9 November 2019 di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, dengan data sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Pra Penelitian Tentang Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung TP. 2019/2020**

No	Indikator	Sudah dilaksanakan	Belum dilaksanakan
1	Perencanaan	✓	
2	Rekrutmen	✓	
3	Seleksi	✓	
4	Penempatan	✓	
5	Penampilan kerja	✓	
6	Pelatihan dan pengembangan	✓	
7	Kompensasi	✓	
8	Keselamatan kerja		✓
9	Pengembangan karier	✓	
10	Pemutusan hubungan kerja		✓

---

<sup>13</sup> Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, *Ibid*, h. 84-85.



Data yang di dapat tersebut mengindikasikan bahwa pembinaan mutu sumber daya manusia antara lain perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, penampilan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, dan kelanjutan (pensiun) di sekolah tersebut sebagian besar telah terlaksana dengan baik. Meskipun demikian terdapat beberapa indikator seperti keselamatan kerja dan pemutusan hubungan yang belum dilaksanakan dengan baik. Untuk itu maka peneliti termotivasi untuk melakukan kajian lebih dalam dengan upaya-upaya peningkatan mutu sumber daya manusia yang ada di lingkungan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, pada tahun 2020/2021.

#### **D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas penulis terfokus dengan pada permasalahan yang diteliti untuk menghindari terwujudnya kesalah pahaman dari ruang lingkup penelitian, serta terbatasnya kemampuan yang dimiliki penulis, maka penelitian ini difokuskan pada manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Adapun sub fokus dalam penelitian ini meliputi :

1. Perencanaan
2. Rekrutmen
3. Seleksi
4. Penempatan
5. Penampilan dan penilaian kerja
6. Pelatihan dan pengembangan

7. Kompensasi
8. Keselamatan Kerja
9. Pengembangan Karier
10. Pelayanan Berkelanjutan/Pensiun

#### **E. Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Bagaimanakah manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

#### **G. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menguatkan/ mendukung hasil-hasil penelitian terdahulu terkait dengan upaya peningkatan mutu guru pada aspek manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu acuan bagi sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

- b. Dapat dijadikan contoh bagi para guru (tenaga pendidik) dalam upaya menyeleksi guru yang berkualitas.

## H. Metode Penelitian

### 1. Pengertian Metode Penelitian

Menurut Cholid narbuko dan Abu Achmadi metode penelitian berasal dari kata *metode* yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan *logos* yang artinya ilmu pengetahuan. Jadi metodologi penelitian artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan *penelitian* adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan<sup>14</sup>.

Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam satu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi<sup>15</sup>.

Menurut Mardalis, metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode

---

<sup>14</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *metode penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) h.1

<sup>15</sup> S. Margono, *metode penelitian pendidikan*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2004), h. 1

berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian<sup>16</sup>.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

## 2. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah dalam penelitian metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen<sup>17</sup>.

Menurut Fuchan, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan dengan pendekatan deskriptif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar, atau

---

<sup>16</sup> Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 24

<sup>17</sup> Lexy JMoleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, (2012), h. 120

prilaku), dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan atau gambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif<sup>18</sup>.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan berbentuk angka-angka mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

### 3. Data dan Sumber Data

Sumber data penelitian yaitu subjek dari tempat mana data bisa didapatkan. Jika peneliti memakai kuisioner atau wawancara di dalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu dari responden, yakni orang yang menjawab pertanyaan peneliti tertulis ataupun lisan.

Sumber data yang diambil oleh peneliti adalah data primer dan sekunder yakni berupa hasil wawancara, observasi atau pengamatan dan dari dokumen yang ada di sekolah terkait dengan permasalahan penelitian yang ditujukan pada manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3

---

<sup>18</sup> Fuchan A, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*, ( Yogyakarta: Pusat Belajar, 2004), h. 447

Bandar Lampung, guru dan staf tata usaha serta siswa. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

a. Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Contohnya adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner, kelompok fokus, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

b. Skunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contohnya adalah catatan atau dokumentasi sekolah. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data wawancara dan dokumentasi terkait kepemimpinan kepala sekolah.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam setiap proses pengumpulan data pasti ada teknik-teknik yang digunakan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Dalam pengumpulan data tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Maka untuk memperoleh data-data yang diinginkan peneliti serta data-data yang faktual, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara atau interview adalah teknik pengumpulan data yang melalui tatap muka dan tanya jawab antara peneliti dengan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat dilakukan melalui media-media tertentu. Interview dapat dibagi menjadi tiga macam yaitu:

1. Interview tak terpimpin adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari focus penelitian dengan orang yang di wawancarai.
2. Interview terpimpin adalah wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang diteliti.
3. Interview bebas terpimpin adalah kombinasi antara interview tak terpimpin dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang di wawancarai apabila ternyata ia menyimpang<sup>19</sup>.

Wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara bebas terpimpin yaitu dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden dikemukakan secara bebas, tetapi isi

---

<sup>19</sup> Sukandarrumidi, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2012), h. 94-96

pertanyaan yang diajukan tetap pedoman yang telah ditetapkan. Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada kepala sekolah, guru mata pelajaran, dan staf tata usaha SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Adapun pedoman wawancara selengkapnya terlampir.

#### b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan. Dengan melakukan observasi peneliti dapat mengamati objek penelitian dengan lebih cermat dan ideal, misalnya peneliti dapat mengamati kegiatan objek yang diteliti. Pengamatan itu selanjutnya dapat dituangkan kedalam bahasa verbal. Metode observasi ada dua macam diantaranya:

1. Observasi Partisipan yaitu peneliti terlibat pada kegiatan sehari hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian.
2. Observasi non-Partisipan yaitu penelitiannya tidak ikut serta secara langsung dalam kegiatan atau proses yang sedang diamati<sup>20</sup>.

Teknik observasi yang digunakan oleh peneliti adalah observasi non-partisipan yaitu penulis tidak tinggal di tempat penelitian, akan tetapi penulis sesekali datang ketempat penelitian dan mencatat gejala-gejala yang ada hubungannya dengan permasalahan yang

---

<sup>20</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R &D*, ( Bandung: Alfabeta, 2007) h. 226



akan diteliti yang tidak dapat diperoleh melalui metode pokok untuk mendapatkan data sekunder guna mendukung data primer. Adapun hal-hal (data/informasi) yang akan diamati dalam penelitian ini selengkapnya terlampir.

c. Dokumentasi

Cara atau teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis sejumlah dokumen yang terkait dengan masalah penelitian, dalam penelitiannya, peneliti harus menjelaskan dokumen apa yang dikumpulkan dan bagaimana cara mengumpulkan dokumen tersebut. Pengumpulan data yang melalui dokumen biasanya menggunakan alat kamera (video shooting) atau dengan cara fotocopy<sup>21</sup>.

Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: sejarah berdirinya SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, daftar guru, daftar peserta didik, diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

---

<sup>21</sup> Jusuf Soewadji, *Pengantar Metode Penelitian*, ( Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012) h. 56-57

Adapun instrument penelitian wawancara, observasi, dan dokumentasi pada penelitian ini dibuat dan di validasi oleh tim ahli manajemen pendidikan islam UIN Raden Intan Lampung.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikan –nya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja. Analisis dalam penelitian, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai.

Adapun langkah-langkah yang ditetapkan peneliti dalam menganalisa data atau reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama sesudah penelitian.

### a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemuasan, perhatian, penabstraksian dan penstransformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah

peneliti untuk melakukan penelitian pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bias dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* yang sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif<sup>22</sup>.

c. Penarikan Kesimpulan

Menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. Kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan. Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan harus ditarik kesimpulan.

Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan peneliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D, *Ibid*, h. 249

<sup>23</sup> Metode Penelitian Kualitatif, *Ibid*, h. 103

## 6. Uji Keabsahan Data

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multi metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.

Untuk menguji keabsahan data digunakan teknik triangulasi yang terdiri dari 3 jenis, yaitu :

### a. Triangulasi sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya diminta kesepakatan (*member chek*) dengan tiga sumber data.

### b. Triangulasi teknik/metode

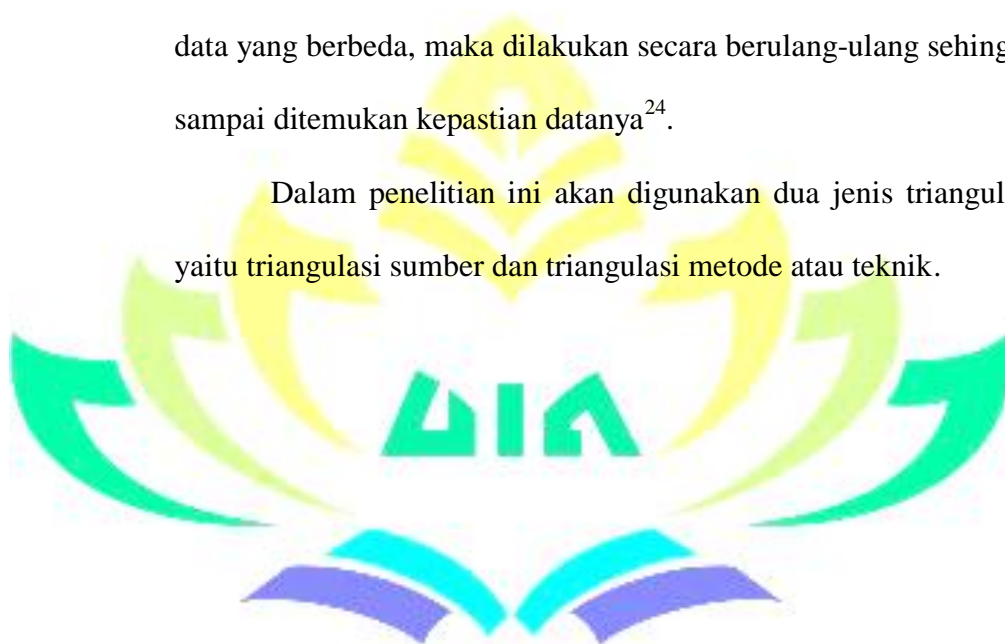
Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalkan untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan

diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data yang mana yang dianggap benar.

c. Triangulasi waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya<sup>24</sup>.

Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode atau teknik.



---

<sup>24</sup> Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung : Tarsito 2003) h. 1

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ibrahim Bafadal manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien agar membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka yang dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan para tenaga pendidikan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya pendidikan, pendidik dan masyarakat. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Adapun unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 M yaitu: *man, money, method, machines, materials, dan market*<sup>1</sup>.

Menurut Gerry Dessler dalam widodobahwa:

*“Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns”.*

---

<sup>1</sup> Ibrahim Bafadal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta,: Rineka Cipta) h. 39.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.<sup>2</sup>

Menurut Ivancevich menyatakan, "*Human Resource Manajemen is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive and satiesfie*" atau "Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, dan manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas".<sup>3</sup>

Sedangkan menurut Hadari Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal bagi pencapaian organisasi.<sup>4</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat dinyatakan bahwa sesungguhnya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses

---

<sup>2</sup> Kadek Hengki Primayana, *Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu guru*, Jurnal vol 11 No.01 mei 2017, (online).

<sup>3</sup> Ivancevich J.M, *Human Resource Management* (Singapore: McGraw-hill, 1995), h.3.

<sup>4</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2015, h.42.

pengaturan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan, kepuasan pendidikan dan masyarakat.

Dalam perspektif islam esensi Manajemen Pendidikan Islam itu dijelaskan Allah dalam firman Allah SWT dalam Al-Quran surat Al-Hasry (59) ayat 18:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ  
 اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Qs. Al-Hasry : 18).<sup>5</sup>

Selanjutnya di dalam Hadist Rasulullah SAW yang bersabda :

“ Dari abu hurairah berkata, Rasulullah SAW bersabda: Apabila amana disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya :” Bagaimanakah menyia-nyiakannya, hai Rasulullah?” Rasulullah SAW menjawab: “Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya” (HR. Imam Bukhari).

Dengan demikian dapat dimengerti bahwa islam sangat peduli terhadap upaya-upaya membangun dan meningkatkan mutu setiap manusia melalui aktivitas-aktivitasnya.

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa Allah SWT memerintahkan agar setiap diri memperhatikan persiapan sebuah proses sekaligus sistem yang bermuara pada pencapaian tujuan tertentu yang dinilai dan diyakini

<sup>5</sup> Mahmud Yunus, *Terjemah Al-Quran Al-karim*, (Bandung : Al-Ma'arif, 1984), h. 496.



sebagai yang paling ideal. Meyakini bahwa pendidikan sebagai upaya yang paling mendasar dan strategis sebagai wahana penyiapan sumber daya manusia. Persiapan yang akan dilakukan untuk esok hari, atau dengan kata lain apapun yang akan dilakukan dimasa mendatang (dunia dan akhirat) harus di manajemen dengan baik, termasuk mem-manajemenkan sumber daya manusia yang ada disebuah organisasi.

## 2. **Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu Hasibuan komponen manajemen sumber daya manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pimpinan.<sup>6</sup>

### a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak tergantung pada laba yang dicapai perusahaan.

### b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi, karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

### c. Pimpinan dan Manajer

Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain, serta bertanggung

---

<sup>6</sup> Ibrahim Bafadal, *Ibid.* h.12.

jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang memimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Pendapat diatas merupakan komponen pendidikan yang lebih mengarah keorganisasi perusahaan, namun penulis adaptasi kedalam organisasi pendidikan maka termaksud ke dalam komponen sumber daya manusia adalah para guru, para pegawai dan para wakilsiswa/mahasiswa, termasuk juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru<sup>7</sup>.

### 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi umumnya, yaitu<sup>8</sup>:

- a. Fungsi Manajerial
  1. Perencanaan
  2. Pengorganisasian

---

<sup>7</sup>Made Pirdata, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004,h.180

<sup>8</sup>Sihotang, *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2007), h. 174

3. Pengarahan
  4. Pengendalian
- b. Fungsi Operasional
1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan, dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah.

Milkovich dan mahoney memberi definisi sebagai berikut:  
*"human resource planning is systematically forecasis an organization future supply of and demand for employess"*

Perencanaan sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan-keperluan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas untuk suatu periode waktu yang pasti dan menentukan bagaimana keperluan-keperluan ini dapat terpenuhi. Perencanaan sangat penting dalam mengadakan sesuatu kegiatan dimasa yang akan datang atau dihari esok.

2. Pengadaan Tenaga kerja atau pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*).

Jika dilihat dari fungsi rekrutmen, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga

atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia, oleh sebab itu sistem rekrutmen yang tercakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

### 3. Seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Proses ini termasuk pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting, karena memulai proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

### 4. Penempatan

Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan manajer sumber daya manusia untuk menentukan posisi jabatan, lokasi kerja seorang karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya di dalam organisasi. Kemudian dilakukan sosialisasi yaitu proses pemahaman sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang baru. Penempatan sumber daya manusia yang tepat akan dapat menguntungkan bagi organisasi dan juga menguntungkan pada diri sendiri.

### 5. Penampilan Kerja

Penampilan kerja yang standar adalah penampilan kerja yang memenuhi standar buku penetapan kualifikasi guru yang telah

dibuat oleh sekolah. Penampilan kerja sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya didalam organisasi pendidikan. Penampilan kerja karyawan harus berhubungan dengan kecakapan atau kopetensi profesionalitas atas pekerjaan yang dijalankannya sesuai arah organisasi.

#### 6. Pengembangan

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting, melalui fungsi organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.

#### 8. Jaminan keselamatan kerja

Manajemen ini bertujuan untuk mencapai suatu tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan sebagai pekerjaan itu sendiri. Salah satu diantara bidang manajemen personalia yang semakin penting adalah jaminan keselamatan karyawan. Sebuah perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang efektif.

#### 9. Pengembangan karier

Pengembangan karier karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan.

#### 10. Pelayanan berkelanjutan atau pensiun

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu berkerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, akan tetapi juga menciptakan suatu kondisi yang lebih guna meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya. Pelaksanaan job analisis, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, dan penempatan pembinaan karier serta sumber daya manusia untuk berkarya, karena telah mendapatkan bekal pengetahuan, keterampilan, keterampilan, dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat.

## B. Mutu Guru

Mutu guru terdiri dari kata mutu dan guru. Mutu dalam bahasa arab artinya baik<sup>9</sup>, dalam bahasa Inggris *quality* artinya mutu, *kualitas*<sup>10</sup> dalam kamus besar Bahasa Indonesia *Mutu* adalah (ukuran), baik buruk suatu benda. Secara istilah mutu adalah kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan<sup>11</sup>.

Menurut Nur Azman, mutu atau kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu, kadar. Juga bisa berarti derajat atau taraf kepandaian, kecakapan, dan sebagainya.<sup>12</sup> Secara umum kualitas atau mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat.<sup>13</sup>

Dalam Bahasa Inggris, mutu diistilahkan dengan: *quality*<sup>14</sup> sedangkan dalam bahasa arab disebut dengan *juudatun*<sup>15</sup>, sesuatu dikatakan bermutu, pasti ketika sesuatu itu bernilai baik atau mengandung makna yang baik. Sebaliknya sesuatu itu dikatakan tidak bermutu, bila

---

<sup>9</sup> Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia*, (Jakarta : (Bandung: Al-Ma'arif, 1984),h. 110

<sup>10</sup> John M. Echolis, Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta : Gramedia, 1988) Cet. Ke XVI,h. 460

<sup>11</sup> M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004), cet. Ke-3, h. 15.

<sup>12</sup>Nur Azman, *Kamus Standar Bahasa Indonesia*, (Bandung: Fokusmedia, 2013),h. 227.

<sup>13</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Sekolah: Konsep Dasar*, (Jakarta: Ditjend Pendidikan Dasar dan Menengah, 2012), h.28.

<sup>14</sup>John M, Echlos dan Hassan Shadily, *Kamus Indonesia Inggris*, (Ed. Ketiga; Jakarta: Kompas Gramedia, 2014),h. 430.

<sup>15</sup>Toni Pransiska, *Kamus Indonesia-Arab Al-Mujaz*, (Yogyakarta: Diva Press, 2014), h.171.

sesuatu itu mempunyai nilai yang kurang baik, atau mengandung makna yang kurang baik.

Dalam undang-undang Sisdiknas Pendidikan Nasional tahun 2003 BAB III pasal 4 ayat 6 disebutkan bahwa: “Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan” kemudian dalam BAB IV pasal 5 ayat 1 disebut juga bahwa: “setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu”.<sup>16</sup>

Orang-orang sering mengatakan tentang kualitas atau mutu pembelajaran, tetapi kurang jelasnya pengertian dari pada mutu guru itu sendiri, sehingga umumnya banyak orang yang mengatakan atau mengidentifikasi mutu guru dengan banyaknya lulusan dari pendidikan itu, atau kadang menonjolkan seseorang atau beberapa orang lulusannya.

Dari kerancuan tentang mutu guru tersebut, dan untuk lebih mempermudah dalam kajian ini perlu kemukakan tentang pengertian dari mutu guru.

Pius A. Pratanto dan M. Dahlan dalam kamus ilmiah populer menjelaskan mutu merupakan baik buruknya suatu kualitas, taraf, atau derajat (kepandaian, kecerdasan). Pendidikan perbuatan mendidik.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Afnil Guza, *Undang-undang Guru dan Dosen Undang-Undang SISDIKNAS*, Asa Mandiri, Jakarta 2006, h.54.

<sup>17</sup> Pius A. Partanto dan M. Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer* Surabaya: Arloka, 1994, h.550.



Jadi yang dimaksud dengan mutu guru adalah kualitas seorang guru baik pemahamannya atau kemampuannya terhadap interaksi belajar mengajar yang indikatornya dapat dilihat dari hasil prestasi belajar siswa, baik itu prestasi dalam menempuh ujian semester ataupun prestasi dalam menempuh ujian akhir. Pengertian mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk baik berupa barang maupun jasa, baik yang dapat dipegang maupun yang tidak dapat dipegang. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu atau kualitas dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan.

Proses pendidikan dikatakan bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri. Faktor-faktor dalam proses pendidikan adalah berbagai input, seperti bahan ajar, metodologi, sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana dan prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Sedangkan mutu guru dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu. Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (student achievement) dapat berupa hasil tes kemampuan akademis. Dapat pula di bidang lain seperti prestasi di suatu cabang olah-raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu misalnya komputer, beragam jenis teknik, jasa, dan sebagainya<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018), h. 64.

Antara proses dan hasil pembelajaran yang bermutu saling berhubungan. Akan tetapi agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam artian hasil (output) harus dirumuskan dan harus jelas target yang akan dicapai dalam tiap tahun ataupun dalam kurun waktu tertentu. Adapun kriteria mutu guru yang baik sekolahan diharapkan memiliki beberapa indikator yang menunjukkan bahwa sekolahan tersebut sudah bisa dibidang bermutu. Indikatornya adalah lingkungan sekolah yang aman dan tertib, sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat, adanya pengembangan staf sekolah yang terus menerus sesuai dengan tuntutan iptek dan adanya pelaksanaan evaluasi yang terus menerus terhadap berbagai aspek akademik dan administratif serta memanfaatkan hasilnya untuk penyempurnaan atau perbaikan mutu guru<sup>19</sup>.

Begitu pula artinya mutu guru agama islam, hanya saja ada sedikit tambahan yaitu bagaimana sekolah atau madrasah bisa menyeimbangkan antara proses dan hasil pendidikan yang pada akhirnya peserta didik (lulusannya menjadi manusia muslim yang berkualitas. Dalam artian, peserta didik mampu mengembangkan pandangan hidup, sikap hidup dan keterampilan hidup yang berperspektif islam.

---

<sup>19</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*, Bandung PT. Rosda Karya, 2005, h.85

### C. Karakteristik Mutu Guru

Mutu guru diukur secara universal baik dari segi *input*, *proses*, *output* maupun *outcome*. Ada 13 karakteristik yang dinilai dalam hal mutu guru yaitu:

- a. Kinerja (*performan*)
- b. Waktu wajar (*timelines*)
- c. Handal (*reliability*)
- d. Daya tahan (*durability*)
- e. Indah (*aesthetics*)
- f. Hubungan manusiawi (*personal interface*)
- g. Mudah penggunaannya (*easy of use*)
- h. Bentuk khusus (*feature*)
- i. Standar tertentu (*conformance to specification*)
- j. Konsistensi (*consistency*)
- k. Seragam (*uniformity*)
- l. Mampu melayani (*serviceability*)
- m. Ketetapan (*accuracy*).<sup>20</sup>

Kinerja (*performan*) berkaitan dengan aspek fungsional sekolah yang terdiri kinerja guru dalam mengajar. Guru merupakan salah satu pelaku dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu ia dituntut untuk mengenal tempat bekerjanya itu. Guru perlu memahami faktor-faktor yang langsung

---

<sup>20</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, ( Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 411

dan tidak langsung menunjang proses belajar mengajar<sup>21</sup>. Waktu wajar (*timelines*) yaitu memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu, waktu ulangan tepat. Handal (*reliability*) yaitu usia pelayanan bertahan lama. Meliputi pelayanan prima yang diberikan sekolah menjadi prinsip agar pihak yang dilayani merasa senang dan puas atas layanan yang diberikan sehingga menjadi pelanggan yang baik dan setia.

Hal ini sesuai dengan sikap kaum Ansor dalam menerima kaum Muhajirin yang diabadikan dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 9 :

وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿٩﴾

*Artinya : Dan orang-orang yang telah menempati kota Madinah dan telah beriman (Anshor) sebelum (kedatangan) mereka (Muhajirin), mereka (Anshor) 'mencintai' orang yang berhijrah kepada mereka (Muhajirin). dan mereka (Anshor) tiada menaruh keinginan dalam hati mereka terhadap apa-apa yang diberikan kepada mereka (Muhajirin); dan mereka mengutamakan (orang-orang muhajirin), atas diri mereka sendiri, Sekalipun mereka dalam kesusahan. dan siapa yang dipelihara dari kekikiran dirinya, mereka Itulah orang-orang yang beruntung<sup>22</sup>.*

Isi kandungan ayat tersebut diantaranya yaitu (1) adanya usaha menghormati orang lain (kaum Muhajirin), (2) Kerelaan kaum Ansor apa yang diberikan kepada kaum Muhajirin, (3) Kaum ansor mengutamakan penghormatan kepada kaum Muhajirin (4) Kaum Ansor rela mengalahkan kepentingan sendiri. Isi kandungan ayat tersebut dapat diterapkan dalam

<sup>21</sup> Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Guru*, ( Jakarta : renika Cipta, 2000), Cet. Ke-1, h.146.

<sup>22</sup> Mahmud Yunus, *Terjemah Al-Quran Al-karim*, (Bandung : Al-Ma'arif, 1984), h. 493

dunia pendidikan dengan menerapkan manajemen layanan pendidikan dalam mencapai mutu guru yang berakhlak.

Daya tahan (*durability*) yaitu tahan banting, misalnya meskipun krisis moneter, sekolah masih tetap bertahan. Indah (*Aesteticis*) misalnya eksterior dan interior sekolah ditata menarik. Hubungan manusiawi (*personal interface*) yaitu menjunjung tinggi nilai-nilai norma dan profesionalisme. Hal ini bisa dicapai terjalin komunikasi yang sehat. Dari komunikasi itu bisa dicapai apabila terjalin komunikasi yang akrab dan harmonis, bahkan bisa mendamaikan dua pihak yang bertikai<sup>23</sup>. Mudah penggunaannya (*easy of use*) yaitu sarana dan prasarana dipakai. Misalnya aturan-aturan sekolah mudah diterapkan, buku-buku perpustakaan mudah dipinjam dikembalikan tepat waktu.

Bentuk khusus (*feature*) yaitu keunggulan tertentu misalnya sekolah unggul dalam hal penguasaan teknologi informasi (*komputerisasi*). Persyaratan pertama bagi kepemimpinan pengajaran adalah guru hendaknya memiliki visi mengenai unggulan dalam mengajar<sup>24</sup>. Standar tertentu (*conformance to specification*) yaitu memenuhi standat tertentu. Misalnya sekolah telah memenuhi standar pelayanan minimal. Konsistensi (*conclistency*) yaitu keajegan, konstan, dan stabil, misalnya mutu sekolah tidak menurun dari dulu hingga sekarang, warga sekolah konsistensi dengan perkataannya. Seragam (*uniformity*)

---

<sup>23</sup> Mujamil Qomar, *Ibid*, h.251

<sup>24</sup> Cryil Poster, *Gerakan Menciptakan Sekolah Unggulan*, (Jakarta : Lembaga Indonesia Adidaya, 2000), Cet Ke-1, h. 101.

yaitu tanpa variasi, tidak tercampur, misalnya sekolah melaksanakan aturan, tidak pandang bulu, seragam berpakaian.

Mampu melayani (*serviceability*) yaitu mampu memberikan pelayanan prima. Misalnya sekolah menyediakan kotak saran dan saran-saran yang masuk mampu dipenuhi dengan baik sehingga pelanggan merasa puas. Ketetapan (*acurancy*) yaitu ketetapan dalam pelayanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan sekolah.

#### **D. Faktor Mutu Guru**

Program peningkatan kompetensi guru dikemukakan oleh Moh. Uzer Usman sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Latihan
  - a. In House Training (IHT)
  - b. Magang
  - c. Kemitraan sekolah/ madrasah
  - d. Belajar jarak jauh
  - e. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus
  - f. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya
  - g. Pembinaan internal oleh sekolah/madrasah
  - h. Pendidikan lanjut (tugas belajar)
2. Kegiatan kependidikan lainnya
  - a. Seminar dan Workshop
  - b. Penelitian
  - c. Penulisan bahan ajar

- d. Pembuatan media pembelajaran
- e. Pembuatan karya teknologi/seni.<sup>25</sup>

Secara khusus upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, menurut Kunandar<sup>26</sup> meliputi:

1. Kompetensi Pedagogik

- a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

---

<sup>25</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 20-22.

<sup>26</sup> Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h.79.

- h. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i. Melakukan tindakan relatif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

### 3. Kompetensi Kepribadian

- a. Bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

### 4. Kompetensi Sosial

- a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi, fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.



- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
  - d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
5. Kompetensi Profesional
- a. Guru harus selalu meng-update, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan.
  - b. Guru mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.
  - c. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong peserta didik untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar.
  - d. Kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.

Langkah-langkah peningkatan keempat kompetensi tersebut merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan oleh guru untuk mencapai predikat guru yang profesional dan bermutu<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Tuala *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah, Ibid., H.106.*

Dalam banyaknya analisis tentang kompetensi keguruan, aspek kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial umumnya disatukan.

Rincian kompetensi personal sosial yang disarankan dalam uraian ini adalah:

- a. Mampu menghayati serta mengamalkan nilai hidup (nilai moral dan keimanan).
- b. Jujur dan bertanggung jawab.
- c. Mampu berperan menjadi pemimpin.
- d. Bersikap bersahabat, terampil berkomunikasi.
- e. Mampu berperan aktif dalam pelestarian dan pengembangan budaya.
- f. Mampu bersahabat dengan siapapun tanpa menghilangkan prinsip dan nilai hidup yang diyakini.
- g. Mampu berperan dalam kegiatan social.
- h. Bermental sehat dan stabil.
- i. Mampu tampil secara pantas dan rapi.
- j. Kreatif dan penuh perhitungan.
- k. Mampu bertindak tepat waktu dalam relasi sosial dan profesionalnya.
- l. Mampu menggunakan waktu luang secara bijaksana dan produktif

#### **E. Standar Mutu Guru**

Guru merupakan komponen paling utama dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapatkan perhatian yang maksimal. Figur ini akan mendapat sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam

upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Pemahaman dan persepsi dalam hal standar mutu guru terdapat perbedaan yang disebabkan oleh adanya perbedaan sudut pandang antara pakar satu dengan pakar lainnya.

Pertama sebagian orang, bahkan pada umumnya para orang tua mengatakan bahwa kenyamanan sekolah itu merupakan salah satu tolak ukur terbaik, ke dua pihak lain berpendapat bahwa hasil belajar atau hasil akademik yang menunjukkan sekolah tersebut menunjukkan sekolah yang baik karena menurut pendapat ini dari buahnya anda mengenali mereka, ketiga sebagian orang mengemukakan bahwa ada beberapa ciri atau tolak ukur yang akan memperlihatkan mutu suatu sekolah.

Cyil merangkum pendapat mutu dari sudut pandang yang berbeda menggunakan tolak ukur yang berbeda. Sebagian orang menggunakan tolak ukur berdasarkan kondisi sekolah, sebagian lain menggunakan tolak ukur prestasi hasil belajar, dan pendapat yang lebih luas menyatakan tolak ukur mutu guru perlu ditinjau dari berbagai tolak ukur yang relevan.

Pandangan ke tiga diperkuat dengan pandangan Mujamil yang menyatakan bahwa: “Lembaga pendidikan dikatakan bermutu jika input, proses, dan hasilnya dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan”<sup>28</sup>. Meskipun Mujamil, menggunakan tolak ukur input, proses dan hasil, namun titik tolak ukur mutu guru menurut

---

<sup>28</sup> Mujamil Qomar, *Ibid*, h. 206.

Mujamil adalah pengguna jasa pendidikan, yang berarti lebih berfokus pada output yaitu potensi dan nilai guna para alumni dalam kehidupan. Menurut Usman *Output* dinyatakan bermutu apabila hasil belajar akademik dan nonakademik siswa tinggi. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatannya lulusannya dan merasa puas<sup>29</sup>.

Sedangkan menurut Hari Sudradjat, pendidikan yang bermutu adalah Pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*), pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal<sup>30</sup>.

Pandangan yang lebih komprehensif tentang mutu guru dikemukakan oleh Sardi. Standar mutu guru sesuai ISO adalah sebagai berikut:

- a. Komponen standar isi, sasaran mutu :
  1. Pengembangan KTSP berdasarkan guru mata pelajaran, DU/DI, konselor, dan komite sekolah/madrasah atau penyelenggara.
  2. Lebih dari 76% Silabus dikembangkan sesuai dengan pedoman.

---

<sup>29</sup> Husaini Usman, *Ibid*, h. 410

<sup>30</sup> Hari Sudradjat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu guru Melalui Implementasi KBK*, (Bandung : Cipta Lekas Garafika, 2005), h. 17

3. Sekolah memenuhi standar memenuhi kebutuhan peserta didik.
- b. Komponen standar proses, sasaran mutu :
1. Semua guru membuat RPP sesuai dengan aturan.
  2. 76% guru melakukan pembelajaran berbasis teknologi
  3. 76% siswa dapat melakukan prakerin sesuai kompetensinya
  4. Hasil evaluasi guru semuanya baik
- c. Komponen standar kompetensi lulusan, sasaran mutu :
1. Rata-rata Hasil Ujian Nasional dan Uji Kompetensi keahlian
  2. KKM kelas X dan kelas XI
  3. Siswa memperoleh berbagai macam keterampilan
- d. Komponen standar pendidik dan kependidikan, sasaran mutu :
1. Meningkatkan kualifikasi PTK
  2. Meningkatkan kompetensi (pelatihan) PTK
- e. Komponen standar sarana dan prasarana, sasaran mutu :
1. Semua bahan ajar yang diperlukan siswa tersedia
  2. Menambah sarana dan prasarana
- f. Komponen standar pengelolaan, sasaran mutu :
1. Semua unsur terlibat dalam kerja tim pengembangan
  2. RKS/RAKS berdampak terhadap peningkatan hasil belajar .
  3. Sistem informasi dengan menggunakan *website /softcopy*
- g. Komponen standar pembiayaan, sasaran mutu :
1. Sekolah membayar gaji guru dan karyawan tepat waktu
  2. 95% penggunaan anggaran sesuai dengan rencana

3. 90% siswa membayar SPP tepat waktu
- h. Komponen standar penilaian, sasaran mutu :
1. 100% guru menilai berdasarkan silabus yang telah ditetapkan
  2. Ada penilaian baik bidang akademik maupun non akademik
  3. Seluruh hasil penilaian siswa di dokumentasikan<sup>31</sup>.

Perbedaan persepsi tentang mutu guru merupakan hal wajar, karena masing-masing pihak mendefinisikannya dari sudut pandang dan kemampuan dalam menganalisis yang beragam.

Badan/lembaga pelaksana yang terlibat dalam kegiatan penjaminan mutu, baik tingkat, dasar, menengah maupun perguruan tinggi adalah badan standar nasional pendidikan yang selanjutnya disebut BSNP adalah badan mandiri dan independen yang bertugas mengembangkan, memantau pelaksanaan, dan mengevaluasi standar nasional pendidikan. Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Nonformal yang selanjutnya disebut BAN-PNF adalah badan evaluasi mandiri yang menetapkan kelayakan program atau satuan pendidikan jalur pendidikan nonformal dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan. Penilaian dilakukan melalui akreditasi dengan berpedoman pada peringkat nilai.

---

<sup>31</sup> Sardi, *Bahan Ajar Penyusunan Bisnis Proses Kebijakan Mutu Sasaran Mutu*, (Yogyakarta : Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya, 2012), h. 44

## F. Upaya Meningkatkan Mutu Guru

Guru merupakan pemegang peranan yang signifikan. Guru merupakan jantungnya pendidikan. Tanpa denyut dan peran aktif guru, program inovasi pendidikan secanggih apapun tetap tidak akan berarti apa-apa. Artinya, pendidikan yang baik dan berkualitas tetap akan tergantung pada kondisi mutu guru. Beberapa upaya yang harus dilaksanakan dalam rangka meningkatkan mutu guru adalah sebagai berikut:

### 1. Sertifikasi Guru

Guru yang profesional dan berkualitas akan terwujud apabila kesejahteraannya mencukupi. Sertifikasi adalah sebuah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi syarat, diantaranya memiliki:

- a. Kompetensi Pedagogik
- b. Kompetensi Sosial
- c. Kompetensi Kepribadian
- d. Kompetensi Profesional

### 2. Peningkatan Kompetensi

Disamping upaya diatas tersebut, peningkatan mutu guru yang mutlak dilakukan adalah peningkatan kualifikasi pendidikan, minimal memenuhi amanat UU Guru, juga guru harus intens harus mengikuti Penataran, Sosialisasi, Seminar, Workshop, dan kegiatan lain yang sejenis, yang dapat dilakukan dan diselenggarakan baik oleh

pemerintah selaku otoritas maupun Lembaga Pendidikan lainnya yang berkompeten dan profesional.

### 3. Lembaga Percetak Guru

Perguruan Tinggi yang memproduksi calon guru masa depan sebagai penerus dimasa datang hendaknya harus lebih selektif, transparan, akuntabel, dan profesional, baik dalam *reckruitmen* guru, proses penyelenggaraan, kurikulum, hingga pembiayaan.

### 4. Cetak Biru

Kebijakan pemerintah dalam mengenai pendidikan di Indonesia dimasa yang akan datang.

### 5. Konsekuensi dan Konsistensi

Konsekuensi dan konsistensi terhadap cetak biru pihak otoritas didalam mengambil dan menjalankan kebijakan patut kita tunggu.

Menurut Lewis peningkatan mutu organisasi apapun didukung oleh empat kekuatan pendorong, atau pilar, yang menggerakkan organisasi menuju penerapan pelayanan mutu.

*Total Quality Management in any organization is supported by four driving forces, or pillars, that move the organization toward the full application of quality service. The four pillars of the House of Quality are customer service, continuous improvement, processes and facts, and respect for people. All are distinct, but equal in potential strength. All four must be addressed; minimizing one weakens the others. By not addressing one, the entire house of Quality will fall<sup>32</sup>.*

---

<sup>32</sup> Ralph G. Lewis, Douglas H. Smith, *Total Quality in Higher Education*, (Florida : St. Lucie Press, 1994), h. 91



Empat pilar mutu yang dimaksud yaitu (1) Layanan pelanggan, (2) Perbaikan terus-menerus, (3) Proses dan fakta-fakta, (4) Menghormati orang. Setiap lembaga pendidikan masalahnya berbeda tetapi inti permasalahannya sama. Keempat pilar harus ditangani dengan baik dalam rangka meminimalkan kesalahan. Salah satu pilar tidak dijalankan dengan baik dapat meruntuhkan mutu guru secara keseluruhan.

### **G. Hasil Penelitian yang Relevan**

Sebelum adanya penelitian ini, sudah ada beberapa penelitian atau tulisan yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang memajemenkan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Husni Bawawi yang berjudul *Efektivitas Sumber Daya Manusia*. Berdasarkan rumusan masalahnya penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana cara mengefektifkan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan mutu guru. Di dalam penelitian Husni Bawawi mengemukakan bahwa, penyebab rendahnya mutu guru di Indonesia antara lain adalah pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya mutu sumber daya manusia (sdm) dalam hal ini adalah guru. Rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan mengajar. Kualitas sumber daya manusia yang diperkalikan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi melalui proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas sdm yang sesuai

dengan transformasi sosial yang sangat cepat tersebut. Dengan istilah lainnya bahwa sdm yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar sesuai dengan tujuannya. Untuk itu, diperlukan peran sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki keterampilan sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.<sup>33</sup> Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan fokus tentang *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Zuhufarisma yang berjudul *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Didalam penelitiannya Zuhufarisma mengemukakan bahwa, sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, dan karyawan). Dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari unsur manusia sebagai sumber daya organisasi yang harus dikelola sebagaimana sumber-sumber daya yang lain. Manusia merupakan sumber daya dalam organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dan sesuai dengan strategi-strategi yang ditentukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif,

---

<sup>33</sup> Husni Bawafi, Skripsi, *Efektivitas sumber daya manusia di MAN Malang*, (malang UIN Maliki, 2015)

menurut Rifa'i tanpa didukung pegawai atau karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi, dan operasionalnya, maka organisasi atau perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Manusia juga dituntut trampil dalam mengelola sumber dana atau manajemen keuangan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Dari uraian diatas berarti perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen pada organisasi non profit tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan strategis. Dari kegiatan tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Agar dengan kemampuannya yang terus meningkat sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan organisasi.<sup>34</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Zukhufarisma dengan penelitian ini adalah subjek penelitiannya. Zukhufarisma menggunakan subjek perencanaan sumber daya manusia, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek penelitian manajemen sumber daya manusia di pendidikan. Persamaan penelitian ini adalah materi yang dibahas yaitu *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung*.

---

<sup>34</sup>Zukhufarisma, skripsi, *Perencanaan sumber daya manusia SMPNU 06 Kedungsuren Kaliwungu Selatan Kendal*. IAIN Walisongo, th 2012.

3. Naila Fadhilatul Khasanah, mahasiswi Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung meneliti tentang *Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung*, dengan hasil penulisan bahwa dalam proses manajemen sumber daya manusia yang dilakukan kepala sekolah sudah tergolong baik. Guna meningkatkan kemampuan tenaga pendidik serta membantu melayani tenaga pendidik untuk mengoptimalkan profesionalisme guru, mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, dan mengikuti perkumpulan MGMP.
4. Nining Mutaharoh, mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung meneliti tentang *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTS Nurul Huda Bandar Lampung*. Dengan hasil penelitian bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan sudah sesuai dengan indikator dalam teori Wilson Bangun dan Burhanuddin Yusuf yang penulis gunakan.

Keempat penelitian terdahulu tersebut ternyata tidak sama persis baik substansi maupun teknis pelaksanaannya dengan tema utama dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti berpendapat bahwa rencana penelitian ini dapat dilanjutkan pada proses penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P *Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, Bumi Aksara, 2014
- James H. Donnelly. JR, *Fundamental Of Management*, (Irwin Dorsey: Business Publications, 1981).
- Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Cet. 20; Jakarta: Haji Masagung, 1989).
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Djam'an Satori, *Pengawasan dan Penjaminan Mutu Guru* (Bandung: Alfabeta, 2016).
- Fatah, Nanang *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung 1996
- Chistina and Maren, "Exporting Services Succesfully. Antecedents and Perfomance of Customer Relationships", (Jurnal of International Marketing, 2010), Vol. 18, No 1.
- Fadli, Muhamad "Manajemen Peningkatan Mutu", *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, vol.1 no.2 (2017).
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: cv penerbit dipenogoro, 2005).
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*, CV Penerbit Dipenogoro, Bandung Cetakan ke 4, thn 2004.
- Primayana, Kadek Hengki *Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, *Jurnal vol 11 No.01 mei 2017*, (online).
- Nawawi, Hadari *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2015.
- Yunus, Mahmud *Terjemah Al-Quran Al-karim*, (Bandung : Al-Ma'arif, 1984).
- Pirdata, Made *Manajemen Pendidikan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Sihotang, *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2007).
- Yunus, Mahmud *Kamus Arab Indonesia*, (Jakarta : (Bandung: Al-Ma'arif, 1984).

John M. Echolis, Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta : Gramedia, 1988) Cet. Ke XVI.

M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004), cet. Ke-3.

Azman, Nur *Kamus Standar Bahasa Indonesia*, (Bandung: Fokusmedia, 2013).

Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Sekolah: Konsep Dasar*, (Jakarta: Ditjend Pendidikan Dasar dan Menengah, 2012).

John M, Echlos dan Hassan Shadily, *Kamus Indonesia Inggris*, (Ed. Ketiga; Jakarta: Kompas Gramedia, 2014).

Pransiska, Toni *Kamus Indonesia-Arab Al-Mujaz*, (Yogyakarta: Diva Press, 2014).

Guza, Afnil *Undang-undang Guru dan Dosen Undang-Undang SISDIKNAS*, Asa Mandiri, Jakarta 2006.

Partanto, Pius A. dan M. Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer Surabaya*: Arloka, 1994.

Tuala, Riyuzen Praja *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018).

Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*, Bandung PT. Rosda Karya, 2005.

Usman, Husaini *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, ( Jakarta : Bumi Aksara, 2006).

Soetjipto, Raflis Kosasi, *Profesi Guru*, ( Jakarta : renika Cipta, 2000), Cet. Ke-1.

Yunus, Mahmud *Terjemah Al-Quran Al-karim*, (Bandung : Al-Ma'arif, 1984).

Poster, Cryil *Gerakan Menciptakan Sekolah Unggulan*, (Jakarta : Lembaga Indonesia Adidaya, 2000), Cet Ke-1

Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005).

Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).

Suderadjat, Hari *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*, (Bandung : Cipta Lekas Garafika, 2005).

Sardi, *Bahan Ajar Penyusunan Bisnis Proses Kebijakan Mutu Sasaran Mutu*, (Yogya-karta :Pusat Pengembangan dan pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya, 2012).

Abdul Mu'ti, *Teknis Penskoran dan Pemingkatan Hasil Akreditasi SMP/MTs* (Jakarta, Badan Akreditasi Nasional Sekolah, 2014).

Sudarwan, Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta :BumiAksara, 2007).

Sidi, Indra Djati, *Menuju Masyarakat Belajar*, (Jakarta : Logos, 2003).

Lewis, Ralph G. Douglas H. Smith, *Total Quality in Higher Education*, (Florida : St. Lucie Press, 1994).

Bawafi, Husni Skripsi, *Efektivitas Sumber Daya Manusia di MAN Malang*, (malang UIN Maliki, 2015).

Zukhufarisma, skripsi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia SMPNU 06 Kedungsuren Kaliwungu Selatan Kendal*. IAIN Walisongo, th 2012.

Drs.H. Ma'arifudin, M.Pd.i, SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, Wawancara Tentang *Perencanaan Peningkatan Mutu Guru*, Kamis, 20 Febuari 2020, Pukul 09.00WIB-selesai.

Paridah, S.Pd SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung , Wawancara Tentang *Seleksi Guru*, Kamis, 20 Febuari 2020, Pukul 10.00 WIB-selesai

Budi, Eko Setia S.Pd, SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, Wawancara Tentang *Pengembangan Karier* , Kamis, 20 Febuari 2020, Pukul 10.30 WIB-selesai.

Nurwahyudi, Marbi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, Wawancara Tentang *Keselamatan Kerja* , Kamis, 20 Febuari 2020, Pukul 11.00 WIB-selesai.

Drs. H. Ma'arifudin, M.Pd.i, SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, Wawancara Tentang *Pelatihan dan Pengembangan Guru* , Kamis, 20 Febuari 2020, Pukul 09.00WIB-selesai.

Munthadhar, *Perencanaan Pependidikan*, Vol 2. No 1. Th 2013 (online) 16 maret 2020.

Hasil Wawancara dengan Bapak Drs. H. Ma'arifudin, M.Pd.i, sebagai Kepala Sekolah di SMA Al-azhar 3 Bandar Lampung, Hari Kamis, 20 Febuari 2020 pukul 10.05.

Simamora, *Rekrutmen dan Seleksi*, (Jakarta : PT Bulan Bintang 2003) h. 39.

Ibrahim Bafadal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta) h. 68.